ЗА СКОЛЬКО ДНЕЙ ВЫПЛАЧИВАТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

При увольнении компенсации подлежат дни отпуска, не использованные работником. Как определить их количество в различных ситуациях, покажем на примерах.

Вобщем случае продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях ([ч. 1 ст. 120 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP28IK3H6#ZAP28IK3H6)). Количество неиспользованных дней отпуска, предоставляемого в календарных днях, определяется также в календарных днях.

В рабочих днях отпуск предоставляется:

* - сотрудникам, занятым на сезонных работах ([ст. 291 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA00ML42NQ#ZA00ML42NQ));
* - лицам, заключившим трудовые договоры на срок до двух месяцев ([ст. 295 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA00MRQ2ON#ZA00MRQ2ON)).

В этом случае при определении количества неиспользованных дней отпуска, за которые положена компенсация, следует применять метод пересчета рабочих дней в календарные. Он рекомендован в[письме Минтруда России от 01.02.2002 № 625-ВВ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902054907) «Об исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска».

В статье рассмотрим, как определить количество неиспользованных ***календарных*** дней отпуска для расчета компенсации при увольнении.

**КАКИЕ СВЕДЕНИЯ НУЖНЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОЛИЧЕСТВА КОМПЕНСИРУЕМЫХ КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ**

Для определения количества неиспользованных календарных дней отпуска необходимо иметь следующие данные:

* - продолжительность отпускного стажа сотрудника (количество лет, месяцев и календарных дней);
* - общее количество дней отпуска, заработанных сотрудником за период работы в компании;
* - количество использованных работником дней отпуска.

**ОПРЕДЕЛЯЕМ ОТПУСКНОЙ СТАЖ**

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за каждый рабочий год ([п. 1](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=9014322&anchor=XA00LU62M3#XA00LU62M3)Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930 № 169, далее — [Правила об отпусках](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=9014322&anchor=ZAP21983B1#ZAP21983B1)).

Документ действует по настоящее время в части, не противоречащей современному трудовому законодательству ([ст. 423 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP205I3EF#ZAP205I3EF))

**Начало и окончание отпускного стажа.** Первый рабочий год исчисляется со дня поступления на работу к данному работодателю, а последующие — со дня, следующего за днем окончания предыдущего рабочего года.

**Когда возникает право на отпуск**

Право на использование отпуска возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной компании. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев ([ч. 2 ст. 122 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP1UM63EL#ZAP1UM63EL)).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной компании. При этом не исключается возможность предоставления в одном календарном году двух отпусков за разные рабочие годы ([ч. 4 ст. 122 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP1SP83D7#ZAP1SP83D7)).

В случае увольнения работника течение его отпускного стажа заканчивается. Устраиваясь на работу к новому работодателю, сотрудник начинает с первого дня работы заново зарабатывать отпускной стаж.

[**Расчет отпускных в 2014 году**](http://e.zarplata-online.ru/article.aspx?aid=336951)

Статья опубликована на сайте электронного журнала «Зарплата»

**Прерывание отпускного стажа.** Если какие-либо периоды времени не включаются в отпускной стаж, окончание рабочего года для целей расчета количества неиспользованных дней отпуска смещается на число исключенных дней ([письмо Роструда от 14.06.2012 № 854-6-1](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902356823)). Так, например, из отпускного стажа исключается период неоплачиваемого отпуска, предоставляемого по просьбе работника, превышающий 14 календарных дней в течение рабочего года ([ч. 1 ст. 121 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2L4M3NA#ZAP2L4M3NA)), отпуск по уходу за ребенком ([ч. 2 ст. 121 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2QMQ3OS#ZAP2QMQ3OS)), время отсутствия работника на работе без уважительных причин ([ч. 2 ст. 121 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2QMQ3OS#ZAP2QMQ3OS)).

**ПРИМЕР 1**

**В течение рабочего года у работника был отпуск без сохранения зарплаты**  
С.Ю. Семенов принят на работу 15 мая 2013 года. В первый рабочий год по его заявлению ему были предоставлены три отпуска без сохранения заработной платы на 3, 6 и 5 календарных дней. Как определить дату окончания рабочего года?

