

О РАБОТНИКАХ-ДОНОРАХ

Нередко в учреждении работают сотрудники, которые являются донорами (периодически сдают кровь и ее компоненты). В данной статье рассмотрим вопросы, касающиеся гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством в отношении работников-доноров, налогообложения среднего заработка за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха, признания "донорских" дней при определении специального стажа и др.

Основные положения

Согласно [п. 2 ст. 26](#) Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов" (далее - Федеральный закон N 125-ФЗ) работникам, сдавшим кровь и (или) ее компоненты, работодатели обязаны предоставлять гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ.

В соответствии с [ч. 1 ст. 186](#) ТК РФ в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра сотрудник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем сотрудник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха ([ч. 2 ст. 186](#) ТК РФ).

Обратите внимание: по мнению Минтруда России, если работник самовольно вышел на работу в день сдачи крови и ее компонентов либо отсутствует соглашение с работодателем о выходе на работу в день сдачи крови и ее компонентов, то работодатель освобождается от обязанности предоставлять сотруднику день отдыха за день сдачи крови и ее компонентов, поскольку имеет место несоблюдение [ст. 186](#) ТК РФ со стороны работника (злоупотребление правом) ([Письмо](#) от 12.05.2017 N 19-0/В-422). На наш взгляд, позиция Минтруда достаточно спорная.

Согласно [ч. 4 ст. 186](#) ТК РФ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день по желанию сотрудника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Необходимо помнить, что:

- сотруднику, который сдавал кровь в период своего отпуска, работодатель должен предоставить два дня отдыха. Такое правовое регулирование направлено на защиту прав доноров и носит гарантийный характер ([Письмо](#) Минтруда России от 09.04.2019 N 14-2/ООГ-2513);

- при сдаче крови сотрудником в выходной день он имеет право (с учетом дополнительного дня отдыха) на два дня отдыха, которые подлежат оплате в размере среднего заработка ([Письмо](#) Минтруда России от 15.11.2013 N 14-1-204);

- если по соглашению с работодателем сотрудник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха ([Письмо](#) Минтруда России от 27.04.2022 N 14-2/ООГ-2799);

- ограничений в оплате дней отдыха, предоставляемых работнику за день сдачи крови, в зависимости от того, является такой день выходным или рабочим, не установлено.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за сотрудником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ч. 5 ст. 186 ТК РФ). Средний заработок исчисляется с учетом требований [Постановления](#) Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

По мнению Минтруда, изложенному в [Письме](#) N 19-0/В-422, на период отсутствия работника (на "донорские" дни) необходимо издать приказ. Это позволит корректно вести учет присутствия (отсутствия) сотрудника на рабочем месте и правильно заполнять табель учета рабочего времени.

Средний заработок и страховые взносы

Согласно [п. 1 ст. 419](#) НК РФ плательщиками страховых взносов (далее - плательщики) признаются лица, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам.

В силу [п. 1 ст. 420](#) НК РФ объектом обложения страховыми взносами для плательщиков признаются выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, в частности в рамках трудовых отношений и по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг.

Поскольку освобождение среднего заработка работника-донора от обложения страховыми взносами [ст. 422](#) НК РФ не предусмотрено, на денежные выплаты необходимо начислить страховые взносы.

По мнению судей [<1>](#), страховые взносы начисляются, поскольку:

- выплаты в размере среднего заработка работникам-донорам за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставляемые в связи с этим дни отдыха производятся физическим лицам, находящимся в трудовых отношениях с работодателем;

- указанные выплаты не предусмотрены перечнем выплат, на которые страховые взносы не начисляются.

[<1>](#) Решение Арбитражного суда Рязанской области от 04.02.2020 по делу N А54-6342/2019, [Определение](#) ВАС РФ от 31.05.2013 N ВАС-6428/13 по делу N А60-26724/2012.

Данный вывод согласуется и с позицией чиновников из Минтруда России ([Письмо](#) от 17.02.2014 N 17-4/В-54).

