

Выплата частичной и полной компенсации за отпуск

Римма Мубаракшина

зав. правовым отделом, главный правовой инспектор труда Красноярской краевой организации Общероссийского профсоюза образования

Главное в статье

1. Замена части отпуска денежной компенсацией в период работы является правом, а не обязанностью работодателя.
2. Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается независимо от основания увольнения.
3. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и лицам до 18 лет.
4. Совместитель при увольнении имеет право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

Возможность замены отпуска денежной компенсацией предусмотрена [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) (далее – ТК РФ) в случае, если:

- 1) часть ежегодного оплачиваемого отпуска работника превышает 28 календарных дней;
- 2) при увольнении у работника имеются неиспользованные отпуска.

Данные положения понятны, однако на практике у работодателей, в т. ч. руководителей образовательных организаций, возникает много вопросов: обязан ли работодатель выплачивать работнику компенсацию за отпуск, если на эти цели не хватает фонда оплаты труда, можно ли заменить компенсацией часть ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска учителю, которая составляет больше 28, но меньше 56 календарных дней, и др.

Рассмотрим, как лучше действовать в этих и других сложных ситуациях.

Замена части отпуска денежной компенсацией в период работы

[Статьей 126](#) ТК РФ установлено, что часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Иными словами, за один и тот же период работнику должна производиться двойная оплата. В бюджетной организации это может быть проблематичным ввиду отсутствия экономии фонда оплаты труда. Имеет ли право

работодатель в этом случае отказать работнику в выплате компенсации и настаивать на том, чтобы он отгулял свои отпускные дни?

8 календарных дней –

минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Если речь идет об увольнении и работник при этом не написал заявления о фактическом предоставлении неиспользованных отпусков, то работодатель обязан выплатить ему денежную компенсацию.

Если же работник написал заявление, но остается работать в организации, у работодателя есть выбор. Согласно [ч. 1](#) ст. 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. «Может» не значит «должна быть». Соответственно работодатель, если он считает это для себя нецелесообразным по любым причинам, в т. ч. из-за нехватки средств фонда оплаты труда, может отказать работнику в выплате денежной компенсации и настаивать на фактическом использовании отпуска.

Данное правило подтверждает судебная практика и письма Роструда [от 08.06.2007 № 1921-6](#) и [от 01.03.2007 № 473-6-0](#).

На основании [ч. 2](#) ст. 126 ТК РФ при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Пример 1. Сторож школы не использовал отпуск за рабочий период с 1 ноября 2014 г. по 1 ноября 2015 г.

В соответствии с законодательством он имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня. Согласно графику отпусков в июле 2016 г. сторожу планируется предоставить отпуск за два года. Сколько дней отпуска можно заменить ему денежной компенсацией?

В силу [ч. 3](#) ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается с согласия работника в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В соответствии с [ч. 2](#) ст. 126 ТК РФ при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Таким образом, максимальная продолжительность отпуска, которую можно компенсировать сторожу за один рабочий период с учетом норм действующего законодательства составит 24 календарных дня. Следовательно, за два года ему можно заменить денежной компенсацией отпуск продолжительностью 48 календарных дней (24×2).

Выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении

Как уже было сказано выше, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Роструд в своем [письме от 02.07.2009 № 1917-6-1](#) подчеркнул, что компенсация в данном случае выплачивается независимо от основания увольнения.

Зкалендарных дня –

минимальная продолжительность дополнительного отпуска, установленная для работников с ненормированным рабочим днем

Напомним, что согласно [ч. 1](#) ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В силу п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169 (далее – Правила), увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного работодателя не менее 11 месяцев, получают полную компенсацию. Подобной позиции придерживается и Роструд в [письме от 18.12.2012 № 1519-6-1](#).

Кроме того, согласно ч. 3 п. 28 Правил положение о выплате компенсации в полном размере распространяется на работников, отработавших от 5,5 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие:

- а) ликвидации предприятия или учреждения или отдельных его частей, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- б) поступления на действительную военную службу;
- в) командирования в вузы, техникумы, на рабфаки, на подготовительные отделения при вузах, на курсы по подготовке в вузы и на рабфаки;
- г) переброски на другую работу по предложению органов труда или состоящих при них комиссий, а также партийных, комсомольских и профессиональных организаций;
- д) выяснившейся непригодности к работе.