**Решение**

По общим правилам первый рабочий год С.Ю. Семенова начинается 15 мая 2013 года, а должен закончиться 14 мая 2014 года.  
Так как общее количество дней, предоставленных без оплаты, не превышает 14 календарных дней (3 календ. дн. + 6 календ. дн. + 5 календ. дн.) в течение рабочего года, сдвигать дату его окончания не нужно (ч. 1 ст. 121 ТК РФ). Последний день первого рабочего года — 14 мая 2014 года.

Рассмотрим другой пример.

**ПРИМЕР 2**

**У работницы были отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком**  
В.Б. Карасева принята на работу в ООО «Окунек» 15 августа 2011 года. С 6 июля по 22 ноября 2012 года она находилась в отпуске по беременности и родам, а с 23 ноября 2012 года взяла отпуск по уходу за ребенком до полутора лет. Он должен был закончиться 22 мая 2014 года.  
С 3 февраля 2014 года по соглашению с работодателем сотрудница вышла на работу на условиях неполного рабочего времени, по 4 часа 5 дней в неделю. 16 июня 2014 года В.Б. Карасева уволилась по собственному желанию.  
Необходимо определить отпускной стаж В.Б. Карасевой, чтобы рассчитать компенсацию за неиспользованный отпуск.

**Решение**

Первый рабочий год работницы начался 15 августа 2011 года и должен был закончиться 14 августа 2012 года. С 6 июля по 22 ноября 2012 года она находилась в отпуске по беременности и родам, этот период включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Дату окончания первого рабочего года сдвигать не нужно.  
Первый рабочий год сотрудница отработала полностью. Она имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск полной продолжительности — 28 календарных дней.  
Второй рабочий год начался 15 августа 2012 года. Он должен был закончиться 14 августа 2013 года. Но отпуск по уходу за ребенком не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.  
В.Б. Карасева ухаживала за ребенком с 23 ноября 2012 года по 2 февраля 2014 года (этот период исключается), а 3 февраля 2014 года сотрудница вышла на работу на условиях неполного рабочего времени.  
Период с 3 февраля по 16 июня 2014 года (день увольнения) исключать из отпускного стажа не нужно (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).  
Из отпускного стажа исключаем 437 календарных дней отпуска по уходу за ребенком, когда работница не трудилась, в том числе:  
— с 23 ноября по 31 декабря 2012 года — 39 календарных дней;  
— с 1 января по 31 декабря 2013 года — 365 календарных дней;  
— с 1 января по 2 февраля 2014 года — 33 календарных дня.  
Таким образом, дата окончания второго рабочего года должна быть смещена на 437 календарных дней — на 25 октября 2014 года.  
Второй рабочий год начался 15 августа 2012 года и длился (с учетом прерывания) до момента увольнения 16 июня 2014 года. В этом периоде есть два отрезка времени, которые учитываются в отпускном стаже:  
— с 15 августа по 23 ноября 2012 года (отпуск по беременности и родам) — 3 месяца и 9 календарных дней;  
— с 3 февраля по 16 июня 2014 года (работа в режиме неполного рабочего времени) — 4 месяца и 14 календарных дней.  
Сложим продолжительность этих двух отрезков времени и получим 7 месяцев и 25 календарных дней.  
Получается, что общий отпускной стаж за время работы сотрудницы в ООО «Окунек» составляет 1 год 7 месяцев и 25 календарных дней.

Если работник уволен за прогул, компенсация за неиспользованный отпуск ему положена, но время отсутствия без уважительных причин на работе исключается из отпускного стажа ([ч. 2 ст. 121 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2QMQ3OS#ZAP2QMQ3OS)).

**ПРИМЕР 3**

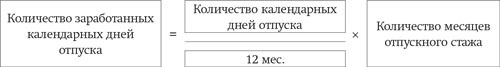
**В течение рабочего года работник отсутствовал на работе без уважительных причин**  
Р.Р. Ковалев принят на работу 2 сентября 2013 года. Со 2 апреля 2014 года Р.Р. Ковалев не был на работе. Уважительных причин отсутствия работник не назвал. 2 июня 2014 года принято решение уволить Р.Р. Ковалева за прогул.  
Необходимо определить отпускной стаж работника для расчета суммы компенсации за неиспользованный отпуск.

