

Все майские праздники в 2022 году: как работаем и отдыхаем

В мае 2022 года предстоит 18 рабочих и 13 выходных и праздничных дней. Первые длинные выходные продлятся три дня – с 1 по 3 мая, при этом 2 мая жителей Татарстана ждет не только перенесенный выходной, но и региональный праздник – Ураза-байрам.

На вторые майские праздники, после сокращенной рабочей недели, россияне будут отдыхать 4 дня – с 7 по 10 мая.

Многие россияне любят брать отпуск на майские праздники, а может, напротив, возникнуть ситуация, когда сотрудника потребуется привлечь к работе. Кроме того, в связи с совпадением перенесенного выходного и нерабочего праздничного дня 2 мая неизбежно возникает вопрос, продлевается ли отпуск на этот день. Как быть в этих случаях?

В данном справочном материале мы рассказали о режиме труда и отдыха в мае 2022 года, напомнили, как работодателю предоставить и оплатить отпуск, который выпадает на майские праздники, или, наоборот, привлечь сотрудника к работе в нерабочие праздничные дни, а также обозначили ответственность за нарушения трудового права. **Здесь Вы также найдете ответ на вопрос о продлении отпуска, если его часть приходится на 2 мая 2022 года.**

Содержание материала:

1. [Государственные праздники в мае](#)
2. [Как предоставить и оплатить отпуск, выпадающий на майские праздники?](#)
3. [Как привлечь к работе в нерабочий праздничный день?](#)
4. [Ответственность работодателя за нарушения](#)

Государственные праздники в мае

Все майские праздники в 2022 году можно разделить на две части, в общей сложности сотрудники смогут отдохнуть 8 дней.

В мае в России отмечают два праздника: 1 мая – Праздник Весны и труда, 9 мая – День Победы (ст. 112 ТК РФ). В 2022 году один из этих дней приходится на выходной: Первомай выпадает на воскресенье, а День Победы - на понедельник. По существующим в России правилам переноса нерабочих дней два первых майских понедельника будут выходными.

Обратите внимание!

Как известно, дни новогодних каникул, выпадающие на субботу и воскресенье, Правительство переносит на другие дни года (ст. 112 ТК РФ). Так вот, в 2022 году на 3 мая и 10 мая Правительство перенесло выходные дни 1 и 2 января 2022 года, которые выпадали на субботу и воскресенье (Постановление Правительства РФ от 16.09.2021 №1564).

Таким образом, если Вы трудитесь по пятидневке, в мае из 31 календарного дня у Вас будет 13 выходных и праздничных дней и 18 рабочих дней.

На заметку

Праздник 1 мая

Официальный государственный праздник 1 мая – День труда, или Праздник Весны и Труда (ст. 112 ТК РФ). В 2022 году он выпал на воскресенье. Соответственно, выходной день переносится на понедельник, 2 мая. При этом пятница 29 апреля не сокращенный рабочий день. Таким образом, начиная с 1 мая будут выходные, которые продлятся 4 дня подряд: с 30 апреля (суббота) по 3 мая включительно (вторник).

Рабочие дни – 4-6 мая. С 4 по 6 мая будет период рабочих дней.

Праздник 9 мая

9 Мая – второй праздник в мае 2022 года. В этот день отмечается День Победы. Выходные на День Победы продлятся 4 дня подряд: с 7 мая (суббота) по 10 мая (вторник). При этом пятница 6 мая – не сокращенный рабочий день.

Как предоставить и оплатить отпуск, выпадающий на майские праздники?

Предоставляя работнику ежегодный оплачиваемый отпуск во время майских праздников (под ними подразумевают **1 мая** - Праздник Весны и Труда и **9 мая** - День Победы), учтите, что эти два нерабочих праздничных дня в число календарных дней отпуска не включаются, в отличие от **перенесенных выходных** (об этом **ниже**) (**абз. 1, 6, 7 ч. 1 ст. 112, ч. 1 ст. 120 ТК РФ**).

Это означает, что, как правило, фактически такой отпуск продлевается на количество праздничных дней, выпавших на его период. При этом датой начала отпуска может быть в том числе и нерабочий праздничный день, законом это не запрещено (**Письмо** Минтруда России от 07.12.2018 N 14-2/ООГ-9754).

Например, ежегодный отпуск в период майских праздников может быть предоставлен работникам в непрерывно действующих организациях, у которых на этот период выпадают рабочие дни (смены) или отпуск предоставлен с "захватом" майских праздников (например, с 30 апреля на 14 календарных дней) - законом это не запрещено. Предоставляя работнику ежегодный отпуск, на период которого выпадают майские праздники, вы должны правильно определить дату его окончания (учитывая, что эти праздники не включаются в календарные дни отпуска). Также есть особенности оформления **приказа** об отпуске, заполнения **табеля** и **расчета отпускных**. Подробнее обо всем этом расскажем далее.

