

# КОМПЕНСАЦИЯ НЕИСПОЛЬЗОВАННОГО ОТПУСКА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

## КОМУ ПОЛАГАЕТСЯ КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК

Право на получение денежной компенсации за неиспользованные дни ежегодного отпуска полагается увольняющимся сотрудникам при условии, что ежегодный отпуск не был предоставлен сотруднику до дня увольнения (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении работника денежная компенсация выплачивается за все неиспользованные отпуска. Это относится ко всем прошлым периодам, в которых работник не использовал отпуск.

• Право на получение компенсации не зависит от того, по каким основаниям прекращен трудовой договор (по инициативе работника, по инициативе работодателя или по иному, не зависящему от воли сторон основанию).

Компенсацию при увольнении не нужно выплачивать, если:

– работник на день увольнения отработал в организации менее половины месяца (ст. 423 ТК РФ);

– работник уже использовал положенный ему отпуск до увольнения.

## ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ

Выплата компенсации производится в день увольнения (последний день работы) работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

## ЗАМЕНА КОМПЕНСАЦИИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕМ ОТПУСКА

По личному заявлению работника выплата компенсации может быть заменена предоставлением работнику отпуска с последующим увольнением.

В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

Оформление трудовой книжки с внесением в нее записью об увольнении производится перед уходом работника в отпуск.

• Обратите внимание! В случаях увольнения работника за виновные действия возможна только выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

В случае если увольняющийся сотрудник пишет заявление на предоставление отпуска с последующим увольнением и в этот период заболевает, то при предоставлении листка временной нетрудоспособности ему также необходимо выплатить пособие. Однако отпуск на число дней болезни не продлевается.

• Обязан ли работодатель по требованию работника в обязательном порядке предоставлять отпуск при увольнении или же он вправе самостоятельно решать – выплатить компенсацию или же предоставить оплачиваемый отпуск с дальнейшим увольнением? Окончательное решение о предоставлении неиспользованного отпуска с последующим увольнением принимает работодатель на основании поданного работником письменного заявления (определение Конституционного Суда РФ от 05.02.2004 № 29-О).

## УВОЛЬНЕНИЕ СОТРУДНИКА НА ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ

При расставании с сотрудником, не выдержавшим испытание, период испытательного срока включается в стаж работы, который дает право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Таким образом, при увольнении работника по истечении испытательного срока (или до его истечения) работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально

проработанному в компании времени (ст. 127 ТК РФ).

Внесение в трудовую книжку сведений об испытательном сроке и его продолжительности не предусмотрено.

## РАБОТНИК ПРОРАБОТАЛ МЕНЕЕ ШЕСТИ МЕСЯЦЕВ

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается вне зависимости от того, получил работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет. В случае, когда рабочий год полностью не отработан, в течение которого должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам.

Таким образом, работнику, проработавшему в организации менее шести месяцев, при увольнении должна быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАСЧЕТНОГО ПЕРИОДА

При расчете компенсации отпуска при увольнении в расчетный период включаются 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени в соответствующем расчетном периоде. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е/29-е число включительно).

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930, ст. 423 ТК РФ).

Из расчетного периода НЕОБХОДИМО ИСКЛЮЧИТЬ периоды, когда работник фактически не работал, которые не засчитываются в стаж для отпуска (ст. 121 ТК РФ):

– время отсутствия работника на работе без уважительных причин (например, прогул);

– время отстранения работника от работы, за исключением случая отстранения от работы работника, не прошедшего не по своей вине в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (ст. 76 ТК РФ);

– время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 256 ТК РФ);

– время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

НЕ ИСКЛЮЧАЮТСЯ (ст. 121 ТК РФ):

– время нахождения на больничном;

– время отпуска по беременности и родам;

– время ежегодного оплачиваемого отпуска;

– время отпуска за свой счет, продолжительность которого не превышает 14 календарных дней;

– нерабочие праздничные дни;

– выходные дни;

– время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

## РАСЧЕТ КОМПЕНСАЦИИ

### 1. Рассчитываем среднедневной заработок увольняющегося сотрудника.

Средний дневной заработок для расчета компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Если работнику положен отпуск продолжительностью 28 календарных дней, компенсация выплачивается исходя из расчета 2,33 календарных дня отпуска за 1 месяц (28 дн. / 12 мес. = 2,33 дн.).