**Решение**

Период со 2 апреля по 1 июня 2014 года (время отсутствия на работе без уважительной причины) не включается в отпускной стаж.  
За период со 2 сентября 2013 года по 2 июня 2014 года Р.Р. Ковалев отработал 9 месяцев, из них исключается время прогула — 2 месяца. Отпускной стаж составил 7 месяцев (9 мес. – 2 мес.).

**КОЛИЧЕСТВО ЗАРАБОТАННЫХ ДНЕЙ ОТПУСКА ПРОПОРЦИОНАЛЬНО ОТПУСКНОМУ СТАЖУ**

Количество заработанных дней отпуска рассчитывается путем деления продолжительности отпуска в календарных днях на 12 месяцев, а затем умножается на количество месяцев отпускного стажа работника ([п. 29 Правил об отпусках](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=9014322&anchor=XA00MA22N7#XA00MA22N7)):



При этом менее половины месяца отбрасывается, а более половины округляется до целого ([п. 35 Правил об отпусках](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=9014322&anchor=XA00M902MS#XA00M902MS)).

В зависимости от установленной продолжительности отпуска можно рассчитать количество дней отпуска, положенное за каждый месяц рабочего года, например:

* - 2,33 календарного дня при продолжительности отпуска 28 календарных дней;
* - 2,92 календарного дня при продолжительности основного отпуска 28 календарных дней и дополнительного отпуска 7 календарных дней.

**Обратите внимание:**в отличие от отпуска, который может быть предоставлен только в целых днях, при расчете компенсации за неиспользованные дни отпуска их округление законодательством не предусмотрено.

Однако работодатель самостоятельно может локальным нормативным актом предусмотреть округление количества неиспользованных дней отпуска в целях расчета суммы компенсации ([письмо Минздравсоцразвития России от 07.12.2005 № 4334-17](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902054909)). Если в компании такое решение принято, то округление следует производить не по правилам математики, а каждый раз в б ***о*** льшую сторону в пользу работника.

**ПРИМЕР 4**

**Округление количества дней неиспользованного отпуска**  
О.Л. Кузнецов отработал в компании 7 месяцев. На его рабочем месте предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.  
Необходимо определить количество календарных дней, за которые будет выплачена компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, если известно, что в Положении об оплате труда компании есть норма об округлении этого показателя до целого числа.

**Решение**

Согласно прямому расчету количество заработанных календарных дней отпуска равно 16,31 (2,33 календ. дн. × 7 мес.). При округлении получим целое число — 17 календарных дней, за которые положена компенсация за неиспользованый отпуск.

**Полная компенсация**

**Отпуск 28 календарных дней.** Один рабочий год состоит из 12 месяцев. При продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней рабочий год складывается, как правило, из 11 месяцев работы и примерно одного месяца отдыха ([п. 1 ст. 115 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2IEE3JF#ZAP2IEE3JF)).

Если сотрудник проработал в компании ***не менее 11 месяцев*** , включаемых в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ему выплачивается ***полная*** компенсация ([ст. 121](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP25PE3FO#ZAP25PE3FO)ТК РФ и [п. 28](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=9014322&anchor=XA00M9G2N4#XA00M9G2N4) Правил об отпусках).

**ПРИМЕР 5**

**Сотрудник отработал 11 месяцев**  
В.В. Морской был принят на работу в ООО «Лето» 11 июля 2013 года. 19 июня 2014 года он увольняется по собственному желанию. В этот период В.В. Морскому отпуск не предоставлялся.  
Необходимо определить количество календарных дней, за которые будет выплачена компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

**Решение**

Первый рабочий год В.В. Морского начинается 11 июля 2013 года и должен закончиться 10 июля 2014 года, но работник уволился раньше. Отпускной стаж по состоянию на 19 июня 2014 года составил 11 месяцев и 9 календарных дней. 9 календарных дней — это менее половины месяца, они в расчет не принимаются (п. 35 Правил об отпусках).  
В данном случае В.В. Морской проработал в ООО «Лето» 11 месяцев, поэтому ему должна быть выплачена полная компенсация за неиспользованный отпуск — за 28 календарных дней.

Работнику, проработавшему у работодателя**12 месяцев** без отпуска, также положена компенсация 28 дней отпуска.

**Удлиненный отпуск.** Некоторым категориям работников предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск ([п. 2 ст. 115 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2ITQ3IV#ZAP2ITQ3IV)). Например, педагогам ([ст. 334 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA00MCS2MS#ZA00MCS2MS)).