Как продлевается ежегодный оплачиваемый отпуск за счет майских праздников?

Нерабочие праздничные дни относятся ко времени отдыха наравне с днями отпуска. 1 мая и 9 мая являются нерабочими праздничными днями в РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (за исключением январских праздников) (**ст. ст. 107, 112 ТК РФ**). Учтите, что в 2022 г. на май **перенесены** два январских выходных дня.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска

не включаются ([ст. 120 ТК РФ](#)) и фактически продлевают его.

Таким образом, количество нерабочих праздничных дней, установленных [ст. 112 ТК РФ](#), приходящихся на майские праздники, остается неизменным, а ежегодный оплачиваемый отпуск за счет майских праздников продлевается на 2 дня.

Пример. Продление ежегодного оплачиваемого отпуска за счет майских праздников в 2022 г.

Работник с графиком работы 5/2. Заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с 28 апреля на 14 дней.

Получается, 14 дней отпуска заканчиваются 11.05.2022. Однако на этот период приходится 3 праздничных дня (01.05.2022, 02.05.2022 и 09.05.2022), поэтому период отпуска продлевается по 13.05.2022, а 14.05.2022 и 15.05.2022 попадают на выходные дни, выход на работу - 17.05.2022.

Фактическая продолжительность отдыха работника с учетом праздничных и выходных дней в данном случае составляет 19 календарных дней.

Кроме того, в связи с совпадением перенесенного выходного и регионального нерабочего праздничного дня 2 мая (в Республике Татарстан отмечается Ураза-байрам) неизбежно возникает вопрос, продлевается ли отпуск на этот день. Как быть в этой ситуации? За разъяснениями мы обратились в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

В ответ на запрос ведомство предоставило следующие разъяснения: «В 2022 году Ураза-байрам – 2 мая, Курбан-байрам – 9 июля.

Согласно [ст. 120 ТК РФ](#), продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Следовательно, такие праздничные дни не подлежат оплате.

Таким образом, если часть отпуска выпадает на 2 мая 2022 года, то 2 мая 2022 года как праздничный день из его продолжительности исключается».

Чтобы определить дату окончания ежегодного отпуска, на период которого выпадают майские праздники, нужно от даты начала отпуска отсчитать столько календарных дней отпуска, сколько вы предоставляете работнику. 1, 2 и 9 мая в расчет не берите, а [перенесенные выходные - включайте](#). Это следует из [абз. 1, 6, 7 ч. 1 ст. 112, ч. 1 ст. 120 ТК РФ](#).

Поскольку законом не предусмотрено исключений, указанное правило распространяется и на тех работников, у которых на период майских праздников выпадают рабочие дни (смены). А также на случай, когда отпуск начинается с нерабочего праздничного дня, то есть с 1, 2 или 9 мая. То есть если отпуск предоставлен с 1 мая, отсчет дней отпуска фактически нужно начать со 3 мая, а если отпуск предоставлен с 9 мая - считаете отпуск с 10 мая.

Если работник обратился к вам с просьбой предоставить ему отпуск с "захватом" майских праздников, поясните ему, как исчисляется продолжительность отпуска в этом случае. Возможно, он не знает, что праздничные дни не включаются в отпуск, и рассчитывает на отпуск иной продолжительности.

Пример определения даты окончания отпуска, предоставляемого в период майских праздников

Работник, имеющий трех детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, хочет с учетом [ст. 262.2 ТК РФ](#) взять отпуск с 1 мая на 14 календарных дней. При этом он работает по графику 2/2 и в период майских праздников были запланированы:

1. рабочие смены - 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 14 мая;
2. выходные дни - 3, 4, 7, 8, 11, 12, 15, 16 мая.

Датой начала отпуска по [приказу](#) будет 1 мая, поскольку закон не запрещает оформить отпуск начиная с нерабочего праздничного дня.

Отсчитайте 14 календарных дней отпуска. В указанной ситуации отсчет фактически нужно начать не с 1 мая (даты начала отпуска), а со 2 мая, и при этом не засчитывать 9 мая, поскольку нерабочие праздничные дни 1, 2 и 9 мая в число дней отпуска не

входят.

Последним днем отпуска будет 17 мая.

Какими кодами отразить в таблице период ежегодного отпуска, на который выпали майские праздники?