Обратите внимание, что с 01.01.2023 вступил в силу новый [п. 5.1 ст. 421](#) НК РФ (см. Федеральный закон от 14.07.2022 N 239-ФЗ). В соответствии с данной [нормой](#) для плательщиков, указанных в [пп. 1 п. 1 ст. 419](#) НК РФ, начиная с 2023 года устанавливается единая предельная величина базы для исчисления страховых взносов. В единый тариф включены взносы на пенсионное, социальное и медицинское страхование.

Исходя из [п. 3 ст. 425](#) НК РФ [<2>](#) начиная с 2023 года установлены тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование в следующих единых размерах (единый тариф страховых взносов):

- в пределах установленной единой предельной величины базы для исчисления страховых взносов - 30%;

- свыше установленной единой предельной величины базы для исчисления страховых взносов - 15,1%.

<2> В редакции Федерального [закона](#) N 239-ФЗ.

Для справки. С 01.01.2023 единая предельная величина базы для исчисления страховых взносов устанавливается с учетом определенного на соответствующий год размера средней заработной платы в РФ, увеличенного в 12 раз, и примененного к нему коэффициента 2,3; величина предельной базы поднялась с 1 565 000 руб. (2022 год) до 1917 000 руб. ([Постановление](#) Правительства РФ от 25.11.2022 N 2143).

Взносы на страхование "от травматизма" и профзаболеваний по-прежнему стоят особняком. Тарифы не изменились и составляют от 0,2 до 8,5% - в зависимости от класса профессионального риска.

НДФЛ

Перечень видов компенсаций, которые не облагаются НДФЛ, приведен в [п. 1 ст. 217](#) НК РФ. Здесь сказано, что не подлежат налогообложению компенсации за исполнение налогоплательщиком трудовых обязанностей, а также выплаты, связанные с возмещением иных расходов.

Вместе с тем в дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха работники не выполняют трудовых обязанностей и не несут никаких расходов, которые работодатель обязан компенсировать. Следовательно, оснований для освобождения от налогообложения "донорских" дней нет.

Почетный донор: отзыв из отпуска

На основании [ст. 123](#) ТК РФ донорам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России", ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. При этом очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [ст. 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Минтруд России в [Письме](#) от 25.01.2023 N 14-2/ООГ-528 разъяснил, можно ли переносить отпуск или отзываться из отпуска работников - почетных доноров. Так, согласно [ст. 124](#) и [125](#) ТК РФ:

- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом;

- отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, оговоренных в Трудовом кодексе.

Таким образом, отзыв из отпуска работника - почетного донора возможен при получении его письменного согласия.

Порядок отзыва работника из отпуска таков:

1. Оцените правомерность отзыва. Не могут быть отозваны из отпуска (даже если они сами не возражают против этого) несовершеннолетние лица, беременные женщины, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

2. Обратитесь к работнику с просьбой об отзыве его из отпуска (направьте уведомление в его адрес).

3. В случае получения согласия издайте приказ об отзыве из отпуска. Ознакомьте сотрудника с приказом под подпись.

4. Внесите корректировки в график отпусков и личную карточку работника (в случае ее ведения).

5. Пересчитайте отпускные (при необходимости).

6. Определитесь с датой начала и окончания отпуска в дальнейшем.

Обратите внимание, что согласно п. 2 Особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 01.08.2022 N 1365, допускаются:

- перенос ежегодного оплачиваемого отпуска работника без его согласия при нарушении организацией срока (или возникновении риска нарушения срока) исполнения государственного контракта. При этом отпуск должен быть предоставлен работнику не позднее 18 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, либо часть отпуска, превышающая 21 день, по заявлению работника может подлежать замене денежной компенсацией (пп. "д");

- отзыв сотрудника из отпуска без его согласия при условии его уведомления не позднее чем за три дня в случаях и порядке, которые предусмотрены локальным нормативным актом организации (пп. "е").

Запрещаются непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление такого отпуска сотрудникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

"Донорские" дни и специальный трудовой стаж

В соответствии с разъяснением, содержащимся в Письме ПФР от 07.12.1998 N 06-28/10740 "О порядке зачета в специальный трудовой стаж "донорских" дней, работникам, являющимся донорами (ст. 114 КЗоТ РФ), день сдачи крови, а также последующий день отдыха засчитываются в специальный трудовой стаж, дающий право на пенсию в связи с особыми условиями труда (в том числе по Спискам 1 и 2), поскольку в названные дни за работниками сохраняется средний заработок, а в таблице учета рабочего времени указывается полный рабочий день.