Так, продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 42 или 56 календарных дней ([постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901828509)).

Педагогам, которым предусмотрена продолжительность отпуска 42 календарных дня, при увольнении**полная**компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается, если работник проработал не менее**11 месяцев** в текущем рабочем году ([п. 28 Правил об отпусках](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=9014322&anchor=XA00M9G2N4#XA00M9G2N4)).

А если ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней, то полная компенсация положена при увольнении по истичении 10 месяцев учебного года. Эта норма прописана в [пункте 6.6](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902340482&anchor=XA00MB02NI#XA00MB02NI). Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012—2014 годы, утвержденного Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России от 22.02.2012 № СОГ-3/12.

**ПРИМЕР 6**

**Неиспользованный отпуск педагога**  
Преподаватель Р.Ф. Грачева была принята на работу в среднюю общеобразовательную школу 26 августа 2013 года. 30 июня 2014 года она уволилась по собственному желанию. При этом основной ежегодный отпуск продолжительностью 56 календарных дней за текущий рабочий год на день увольнения работнице не был предоставлен.  
Необходимо определить количество календарных дней, за которые будет выплачена компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

**Решение**

За текущий рабочий год с 26 августа 2013 года по 30 июня 2014 года отработано 10 полных месяцев и 5 календарных дней, по правилам округления отпускного стажа — 10 месяцев.  
Педагог Р.Ф. Грачева может претендовать на получение компенсации за неиспользованный отпуск полной продолжительности — 56 календарных дней.

**Особые основания увольнения для выплаты полной компенсации.** На полную компенсацию за неиспользованый отпуск также могут рассчитывать сотрудники, проработавшие**от 5,5 до 11 месяцев**, если они увольняются по следующим основаниям ([подп. «а» п. 28 Правил об отпусках](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=9014322&anchor=ZAP2OV23N6#ZAP2OV23N6)):

* - ликвидация предприятия (учреждения) или отдельных частей его, сокращение штата или работ, а также реорганизация или временная приостановка работ;
* - поступление на действительную военную службу;
* - командирование в установленном порядке в вузы, техникумы, на подготовительные отделения при вузах;
* - переброска на другую работу по предложению органов труда или состоящих при них комиссий;
* - выяснившаяся непригодность к работе.

**ПРИМЕР 7**

**Увольнение в связи с призывом на военную службу**  
Работник Г.Б. Садов работает в ООО «Сенокос» с 13 октября 2013 года. Сотруднику положен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. 31 марта 2014 года он уволился в связи с призывом на военную службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ). У Г.Б. Садова не было времени, исключаемого из отпускного стажа.  
Необходимо определить количество календарных дней, за которые должна быть выплачена компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

**Решение**

Отпускной стаж работника составил:  
— с 13 октября 2013 года по 12 марта 2014 года — 5 полных месяцев;  
— с 13 марта по 31 марта 2014 года — 19 календарных дней. 19 календарных дней округляются до полного месяца (п. 35 Правил об отпусках). Отпускной стаж составит 6 месяцев.  
Поскольку работник отработал более 5,5 месяца, при увольнении в связи с призывом на военную службу ему положена полная компенсация за неиспользованный отпуск. Она будет выплачена за 28 календарных дней.

**Пропорциональная компенсация**

Увольняющийся сотрудник, не отработавший на данном предприятии периода, дающего ему право на полную компенсацию, имеет право на **пропорциональную**денежную компенсацию.

**Отпускной стаж менее месяца.** Компенсация за неиспользованный отпуск полагается работнику, отработавшему по трудовому договору более 15 календарных дней (п. [28](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=9014322&anchor=XA00M9G2N4#XA00M9G2N4), [35](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=9014322&anchor=XA00M902MS#XA00M902MS) Правил об отпусках, письма Роструда [от 08.06.2007 № 1920-6](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902302884) и [от 23.06.2006 № 944-6](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901990451)).

При увольнении такому работнику должна быть выплачена компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному им времени.

**ПРИМЕР 8**

**Сотрудник отработал меньше месяца**  
Н.К. Егорушкин был принят на работу в ЗАО «Стройтехмеханизация» 26 мая 2014 года. С ним заключен бессрочный трудовой договор.  
Сотруднику положен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Н.К. Егорушкин решил уволиться по собственному желанию. 20 июня 2014 года. — последний день его работы.  
За сколько дней необходимо выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск в этом случае?