Несмотря на то что Правила являются действующим нормативным документом, использовать его положения нужно осторожно.

Так, например, положение подп. «в» в настоящее время вряд ли можно применить на практике, поскольку подобные виды трудовых правоотношений [ТК РФ](#) не предусмотрены.

Обратите внимание

Непредоставление отпуска в течение двух лет подряд запрещено

Представляется проблематичным и толкование подп. «д», поскольку законодатель не разъяснил, что следует понимать под «выяснившейся непригодностью к работе»: недостаточную квалификацию работника, состояние его здоровья или другое. Судебная практика по данному вопросу также отсутствует.

Можно утверждать только одно: если работник увольняется в связи с ликвидацией организации либо ее структурных подразделений, реорганизацией, сокращением численности (штата) работников или в связи с призывом на военную службу, отработав при этом не менее 5,5 месяца, ему полагается компенсация за полный рабочий год.

Пример 2. Учитель проработал в школе 5 лет 7 месяцев и увольняется в связи с сокращением штата.

Полагается ли ему выплата компенсации за неиспользованный отпуск в полном размере, если он отгулял отпуск за 5 лет?

На основании подп. «а» ч. 3 п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169 (далее – Правила), право на полную компенсацию имеют работники, проработавшие от 5,5 до 11 месяцев, если они увольняются по определенным основаниям, в т. ч. в связи с сокращением штата работников.

В [Рекомендациях Роструда](#) по вопросу соблюдения норм трудового законодательства при расчете отпускных, утв. 19 июня 2014 г., установлено, что Правила неразрывно связывают право на отпуск с рабочим годом работника.

Следовательно, и в [п. 28](#) Правил, определяющем иные случаи выплаты полной компенсации при увольнении, речь идет о периоде, за который предоставляется отпуск (рабочий год), а не об общей продолжительности работы у данного работодателя. Иное толкование данной нормы означало бы неравное положение работников, проработавших в организации менее года, и работников, проработавших более длительный срок, т. е. наличие дискриминации.

Таким образом, работодателю следует выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск работнику, отработавшему 7 месяцев в рабочем году, в полном размере, а не пропорционально отработанному времени.

Во всех остальных случаях работники, отработавшие неполный рабочий год, получают компенсацию пропорционально отработанным месяцам.

Поскольку в [ст. 127](#) ТК РФ принцип пропорциональности выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении напрямую не установлен, то следует руководствоваться [п. 35](#) Правил, согласно которому излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца.

Иными словами, если работник отработал в месяце 14 дней, то этот месяц в расчет не берется, а если 16 дней, то расчет идет как за целый месяц. Под месяцем в данном

случае понимается не календарный месяц, а рабочий, который исчисляется с даты приема на работу.

Случаи, когда заменить отпуск денежной компенсацией нельзя

В некоторых случаях работодатель обязан отказать работнику в выплате компенсации за отпуск.

7календарных дней –

минимальная продолжительность дополнительного отпуска работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда

В частности, не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и лицам в возрасте до 18 лет. Нельзя заменить денежной компенсацией ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных [ТК РФ](#)).

Иными словами, при увольнении работников, относящихся к данной категории, денежная компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск производится в обязательном порядке.

Не выплачивается денежная компенсация за неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работнику на основании [п. 5](#) ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244–1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

По мнению специалистов Минтруда России, изложенному в [письме от 26.03.2014 № 13–7/В-234](#), данный отпуск не имеет трудовправовой природы. Иными словами, его предоставление обусловлено не особыми условиями труда у работодателя, а необходимостью ежегодного обеспечения отдыха лиц, оказавшихся в зоне влияния радиационных факторов, возникших вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

У руководителей образовательных организаций нередко возникает вопрос, можно ли заменить денежной компенсацией часть ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (56 календарных дней) учителю. Ведь [ст. 126](#) ТК РФ предусматривает замену именно ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней.

На наш взгляд, поскольку основной удлиненный оплачиваемый отпуск является частью ежегодного отпуска (в широком смысле этого понятия), то замена отпуска денежной компенсацией в этой ситуации возможна.