По мнению судей <3>, хотя данное Письмо комментирует утратившую силу ст. 114 КЗОТ РФ, аналогичные нормы содержатся в ст. 186 ТК РФ, в силу чего высказанная ПФР правовая позиция сохраняет свою актуальность и сегодня.

<3> Постановление Арбитражного суда Кировской области от 17.04.2017 по делу N А28-388/2016, Решение Арбитражного суда Кемеровской области от 26.07.2017 по делу N А27-24565/2016, Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 08.12.2014 по делу N 33-11556.

Получается, работникам, являющимся донорами, день сдачи крови, а также последующий день отдыха засчитываются в специальный трудовой стаж, дающий право на пенсию.

Право работника на отдых и обязанность работодателя

Рассмотрим позицию суда по данному вопросу.

Сотрудник обратился с заявлением о предоставлении донорского отпуска за дни сдачи крови (день отдыха за день сдачи крови и дополнительный день отдыха) на определенные дни. Однако работодатель отказал в предоставлении этих дней и предложил реализовать дополнительные дни отдыха в другой период. После того как работник не вышел на работу в обозначенные дни, его уволили за прогул.

Суды первой и апелляционной инстанции признали действия работодателя законными. Судьи указали, что по смыслу [ст. 186](#) ТК РФ день отдыха за день сдачи крови предоставляется работнику по согласованию с работодателем. А вот дополнительный день отдыха (за день, следующий за днем сдачи крови) сотрудник может использовать в любой период.

Однако кассационные судьи такие выводы признали противоречащими [ст. 186](#) ТК РФ, поскольку реализация права сотрудника на день отдыха за день сдачи крови и дополнительный день отдыха не зависит от усмотрения работодателя ([ч. 1 и 4 обозначенной статьи](#)). Выбор дней отдыха для использования "донорских" дней сотрудник не обязан согласовывать с работодателем ([Определение](#) Первого кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2021 N 88-16878/2021).

Судьи указали, что закрепление законодателем в [ст. 186](#) ТК РФ дополнительных мер защиты трудовых прав работника, гарантирующих предоставление дней отдыха донорам, направлено на обеспечение баланса интересов работника и работодателя. При этом положения [поименованной статьи](#) не наделяют работодателя правом определять период времени и продолжительность дней отдыха, а обязывают его предоставить сотруднику такие дни на основании письменного заявления последнего.

В данной ситуации, по мнению судей:

- работодатель обязан в силу закона предоставить дни отдыха за дни сдачи крови;

- использование сотрудником, подавшим работодателю письменное заявление о предоставлении дней отдыха как донору в соответствии с Федеральным [законом](#) N 125-ФЗ, таких дней отдыха, если работодателем не оформлены сотруднику дни отдыха или отказано в их предоставлении, не может рассматриваться как уважительная причина отсутствия сотрудника на рабочем месте.

Эти выводы послужили основанием для отмены решений нижестоящих судов и направления дела на новое рассмотрение в апелляционную инстанцию.

Иными словами, в отношении работника нельзя применить дисциплинарное взыскание в соответствии со [ст. 193](#) ТК РФ в случае использования дополнительных дней отпуска без разрешения работодателя при наличии письменного заявления.

Напомним, что ранее Минтруд высказывал иную позицию по данному вопросу: работник имеет право на соответствующий дополнительный день отдыха, между тем в любом случае предоставление дополнительного дня отдыха осуществляется работодателем, что должно предполагать необходимость учета как пожеланий работника, так и производственных интересов ([Письмо](#) N 19-0/В-422).

Подведем итог. Работодатель обязан (см. [Письмо](#) Минтруда России N 14-2/ООГ-2513):

1. Освободить сотрудника от работы в день сдачи крови или связанного с этим медосмотра с сохранением среднего заработка.

2. Предоставить сотруднику-донору другой день отдыха с сохранением среднего заработка, если он:

- вышел на работу в день сдачи крови;

- сдал кровь в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день.