**Решение**

Первый рабочий месяц — с 26 мая по 25 июня 2014 года (ст. 14 ТК РФ). На дату увольнения Н.К. Егорушкин проработал в компании 26 дней, то есть более половины месяца.  
Следовательно, ему полагается компенсация за 2,33 календарного дня (28 календ. дн. : 12 мес. × 1 мес.), а если в компании предусмотрено округление, то за 3 календарных дня.

**Отпускной стаж — несколько месяцев.** Если работник увольняется по собственному желанию, отработав менее 11 месяцев, он имеет право на пропорциональную компенсацию.

**ПРИМЕР 9**

**Сотрудник отработал меньше 11 месяцев**  
Н.Д. Радов отработал 5 месяцев и 19 календарных дней и увольняется по собственному желанию.  
За сколько дней будет рассчитана компенсация за неиспользованный отпуск?

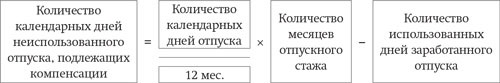
**Решение**

Рабочий год отработан не полностью. Причина увольнения не дает работнику права на полную компенсацию.  
Отпускной стаж с учетом округления — 6 месяцев (п. 28 Правил об отпусках). Количество заработанных дней отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитывается пропорционально продолжительности отпускного стажа.  
Компенсация будет выплачена за 14 календарных дней (28 календ. дн. : 12 мес. × 6 мес.).

**Компенсируем неиспользованные дни отпуска**

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все **неиспользованные**отпуска ([ч. 1 ст. 127 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP286C3H6#ZAP286C3H6)).

Для определения количества дней заработанного отпуска, подлежащих компенсации, необходимо общее количество заработанных отпускных дней уменьшить на количество использованных дней отпуска:



В течение рабочего года изменились условия предоставления отпуска. В этом случае количество дней неиспользованного отпуска рассчитывается отдельно для периодов с разными условиями предоставления отпуска, а затем складывается. Общая сумма уменьшается на количество использованных дней отпуска.

**ПРИМЕР 10**

**Разные должности**  
Педагог-психолог А.В. Гаврик была принята на работу в учебный центр 1 октября 2013 года. По этой должности ей положен ежегодный отпуск продолжительностью 42 календарных дня.  
9 января 2014 года сотрудница переведена на должность референта. После перевода ей положен отпуск продолжительностью 28 календарных дней.  
30 июня 2014 года она увольняется в связи с сокращением штатов. В период работы А.В. Гаврик был предоставлен отпуск на 5 календарных дней.  
Как посчитать количество дней отпуска, подлежащих компенсации, если округление их количества не предусмотрено?

**Решение**

**Количество дней отпуска за время работы психологом**  
В период с 1 октября 2013 года по 8 января 2014 года отпускной стаж составил 3 полных месяца и 8 календарных дней, по правилам округления отпускного стажа — 3 месяца (п. 35 Правил об отпусках). Количество неиспользованных дней отпуска, подлежащих компенсации, составит 10,5 календарного дня (42 календ. дн. : 12 мес. × 3 мес.).  
**Количество дней отпуска за время работы референтом**  
За период с 9 января по 30 июня 2014 года работница отработала 5 полных месяцев и 22 календарных дня. Отпускной стаж — 6 месяцев. Но ее увольняют по сокращению штатов. Согласно подпункту «а» пункта 28 Правил об отпусках полную компенсацию получают, в частности, работники, проработавшие от 5,5 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие сокращения штатов. Следовательно, за этот период ей положено 28 календарных дней отпуска.  
**Общее количество дней отпуска**  
Сложим два результата. Общее количество заработанных дней отпуска составит 38,5 календарного дня (10,5 календ. дн. + 28 календ. дн.). Уменьшим его на количество использованных дней отпуска. Получим, что компенсацию за неиспользованный отпуск нужно выплатить за 33,5 календарного дня (38,5 календ. дн. – 5 календ. дн.).