• Необходимо помнить, что округление по правилам арифметики здесь недопустимо. Все округления итоговых сумм могут быть произведены только в большую сторону, в противном случае это ухудшает положение работника.

• Средний дневной заработок для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска:

$$\text{Средний дневной заработок} = \frac{\text{Зарплата за расчетный период}}{12 \text{ мес.} / 29,4 \text{ (среднемесячное число календарных дней)}}$$

• В случае, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, средний дневной заработок определяют по следующей формуле:

$$\text{Средний дневной заработок} = \frac{\text{Зарплата за расчетный период}}{N_{\text{пол.}} \times 29,4 \times N_{\text{расч.}}}$$

где  $N_{\text{пол.}}$  – количество полностью отработанных месяцев в расчетном периоде,

$N_{\text{расч.}}$  – количество календарных дней в неполностью отработанных месяцах.

При этом расчет календарных дней в неполностью отработанном месяце вычисляется по формуле:

$$N_{\text{расч.}} \text{ (количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах)} = \frac{29,4}{N_{\text{тек.}} \times N_{\text{раб.}}}$$

где  $N_{\text{тек.}}$  – количество календарных дней в неполностью отработанном месяце?

$N_{\text{раб.}}$  – количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

### 2. Рассчитываем количество дней отпуска, за которые полагается компенсация.

Если работнику положен отпуск продолжительностью 28 календарных дней, компенсация выплачивается исходя из расчета 2,33 календарных дня отпуска за 1 месяц (28 дн. / 12 мес. = 2,33 дн.).

• Нужно помнить, что округление по правилам арифметики здесь недопустимо. Все округления итоговых сумм могут быть произведены только в большую сторону, в противном случае это ухудшает положение работника.

Работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев, за каждый отработанный месяц положено 2 рабочих дня отпуска (ст. 291 ТК РФ).

В этом случае компенсацию за неиспользованные дни отпуска при увольнении необходимо выплатить из расчета 2 рабочих дней при условии, что работник отра-

ботал не менее половины месяца. В случае, если работник отработал менее половины месяца, выплата денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска ему не полагается.

Аналогичная ситуация складывается и с сезонными работниками (ст. 295 ТК РФ).

• Указанные случаи не следует путать с ситуацией, когда работник принят на работу по срочному трудовому договору, но его срок превышает 2 месяца и работа не является сезонной. А также когда работник принят на работу на неопределенный срок, а увольняется в обоих случаях до истечения 2 месяцев работы в организации. В этих двух случаях за каждый отработанный месяц ему положена компенсация из расчета за 2,33 календарных дня за каждый месяц, если продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

Если расчетный период отработан полностью и расчет компенсации выплачивается исходя из 28 календарных дней, то расчет количества дней отпуска, за которые полагается компенсация рассчитывается по формуле:

$$N_{\text{отпуска}} = \frac{28 \text{ календарных дней}}{12 \text{ месяцев}} \times 12$$

где  $N_{\text{отпуска}}$  – количество дней отпуска, за которые полагается компенсация;

28 календарных дней – продолжительность компенсируемого отпуска (непредоставленного);

12 – количество месяцев в расчетном периоде.

В случае если расчетный период отработан не полностью, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. Соответственно, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца.

### Пример 1. На момент увольнения сотрудник отработал 10 месяцев и 8 дней.

В соответствии с трудовым законодательством он имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней. Так как 8 дней составляет менее половины месяца, следовательно, из расчета будут исключены.

Тогда количество дней отпуска, за которые ему положена компенсация, будут рассчитаны следующим образом:

$$N_{\text{отпуска}} = 28 \text{ календарных дней} / 12 \text{ месяцев} \times 10 = 23,33 \text{ дня.}$$

### Пример 2. С момента предоставления ежегодного отпуска сотрудник отработал 5 месяцев и 18 дней.

Так как 18 дней составляет более половины месяца, следовательно, рассчитываться компенсация будет исходя из шести отработанных месяцев. Соответственно

$$N_{\text{отпуска}} = 28 \text{ календарных дней} / 12 \text{ месяцев} \times 6 = 13,99 = 14 \text{ дней.}$$

### 3. Определяем сумму компенсации:

$$\text{Сумма компенсации} = N_{\text{отпуска}} \times \frac{\text{средний дневной заработок}}$$

где  $N_{\text{отпуска}}$  – количество дней отпуска, за которые полагается компенсация.