3. Предоставлять сотруднику-донору дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови.

Учитывая позицию суда по данному вопросу, работодатель обязан предоставить в удобное для сотрудника время дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов.

Донорская справка

Пунктом 3 Порядка прохождения донорами медицинского обследования (утвержден Приказом Минздрава России от 28.10.2020 N 1166н) предусматривается выдача донорам справок о донации. В связи с этим по итогам проведенного забора крови гражданину выдают справку донора в произвольной форме (**п. 2, 11** Приказа Минздрава России от 14.09.2020 N 972н). Справка наряду с заявлением работника о предоставлении освобождения от работы в связи со сдачей крови служит:

- подтверждением отсутствия сотрудника по уважительной причине с начислением среднего заработка;

- основанием для предоставления работодателем дополнительного оплачиваемого выходного дня.

Такие справки подписываются врачом (фельдшером), заверяются личной печатью врача и печатью медицинской организации, в оттиске которой должно быть идентифицировано полное наименование медицинской организации, соответствующее наименованию, указанному в уставе медицинской организации. Справка может оформляться и на бланке медучреждения.

В донорской справке прописывают:

- идентификационные данные сдавшего кровь (Ф.И.О., адрес места жительства);

- дату посещения станции переливания для этой цели;

- номер и дату документа.

Также в справке указывают на положенные донору в связи с этим гарантии.

Общий срок действия донорской справки - один год после дня сдачи крови (**ч. 4 ст. 186** ТК РФ). Данный период рассчитывается в календарных днях. Например, сотрудник сдал кровь 14.03.2023 и принес работодателю донорскую справку, следовательно, на все положенные гарантии он может претендовать до 14.03.2024 включительно.

Бывают ситуации, когда сотрудник сдал кровь и ее компоненты у одного работодателя, а за предоставлением оплачиваемых дополнительных дней отдыха обратился к другому. Постараемся прокомментировать ситуацию, учитывая позицию Минтруда и судебную практику.

В **Письме** Минтруда России от 25.03.2019 N 14-2/ООГ-2057 чиновники указали, что

предоставление дополнительного дня отдыха, предусмотренного [ч. 4 ст. 186](#) ТК РФ, по новому месту работы (у другого работодателя) законодательством не предусмотрено. Однако у судей иная позиция по данному вопросу. По их мнению:

- право работника - донора крови и ее компонентов получить выходной день является его безусловным правом и не зависит от мнения работодателя о предоставлении данного выходного дня и от трудоустройства работника на момент сдачи крови;

- реализация такого права ограничена только годичным сроком (Определения Ленинградского областного суда от 18.05.2016 N 33-2046/2016 и от 05.06.2013 N 33-2573/2013, Ивановского областного суда от 03.02.2014 N 33-204, Санкт-Петербургского городского суда от 29.06.2011 N 33-9764/11).

Таким образом, во избежание спорных ситуаций и судебного разбирательства рекомендуется предоставлять дополнительный день отдыха сотруднику-донору, даже если день сдачи крови пришелся на период работы у прошлого работодателя.

Денежная компенсация за "донорские" дни

Замена дополнительных дней отдыха за дни сдачи крови денежной компенсацией (в том числе при увольнении) [ст. 186](#) ТК РФ не предусмотрена ([Письмо](#) Минтруда России N 14-2/ООГ-2057).

* * *

Подытожим сказанное:

1. День сдачи крови и ее компонентов и день отдыха оплачиваются работнику-донору исходя из среднего заработка.

2. "Донорские" дни учитываются при определении специального стажа, дающего право на досрочную пенсию.

3. На дни отсутствия работника целесообразно издать приказ, ознакомив его с ним.

4. Донорская справка должна содержать обязательные реквизиты.

5. Работодателю следует оплачивать дополнительные дни отдыха работника-донора без конкретизации работодателя, соблюдая годичный срок действия донорской справки.

6. Денежная компенсация за "донорские" дни законодательством РФ не предусмотрена.

И. Иванова
Ведущий аудитор
КГ "Аюдар"

Подписано в печать

28.03.2023