Если сотрудник увольняется по сокращению штата, проработав в компании более года, то воспользоваться [пунктом 28](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=9014322&anchor=XA00M9G2N4#XA00M9G2N4) Правил об отпусках при расчете компенсации за неиспользованный отпуск он не может. За второй и последующие рабочие года она выплачивается пропорционально отработанному времени (письма Роструда [от 04.03.2013 № 164-6-1](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=499010831) и [от 09.08.2011 № 2368-6-1](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902318178)).

**ПРИМЕР 11**

**Увольнение по сокращению штата на второй год работы**  
Воспользуемся условием примера № 10, изменив дату приема на работу на 29 мая 2013 года.  
Как посчитать количество дней отпуска, подлежащих компенсации при увольнении, если округление их количества предусмотрено Положением об оплате труда?

**Решение**

**Количество дней отпуска за время работы психологом**  
В период с 29 мая 2013 года по 8 января 2014 года отпускной стаж составил 7 месяцев и 11 календарных дней, по правилам округления отпускного стажа — 7 месяцев (п. 35 Правил об отпусках).  
Количество неиспользованных дней отпуска, подлежащих компенсации при увольнении, составит 24,5 календарного дня (42 календ. дн. : 12 мес. × 7 мес.).  
**Количество дней отпуска за время работы референтом**  
За период с 9 января по 30 июня 2014 года сотрудница отработала 5 полных месяцев и 22 календарных дня. Отпускной стаж — 6 месяцев. Количество неиспользованных дней отпуска, подлежащих компенсации, равно 14 календарным дням (28 календ. дн. : 12 мес. × 6 мес.)  
**Общее количество дней отпуска, подлежащее компенсации**  
Сложим два результата. Общее количество заработанных дней отпуска составит 38,5 календарного дня (24,5 календ. дн. + 14 календ. дн.). Уменьшим его на количество использованных дней отпуска.  
Получим, что компенсацию за неиспользованный отпуск нужно выплатить за 33,5 календарного дня (38,5 календ. дн. – 5 календ. дн.).  
С учетом округления в пользу работника количество дней неиспользованного отпуска, подлежащее денежной компенсации, — 34 календарных дней.

Работник уходит в отпуск с последующим увольнением. По письменному заявлению работника все неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия ([ч. 2 ст. 127 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2IG83LV#ZAP2IG83LV)).

Специалисты Роструда считают, что отпуск с последующим увольнением должен предоставляться***полной*** установленной продолжительности. При этом оплачиваются только те его дни, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении ([письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902111808) и[Определение КС РФ от 25.01.2007 № 131-О-О](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902043971)).

Подробнее об оформлении и оплате отпуска с последующим увольнением читайте в следующей статье

Период отпуска с последующим увольнением не увеличивает отпускной стаж работника, поскольку фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска ([письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902111808)), хотя днем увольнения будет считаться последний день отпуска ([ч. 3 ст. 127 ТК РФ](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2FGU3I2#ZAP2FGU3I2)). Все денежные расчеты производятся до ухода работника в отпуск, так как по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами ([письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1](http://e.zarplata-online.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=902111808)).

**Статьи по теме в электронном журнале «Зарплата»**

«[На сколько дней предоставить дополнительный отпуск](http://e.zarplata-online.ru/article.aspx?aid=319461)», «[В чем различия рабочего года, отпускного стажа и расчетного периода](http://e.zarplata-online.ru/article.aspx?aid=319456)»

«[Работник просит заменить часть отпуска компенсацией](http://e.zarplata-online.ru/article.aspx?aid=321495)»

**ПРИМЕР 12**

**Отпуск с последующим увольнением**  
А.А. Федькин принят на работу 2 сентября 2013 года. 9 июня 2014 года он обратился с заявлением о предоставлении с 16 июня 2014 года отпуска с последующим увольнением. Работнику установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Он фактически использовал 10 календарных дней отпуска.  
Необходимо определить, сколько дней отпуска будет предоставлено и оплачено работнику, а также дату его увольнения.

**Решение**

Работнику предоставят 30 календарных дней отпуска. День увольнения — последний день отпуска (15 июля 2014 года). По состоянию на 16 июня 2014 года А.А. Федькин отработал 9 месяцев и 14 календарных дней. Его отпускной стаж — 9 месяцев. А.А. Федькину будут оплачены 12,5 календарного дня отпуска (30 календ. дн. : 12 мес. × 9 мес. – 10 календ. дн.).