

Порядок расчета компенсации за неиспользованный отпуск

Когда увольняется работник, компания обязана выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Это прописано в статье 127 Трудового кодекса РФ . Причем речь идет абсолютно обо всех отпусках, в том числе и за текущий год. А право работника на компенсацию никоим образом не зависит от причины увольнения.

Шаг № 1. Определите, за сколько дней полагается компенсация

Чтобы посчитать количество неиспользованных дней отпуска, за которые положена компенсация, воспользуйтесь формулой:

Продолжительность полного ежегодного отпуска	:	12 месяцев	X	Число полных отработанных месяцев	-	Количество использованных дней отпуска	=	Количество неиспользованных календарных дней отпуска
--	---	---------------	---	---	---	--	---	---

Периоды, которые нужно включить в стаж, дающий право на отпуск, а какие нет, перечислены в статье 121 Трудового кодекса РФ .

По общему правилу за полный отработанный месяц принимают период, равный половине месяца или ее превышающий. Излишки же, составляющие менее половины месяца, из расчета исключают. Такой порядок прописан в пункте 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках , утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 года № 169 .

Если сотрудник на момент увольнения отработал в компании 11 месяцев или чуть более. Тем не менее компенсацию он получит как за полный год (п.28 Правил). Разумеется, если своим правом на отдых он так и не воспользовался.

В пункте 35 сказано, что излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются в большую сторону. В соответствии с пунктом 28 Правил если за год отработано от 11 до 12 месяцев включительно, компенсация полагается как за полный рабочий год. То есть за все 28 календарных дней, если именно столько составляет ежегодный отпуск в вашей компании.

Такие же разъяснения содержатся в письме Роструда от 18.12.12 № 1519-6-1 . При увольнении сотрудника, который проработал в компании 11 месяцев, но не воспользовался правом на отпуск, выплачивается компенсация за полный рабочий год, то есть за 28 календарных дней отпуска. Если сотрудник отработал менее 11 месяцев, то компенсацию надо считать пропорционально отработанному времени.

Пример 1. Расчет дней неиспользованного отпуска

Сотрудник принят на работу 1 октября 2010 года. При этом он был в отпуске без сохранения заработной платы в период с 1 июля по 31 августа 2011 года. Все остальные дни входят в отпускной стаж. Ежегодный оплачиваемый отпуск в компании составляет 28 календарных дней.

Первый рабочий год - с 1 октября 2010 года по 30 сентября 2011 года. В это время работник был в отпуске за свой счет с 1 июля по 31 августа 2011 года включительно, или 62 дня. В стаж для отпуска включается 14 дней отпуска без сохранения заработной платы. Поэтому начало второго рабочего года отодвигается на 48 дней (62 - 14). Отсюда второй рабочий год, за который полагается отпуск, - с 18 ноября 2011 года по 17 ноября 2012 года включительно.

Однако работник уволился 10 октября 2012 года.

Таким образом, во втором рабочем году он отработал 10 месяцев и 23 дня. Этот показатель округляется до 11 месяцев. Значит, работнику полагается компенсация как за полный рабочий год.

За все время работы сотрудник использовал 42 календарных дня отпуска. Следовательно, ему полагается компенсация за 14 календарных дней (28 дн. : 12 мес. x 24 мес. - 42 дн.).

Если на момент увольнения окажется, что работник, напротив, отгулял лишние дни, вместо шага 2 переходите к шагу 4.

Шаг № 2. Посчитайте сумму компенсации

Правила расчета в данном случае аналогичны тем, которые применяются при исчислении отпускных. То есть дни неиспользованного отдыха, за которые работнику полагается компенсация, оплачивают исходя из среднего заработка. И главный документ, на который тут надо ориентироваться, - Положение, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922.

Порядок расчета зависит от того, полностью ли отработан расчетный период (12 месяцев).

Если в него входят все 12 полных календарных месяцев, используйте такую формулу:

Сумму начислений работнику за расчетный период	:	12 месяцев	x	29,3 дн.	-	Сумма оплаты за использованные дни отпуска	=	Сумма отпускных
--	---	------------	---	----------	---	--	---	-----------------

Однако такая ситуация скорее редкость. В течение 12 месяцев сотрудник мог быть в отпуске, болеть, не работать из-за простоя или находиться в командировке. Это время из расчетного периода нужно исключить. Начисления за эти периоды также учитывать не нужно.

В таком случае посчитайте количество календарных дней, приходящихся на

отработанное время.

После того как количество календарных дней определено, рассчитайте отпускные по следующей формуле:

Сумма начислений работнику за расчетный период	:	Количество календарных дней, приходящихся на отработанное время	x	Количество неиспользованных дней отпуска	=	Сумма отпускных
---	---	---	---	--	---	-----------------

Пример 2. Расчет компенсации за неиспользованный отпуск

Предположим, что работнику полагается компенсация за 14 дней неиспользованного отпуска, а уволился он 10 октября 2017 года. Расчетный период - с 1 октября 2016 года по 30 сентября 2017 года.

На начало расчетного периода работнику был установлен оклад в размере 20 000 руб. в месяц. С 1 января 2017 года оклад был повышен до 25 000 руб. Эти изменения коснулись не всех сотрудников компании, поэтому индексировать выплаты, начисленные работнику до повышения, не нужно.