Стратегию информационного развития Федерации профсоюзных организаций Кузбасса и ее членских организаций на 2011–2013 годы Совет принял в ноябре 2010 года, но системная работа началась гораздо раньше. Примерно за три года до этого Федерация начала формировать «информационный актив», приглашая заинтересованных и самих председателей членских организаций к сотрудничеству в формировании профсоюзных новостей. В процессе работы пришло понимание: только совместное и долгосрочное планирование информационной деятельности даст возможность видеть перспективу и действовать более эффективно. Так родилась стратегия, которую кузбасская делегация успешно презентовала на профсоюзном мероприятии федерального масштаба.

Но все по порядку.

#### 16–21 мая 2011 года, Белгород, семинар информработников ФНПР

Центральным событием первого дня семинара с говорящим названием «Информационная работа: ориентир на члена профсоюза» стал доклад секретаря ФНПР, главного редактора газеты «Солидарность» Александра Шершукова. Он рассказал о нововведениях в информационной работе ФНПР с членскими организациями.

Во-первых, хотя 90 процентов членских организаций ФНПР заявили свои сайты, многие из них могут считаться реально действующими, т. к. информация на них обновляется слишком редко или не обновляется вовсе. Борьба с этим ФНПР намерена с помощью новых технологий: уже начала работать программа автоматического отслеживания обновлений на профсоюзных сайтах. Причем ее нельзя будет обмануть: она будет не только фиксировать сам факт обновлений, но и показывать, какие именно изменения произведены. Следует думать, что в результате мониторинга будут не только наказаны «бездельники», но и получат бонусы те объединения, которые активно обновляют свои ресурсы.

Во-вторых, профсоюзные издания, которые заявляются организациями, но не присылаются в федеральный центр и не подтверждают тем самым факт своего существования, не будут включаться в справочник информационных ресурсов ФНПР. В то же время по предложению кузбасской делегации со следующего года в него будут внесены издания обкомов и теркомов. Это будет справедливо и даст возможность видеть картину реального покрытия региона профсоюзной прессой в расчете на члена профсоюза.

В-третьих, изменятся критерии при подведении итогов конкурсов для профсоюзных СМИ и сайтов: жюри от оценки качества самого СМИ или Интернет-ресурса перейдет к оценке результативности его работы. Например, результатом публикации будут считаться последовавшие за ней положительные для работников решения работодателя и т. п.

На фоне серьезной официально-приветственной части приятной неожиданностью стал живой и неформальный практикум Юлии Рыженковой, редактора сайта центральной профсоюзной газеты «Солидарность», под названием «Я – блоггер». Она постаралась дать участникам необходимый минимум информации о ведении блога в Интернете. Как оказалось, это не так уж и сложно, главное, не уходить в официоз и агитацию, писать о том, что

## РАБОТАЮТ ЛЮДИ – РАБОТАЕТ СТРАТЕГИЯ!

Не будем скромничать – на семинаре информационных работников Федерации независимых профсоюзов России, состоявшемся в конце мая в Белгороде, кузбасская делегация произвела фурор уже своим составом. Ведь обычно территориальное объединение профсоюзов представляют сотрудники пресс-службы или редакции, иногда – еще и редакторы профсоюзных изданий из профорганизаций в территориях. А в этом году впервые на семинар из Кузбасса поехали еще и двое ответственных за информационную работу в членских организациях Федерации – Вера Черновская от Ленинского текома Росуглепрофа и Ирина Кауфман – от Прокопьевского. Когда на вопросы участников они поясняли, что постоянно занимаются информационной работой (в том числе издают профсоюзные газеты), помимо своей основной деятельности и безвозмездно, спрашивающие изумлялись и не верили. А удивляться на самом деле нечему, это работает стратегия. Точнее, работают люди, а стратегия дает им верное направление.



Участники семинара в Кемерово внимательно слушали скайп-выступление Марии Комагоровой, первого заместителя главного редактора газеты «Солидарность».