Расчет компенсации за неиспользованный отпуск

Согласно Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. [постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922](#), для расчета суммы компенсации за дни неиспользованного отпуска необходимо средний дневной заработок работника умножить на количество дней неиспользованного отпуска.

Обратите внимание

Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Чтобы определить количество неиспользованных дней отпуска, за которые положена компенсация, необходимо коэффициент, показывающий, сколько дней отпуска приходится на один календарный месяц (частное от продолжительности полного ежегодного отпуска и 12 месяцев), умножить на количество полностью отработанных месяцев и из полученного произведения вычесть количество использованных дней отпуска.

Пример 3. Педагог-психолог устроился на работу в школу 25 августа 2014 г. и уволился 31 декабря 2015 г.

Как рассчитать ему сумму компенсации за отпуск, если за первый рабочий год он использовал отпуск продолжительностью 50 календарных дней, а заработная плата, начисленная за расчетный период с 1 декабря 2014 г. по 30 ноября 2015 г., составила 427 968 руб.?

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагога-психолога составляет 56 календарных дней.

Определяем количество неиспользованных дней отпуска: 1) за период с 25 августа 2014 г. по 24 августа 2015 г.: 56 дн. – 50 дн. = 6 дн.; 2) за период с 25 августа 2015 г. по 31 декабря 2015 г. (продолжительность периода – 4 мес. 6 дн.; после округления – 4 мес.):
 $56 \text{ дн.} : 12 \text{ мес.} \times 4 \text{ мес.} = 18,66 \text{ дн.}$; после округления – 19 дн. Всего: $6 + 19 = 25 \text{ дн.}$

Рассчитываем средний дневной заработок: $427\,968,00 \text{ руб.} : 12 : 29,3 = 1217,20 \text{ руб.}$

Рассчитываем компенсацию за неиспользованный отпуск: $1217,20 \text{ руб.} \times 25 \text{ дн.} = 30\,430 \text{ руб.}$

Работникам, заключившим трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на период выполнения сезонных работ, компенсация за неиспользованный отпуск начисляется иначе.

Оплачиваемые отпуска указанным работникам предоставляются из расчета два рабочих дня за месяц работы; компенсация определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Пример 4. Вахтер был принят на работу в школу по бессрочному трудовому договору и уволился через полтора месяца по собственному желанию.

Как нужно рассчитывать ему компенсацию за неиспользованный отпуск: как принятому по бессрочному договору или как работнику, трудовой договор с которым заключен на срок менее двух месяцев?

Согласно [ч. 1](#) ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При этом не имеет значения, получил работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет.

В силу п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169, расчет компенсации за отпуск работникам, которые отработали менее 5,5 месяца, производится пропорционально отработанному времени независимо от причин увольнения. Компенсация рассчитывается по [ст. 139](#) ТК РФ исходя из расчета 2,33 дня отпуска за один месяц.

[Статьей 291](#) ТК РФ установлено, что оплачиваемые отпуска лицам, заключившим трудовые договоры на срок до двух месяцев, предоставляются из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Таким образом, законодательством предусмотрен особый порядок расчета компенсации за отпуск при увольнении только в том случае, если с работником был заключен трудовой договор на срок до двух месяцев. Поэтому при расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок, компенсация выплачивается из расчета 2,33 дня отпуска за каждый рабочий месяц.

Шпаргалка

Когда нужно перечислять НДФЛ в бюджет с отпускных выплат

На основании [п. 4](#) ст. 226 Налогового кодекса Российской Федерации налоговые агенты обязаны удержать начисленную сумму НДФЛ непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате.

Разъяснения финансового ведомства по вопросу определения даты фактического получения дохода в виде оплаты отпускных даны в [письме от 06.06.2012 № 03-04-08/8-139](#).

В зависимости от способа выплаты отпускных сумм НДФЛ с них нужно перечислить в бюджет: при перечислении отпускных – в день их перечисления на банковский счет работника; при снятии денег со счета в банке – в день получения из банка денег на выплату отпускных; при выплате отпускных из других источников (например, наличной выручки) – не позднее следующего дня после выплаты отпускных из кассы.