В период с 1 по 28 августа 2017 года сотрудник был в отпуске. Его зарплата за отработанные в этом месяце дни составила 3260,87 руб. А на отработанное время в этом месяце приходится три календарных дня.

Количество календарных дней, приходящихся на отработанное в расчетном периоде время, бухгалтер определил так:

$$29,3 \text{ дн.} \times 11 \text{ мес.} + 29,3 \text{ дн.} : 31 \text{ дн.} \times 3 \text{ дн.} = 325,14 \text{ дн.}$$

Далее сумма компенсации была рассчитана так:

$$(20\,000 \text{ руб.} \times 3 \text{ мес.} + 25\,000 \text{ руб.} \times 8 \text{ мес.} + 3260,87 \text{ руб.}) : 325,14 \text{ дн.} \times 14 \text{ дн.} = 11\,335,58 \text{ руб.}$$

Шаг № 3. Удержите НДФЛ и начислите взносы

Посчитав сумму компенсации за неиспользованный отпуск, не забудьте удержать с нее НДФЛ. Это предусмотрено пунктом 3 статьи 217 Налогового кодекса РФ. Ну и само собой, начислите работнику последнюю зарплату.

Все эти данные нужно показать в специальной записке по форме № Т-61.

Пример 3. Заполнение формы № Т-61 "Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)"

Продолжим предыдущие примеры. Зарплата работника за первые 10 дней октября составила 8695,65 руб. Прав на стандартные вычеты по НДФЛ у работника нет. Сумма

налога будет равна:

$$(8695,65 \text{ руб.} + 11\,335,58 \text{ руб.}) \times 13\% = 2\,604,06 \text{ руб.}$$

Значит, на руки сотрудник получит 17 427,17 руб. (8 695,65 + 11 335,58 - 2 604,06).

Кроме того, на сумму компенсации нужно начислить страховые взносы. Как обычные, так и на страхование от несчастных случаев. Основанием тут будут абз.6 пп.2 п.1 ст.422 Налогового кодекса РФ и абзац 6 подпункта 2 пункта 1 статьи 20.2 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ .

Шаг № 4. Удержите с работника излишне начисленные отпускные

Может случиться так, что работник, использовав весь отпуск, уволится, так его и не отработав. Тогда по общему правилу вы можете удержать с него часть полученных им ранее отпускных - об этом говорит статья 137 Трудового кодекса РФ . Исключений тут немного. Например, увольнение по сокращению штата.

Удержите сумму переплаченных работнику отпускных, когда будете выдавать работнику его последнюю в вашей компании зарплату. Если ее недостаточно, предложите сотруднику добровольно вернуть сумму отпускных за неотработанные дни отпуска. Если работник не согласен, тогда вы можете обратиться в суд. Правда, суд может принять решение и в пользу работника (см., например, *определение Воронежского областного суда от 6 декабря 2011 года № 33-6954*).

Расчёт компенсации за неиспользованный отпуск, если увольняемый сотрудник отработал более 10,5 месяцев

Если работник на момент увольнения отработал у работодателя свыше десяти с половиной месяцев, и при этом не воспользовался правом на отпуск, то ему полагается полная компенсация за неиспользованный отпуск, то есть за все 28 календарных дней. Такой вывод следует из письма Минтруда от 28.10.2016 № 14-1/В-1074 .

Согласно статье 127 ТК РФ , при увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска - то есть за отпуска, накопленные за весь период работы у конкретного работодателя. При этом число дней неиспользованного отпуска представляет собой разницу между количеством дней отпуска, на которые работник получил право к моменту увольнения, и количеством дней отпуска, использованных работником.

Вместе с тем Трудовой кодекс не предусматривает общего механизма расчета стажа работы, дающего право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении. В качестве исключения такой механизм предусмотрен лишь для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Для них названная компенсация выплачивается из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ). В связи с этим при расчете стажа работы, дающего право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении,

следует применять Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР от 30.04.1930 № 169 . Этот документ хоть и принят более 70 лет назад, но применяется до сих пор (в части, не противоречащей действующему законодательству).

Согласно пункту 28 Правил, если работник отработал не менее 11 месяцев, то компенсация ему полагается, как за полный рабочий год, то есть за 28 календарных дней отпуска. Полная компенсация полагается также работникам, проработавшим от 5,5 до 11 месяцев, если они увольняются по причине ликвидации предприятия, сокращения штата и другим основаниям, перечисленным в подп."а" - "д" п.28 Правил . Если же сотрудники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, увольняются по другим основаниям (в частности, по собственному желанию), то компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается пропорционально отработанному времени.

При исчислении сроков работы, дающих право на компенсацию за отпуск, нужно учитывать пункт 35 Правил. В нем сказано: излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Какая компенсация - полная или пропорциональная - полагается работнику, который увольняется по собственному желанию, проработав при этом более 10 с половиной месяцев (например, 10 месяцев и 17 дней)? Отвечая на этот вопрос, специалисты Минтруда заняли выгодную для работников позицию. Чиновники заявили, что с учетом округления до полного месяца стажем, дающим право на компенсацию за отпуск при увольнении, можно считать 11 месяцев. Следовательно, работнику полагается полная компенсация неиспользованного отпуска.