Если вы используете унифицированную форму табеля ([N Т-12](#) или [N Т-13](#)), ежегодный отпуск, на период которого пришлись майские праздники, отразите следующим образом:

1. дни 1, 2 и 9 мая - буквенным кодом "В" или цифровым кодом "26";
2. дни ежегодного отпуска - буквенным кодом "ОТ" или цифровым "09" (если предоставляете работнику основной ежегодный отпуск);
3. буквенным кодом "ОД" или цифровым кодом "10" (дни дополнительного отпуска - если предоставляете его работнику в указанный период).

Кодом отпуска отмечайте и те дни, которые совпали с [перенесенными выходными](#).

Если вы используете свою форму табеля и коды, то заполняйте ее по аналогии теми кодами, которые предусмотрены у вас. То есть дни 1, 2 и 9 мая отразите как нерабочие праздничные, а дни ежегодного отпуска - как отпуск основной и (или) дополнительный (соответственно в те дни, на которые выпадают такие отпуска).

Такие выводы сделаны с учетом [абз. 1, 6, 7 ч. 1 ст. 112, ч. 1 ст. 120 ТК РФ](#), [Письма Минтруда России от 15.04.2016 N 14-1/В-351](#), [Рекомендаций Роструда от 02.06.2014](#).

Как оплатить работнику ежегодный отпуск в майские праздники?

Если на ежегодный отпуск работника выпадают майские праздники, оплатите только дни отпуска. За праздничные дни 1, 2 и 9 мая начислять отпускные не нужно, поскольку они в число календарных дней отпуска не включаются ([абз. 1, 6, 7 ч. 1 ст. 112, ст. 114, ч. 1 ст. 120 ТК РФ](#)).

Напомним, что тем работникам, которые не получают оклад (например, сдельщики), за майские праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, нужно выплатить дополнительное вознаграждение в порядке и размере, определенном, в частности, коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным актом (принятым с учетом мнения профсоюза). Это следует из [ч. 3 ст. 112, ч. 1 ст. 120 ТК РФ](#) и

подтверждается [Письмом](#) Минтруда России от 24.05.2013 N 14-1-1061.

В остальном порядок оплаты стандартный, в частности: каждый день отпуска оплатите работнику исходя из его среднего дневного заработка.

Выплатите отпускные не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска ([ч. 9 ст. 136](#) ТК РФ, Письма Роструда от 14.05.2020 [N ПГ/20884-6-1](#), от 30.07.2014 [N 1693-6-1](#)).

Пример расчета дней отпуска, за которые нужно выплатить отпускные

Работнику оформлен отпуск с 1 мая на 14 календарных дней. Датой окончания отпуска будет 17 мая (как определить эту дату, мы рассказывали [выше](#)).

Праздничные дни 1, 2 и 9 мая не оплачивайте.

За период со 3 по 8 и с 10 по 17 мая (14 календарных дней отпуска) выплатите отпускные.

Оплату произведите не позднее чем 27 апреля.

Как привлечь к работе в нерабочий праздничный день?

Обычно при привлечении работника к работе в нерабочий праздничный день нужно соблюдать **такие же** требования, что и при привлечении к работе в выходной, поскольку **ст. 113** ТК РФ устанавливает единый порядок.

Привлекая работника к работе в нерабочий праздничный день, учтите, в частности, следующее:

1. работа в нерабочий праздничный день допускается только в определенных **случаях**, например, когда необходимо выполнить заранее непредвиденные работы, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации;
2. работник не должен относиться к тем, кого **запрещено** привлекать к работе в нерабочие праздничные дни (например, беременным);
3. необходимо соблюдать специальный порядок оформления;
4. нужно **учитывать мнение профсоюза** (при его наличии), если привлечение работника к работе в нерабочий праздничный день происходит в случаях, не указанных в **ч. 2 - 4 ст. 113** ТК РФ.

Не нужно соблюдать порядок привлечения к работе в нерабочий праздничный день в непрерывно действующих организациях, при производстве работ по обслуживанию населения, а также неотложных, ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, если нерабочий праздничный день является рабочими по графику. В то же время полагаем, что если работник относится к категории тех, кого **нельзя** привлекать к работе в нерабочий праздничный день, то по графику его рабочие дни не должны приходиться на нерабочие праздничные. Например, если беременной работнице установлен сменный режим работы, то ее смены не должны приходиться на нерабочий праздничный день. Это связано с тем, что запреты носят общий характер и не связаны с режимом работы. Это следует из **ч. 6, 7 ст. 113, ч. 1 ст. 259, ст. 268** ТК РФ.

Кроме того, порядок привлечения к работе в нерабочий праздничный день не нужно соблюдать, если работник работает в праздники, не признанные **общероссийскими** или **региональными** нерабочими праздничными днями. Например, таковым не является День учителя (его празднуют 5 октября согласно **Указу** Президента РФ от 03.10.1994 N 1961), поэтому работник будет работать в этот день так же, как и в любой другой рабочий день.

