

**Прокуратура Юго-Западного административного округа г. Москвы
разъясняет можно ли взять ежегодный отпуск после отпуска
по уходу за ребенком**

Вы вправе уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск после окончания отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у конкретного работодателя (ч. 1 ст. 122, ст. 260 ТК РФ).

При этом вы можете взять все неиспользованные дни отпуска как за текущий рабочий год, так и за предшествующие годы. Однако в счет еще не наступившего рабочего года отпуск не предоставляется.

В целях предоставления ежегодного отпуска после выхода из отпуска по уходу за ребенком учитываются границы текущего рабочего года, а также наличие неиспользованных дней отпуска за прошлые годы и за текущий рабочий год. Вместе с тем отпуск по уходу за ребенком, в отличие от отпуска по беременности и родам, в целях предоставления ежегодного отпуска в стаж не включается и изменяет границы рабочего года (ст. 121 ТК РФ).

Рассмотрим на конкретных примерах, как определить границы рабочего года и реализовать право на ежегодный отпуск после окончания отпуска по уходу за ребенком.

1. До отпуска по уходу за ребенком ежегодный отпуск за текущий рабочий год использован полностью

Допустим, с 02.02.2015 по 01.02.2016 - рабочий год работницы. За этот год ей был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 30.03.2015 по 26.04.2015.

С 11.05.2015 по 27.09.2015 (140 календарных дней) работница находилась в отпуске по беременности и родам. По его окончании она оформила отпуск по уходу за ребенком, в котором находилась с 28.09.2015 по 20.01.2017.

Поскольку отпуск по уходу за ребенком не включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск, рабочий год работницы изменится. Период с 28.09.2015 по 01.02.2016, составляющий 127 календарных дней, из рабочего года исключается. Поэтому необходимо скорректировать рабочий год, увеличив его на соответствующее число дней. Для этого к дате выхода работницы из отпуска по уходу за ребенком следует прибавить дни, не вошедшие в рабочий год. В рассматриваемом случае рабочий год закончится 27.05.2017 (127 календарных дней начиная с 21.01.2017). Следующим рабочим годом будет считаться период с 28.05.2017 по 27.05.2018.

После выхода работницы из отпуска по уходу за ребенком следующий ежегодный отпуск может быть предоставлен ей после наступления нового рабочего года, то есть не ранее 28.05.2017.

2. Перед отпуском по уходу за ребенком наступил следующий рабочий год

Допустим, с 02.02.2015 по 01.02.2016 - рабочий год работницы. За этот год ей был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 30.03.2015 по 26.04.2015.

С 01.10.2015 по 17.02.2016 (140 календарных дней) работница находилась в отпуске по беременности и родам. По окончании его она оформила отпуск по уходу за ребенком, в котором находилась с 18.02.2016 по 10.06.2017.

Поскольку отпуск по беременности и родам полностью включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск, то рабочий год, в счет которого отпуск уже использован, считается отработанным полностью и границы его не меняются.

С 02.02.2016 начался новый рабочий год, за который работница имеет право получить ежегодный отпуск в полном объеме, то есть 28 календарных дней. Их работница может использовать по окончании отпуска по уходу за ребенком, подав заявление о предоставлении ежегодного отпуска. Но так как границы рабочего года меняются (в связи с исключением из стажа отпуска по уходу за ребенком), нужно вычислить дату окончания нового рабочего года. Для этого к дате выхода из отпуска по уходу за ребенком прибавляются дни, не вошедшие в новый рабочий год.

Таким образом, в приведенном примере из рабочего года исключается период с 18.02.2016 по 01.02.2017, составляющий 350 календарных дней. Поэтому рабочий год закончится 26.05.2018 (350 календарных дней начиная с 11.06.2017). Следующим рабочим годом будет считаться период с 27.05.2018 по 26.05.2019.

3. Работа на условиях неполного рабочего времени или на дому во время отпуска по уходу за ребенком

Во время отпуска по уходу за ребенком работница может выйти на работу на условиях неполного рабочего времени или работать на дому, не прерывая этого отпуска. Причем время работы входит в стаж, дающий право на получение ежегодного отпуска. Однако ежегодный отпуск в этом случае не предоставляется, при наличии неиспользованных дней он полагается работнице по окончании отпуска по уходу за ребенком ([ч. 3 ст. 256 ТК РФ](#); [п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1](#)).

Работа в режиме неполного рабочего времени и на дому не изменяет границы рабочего года ([ч. 4 ст. 93](#), [ч. 4 ст. 310 ТК РФ](#)).