

Вопрос: Работница ушла в очередной отпуск перед отпуском по беременности и родам до 20.07.2016. Потом она принесла больничный по беременности и родам с 18.07.2016 и заявление о переносе трех дней (которые приходились на 18 - 20 июля) отпуска на период после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Согласно ст. 124 ТК РФ перенос отпуска возможен, только если во время ежегодного оплачиваемого отпуска возникла временная нетрудоспособность. При этом больничный лист по беременности и родам не является временной нетрудоспособностью.

На каком основании работодатель может перенести недогулянные дни отпуска и можно ли их перенести на период после выхода из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПИСЬМО
от 20 сентября 2016 г. N 14-2/В-899

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо <...> и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме от 29 июля 2016 г. N 55, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, регулируются главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс).

В соответствии со статьей 114 Кодекса работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Согласно статье 255 Кодекса 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.

В силу части первой статьи 124 Кодекса ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

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.

На основании пункта 8 статьи 6 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за все календарные дни, включая выходные и праздничные дни, приходящиеся на период временной нетрудоспособности.

В случае если дата начала отпуска по беременности и родам приходится на период пребывания работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, то ежегодный отпуск должен быть либо продлен на число календарных дней нетрудоспособности работника, либо перенесен на другой срок.

Основанием для продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска будут являться заявление работницы и листок нетрудоспособности.

В случае продления ежегодного оплачиваемого отпуска на число календарных дней отпуска по беременности и родам ежегодный отпуск должен быть предоставлен непосредственно после окончания отпуска по беременности и родам и до начала отпуска по уходу за ребенком, поскольку нахождение работника одновременно в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, законодательством не предусмотрено.

При продлении ежегодного оплачиваемого отпуска на число дней отпуска по беременности и родам количество фактически использованных дней отпуска будет соответствовать количеству оплаченных дней.

При переносе ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок срок предоставления ежегодного

оплачиваемого отпуска определяется работодателем с учетом пожеланий работника.

При этом в случае переноса ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок количество фактически использованных работником дней отпуска не будет соответствовать количеству дней отпуска, оплаченных работодателем. В этом случае производится перерасчет отпускных.

Директор
Департамента оплаты труда,
трудовых отношений
и социального партнерства
Минтруда России
М.С.МАСЛОВА

20.09.2016