Привлечение к работе в нерабочий праздничный день оформляется так же, как и [привлечение к работе в выходной](#), так как [ст. 113](#) ТК РФ устанавливает единый порядок для этих случаев. В [исключительных случаях](#) документальное оформление работы в нерабочий праздничный день не требуется

Поскольку конкретный перечень документов для привлечения работника к работе в нерабочий праздничный день не определен, вы можете прописать его, например, в локальном нормативном акте (законом это не запрещено).

Рекомендуем оформить, в частности, следующие документы:

1. [уведомление](#) в свободной форме о привлечении работника к работе в такой день.

Рекомендуем вручить его работнику под подпись;

2. [письменное согласие](#) работника на работу в нерабочий праздничный день (кроме некоторых [случаев](#)). Это может быть, например, расписка работника на вашем экземпляре уведомления или отдельный документ (например, заявление);

3. письменное уведомление о праве отказаться от работы в нерабочий праздничный день - для [некоторых работников](#) (например, инвалидов). Эту информацию можете указать в уведомлении о привлечении работника к работе в такой день;

4. [приказ](#) о привлечении работника к работе в нерабочий праздничный день ([ч. 8 ст. 113](#) ТК РФ).

Не забудьте [отразить](#) время работы в нерабочий праздничный день в таблице учета рабочего времени в соответствии с [ч. 4 ст. 91](#) ТК РФ.

Порядок компенсации за работу в нерабочий праздничный день [такой же](#), как и за работу в выходной. В частности, обычно работа в нерабочий праздничный день по выбору работника оплачивается либо не менее чем в двойном размере, либо в одинарном с предоставлением отгула. Исключение - работник, с которым заключен трудовой договор на срок до двух месяцев. Ему положена только повышенная оплата, отгул он взять не вправе ([ч. 1, 4 ст. 153](#), [ч. 2 ст. 290](#) ТК РФ).

Важно!

Учтите, даже если нерабочий праздничный день является у работника рабочим по графику, ему тоже полагается компенсация в порядке [ст. 153](#) ТК РФ. Это подтверждается и некоторыми судами (см., например, [Решение](#) Московского городского суда от 28.11.2016 по делу N 7-15189/2016).

Ответственность работодателя за нарушения

Если нарушен порядок предоставления работнику ежегодного отпуска в майские праздники, в этом случае возможны, в частности, следующие риски:

1. административная ответственность по [ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ](#) - например, если откажете в отпуске в майские праздники работнику, имеющему троих детей до 18 лет, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет;
2. административная ответственность по [ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ](#) (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со [ст. 145.1 УК РФ](#)) - например, если выплатите отпускные позже, чем за три дня до начала отпуска;
3. материальная ответственность по [ст. 236 ТК РФ](#) - если выплатите отпускные с опозданием. Тогда вам придется уплатить проценты на эти суммы.

В свою очередь, в связи с нарушением порядка привлечения работника к работе в нерабочий праздничный день возможны следующие риски:

1. административная ответственность по [ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ](#) за любое нарушение порядка привлечения работника к работе в праздничный день. Например, если вы не получите письменное согласие, когда оно необходимо ([ч. 2, 5 ст. 113 ТК РФ](#));
2. административная ответственность по [ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ](#) (если действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со [ст. 145.1 УК РФ](#)) - например, если работник выбрал повышенную плату за работу в нерабочий праздничный день, а вы ее не произвели.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

-  [<Информация> Минтруда, занятости и соцзащиты РТ от 28.10.2021 "Производственный календарь на 2022 год для работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан" {КонсультантПлюс}](#)
-  [Типовая ситуация: Праздничные дни - 2022 \(Издательство "Главная книга", 2022\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Готовое решение: Есть ли особенности при предоставлении работнику ежегодного отпуска в майские праздники \(КонсультантПлюс, 2022\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Вопрос: Как продлевается ежегодный оплачиваемый отпуск за счет майских](#)

[праздников? \(Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Челябинской обл., 2022\) {КонсультантПлюс}](#)

 [Типовая ситуация: Надо ли платить отпускные за праздничные дни \(Издательство "Главная книга", 2022\) {КонсультантПлюс}](#)

 [Готовое решение: Как оплатить работу в нерабочий праздничный день работнику, получающему оклад \(КонсультантПлюс, 2022\) {КонсультантПлюс}](#)

 [Путеводитель по кадровым вопросам. Заработная плата. Ответственность за невыплату заработной платы {КонсультантПлюс}](#)

 [Готовое решение: Как привлечь работников к работе в праздничные дни \(КонсультантПлюс, 2022\) {КонсультантПлюс}](#)