действительно интересно вам самим в профсоюзной работе. Статистика свидетельствует о том, что продвижение любых идей в интерактивном общении с людьми происходит эффективнее, чем с помощью самых дорогих рекламных ресурсов. Поэтому нужно преодолевать предрассудки и заводить свои сообщества в мировой сети. Сотрудники «Солидарности» личным примером вдохновляют актив, ведя персональные блоги на сайте газеты [www.solidarnost.org](http://www.solidarnost.org).

Второй день открылся круглым столом в Белгородском университете. Декан факультета журналистики Александр Короченский предложил профсоюзам в сложных экономических условиях переходить на Интернет-СМИ, которые не требуют таких затрат, как бумажные аналоги или, тем более, теле- и радиопродукты.

Ольга Гвоздева, руководитель пресс-службы Белгородского объединения профсоюзов, вызвала здоровую зависть коллег сообщением о том, что у них в региональное трехстороннее соглашение внесены и, самое главное, успешно реализуется пункт, согласно которому областная власть в рамках соцпартнерства предоставляет профсоюзам возможность размещать информацию в подведомственных СМИ. Оказалось, такие пункты действуют еще в двух из присутствующих регионов – Калуге и Хабаровске, остальным приходится проявлять изобретательность, привлекая внимание СМИ к профсоюзной тематике.

Интересным стало предложение от информационщиков Казани (кстати, подержанное ФНПР) создать на базе U-tube сообщество, где будут выкладываться профсоюзные видеоролики.

Мария Комагорова, первый заместитель главного редактора газеты «Солидарность», на примере 34 газет и 12 журналов разобрала ти-

пичные недочеты в визуальной подаче материала и дала ряд практических советов.

Валерий Хоботков, руководитель информационно-редакционного отдела Федерации профсоюзов Красноярского края, рассказал о новых подходах к осуществлению информработы, в частности, о реализованном проекте так называемого «профсоюзного Интернет-телевидения». Страничка с регулярно обновляемыми видеороликами на сайте ФПКК является теперь самой посещаемой, а это – тенденция и повод задуматься для других профобъединений.

Участникам понравился наглядно продемонстрированный Валерием принцип «Действуй + Информируй» = Эффективный профсоюз: прикрепив на каждую ногу по куску лозунга (на правую – «Действуй», на левую – «Информируй»), красноярский профсоюзник показал, как тяжело прыгать на одной ноге и как легко идти на двух.

Вечер завершился двухчасовой дискуссией, в рамках которой возможность высказаться получил буквально каждый. Юлия Борисова, представитель кузбасского облпрофцентра, поделилась опытом по продвижению информационной работы в первичное звено. Стратегия информразвития произвела впечатление на участников, большая часть из них обратилась с просьбой предоставить ее для изучения.

Важным итогом семинара стало принятие решения о том, что ФНПР по просьбам профактива начинает формировать новый информационный продукт для рассылки в первичные организации. Суть такова: специалистам территориальных объединений профсоюзов порой сложно изложить профсоюзные и околопрофсоюзные события федерального уровня (решения коллегиальных органов ФНПР, конфликты с либеральным бизнес-сообществом, изменения трудового законодательства и т. п.) доступным для первичек способом. Зачастую в

прессе эти новости подаются невнятно или намеренно скандально, а профактив заинтересован в том, чтобы понимать их подоплеку, предвидеть последствия, понимать позицию, которую занимает ФНПР в этой ситуации.

Кузбасская делегация внесла предложение, чтобы специалисты ФНПР работали в формате корпоративного информагентства: оперативно, доступно и коротко описывали такие события и высылали этот новостной продукт в территории для последующей отправки в первички. Со времени семинара прошел всего месяц, а мы уже получили от ФНПР и отправили в первички несколько таких адаптированных релизов.

Другие подробности о семинаре информработников ФНПР и участии в нем представителей Кузбасса вы можете найти:

– в печатной версии центральной профсоюзной газеты «Солидарность», № 19 от 25 мая – 1 июня 2011 года (материал «Профсоюзный медиа-клуб»),

– на сайте ФНПР: <http://fnpr.org.ru/n/256/6292.html>,

– на сайте газеты «Солидарность»: [http://www.solidarnost.org/themes/profsoyuznaya-zhizn/profsoyuznaya-zhizn\\_7991.html](http://www.solidarnost.org/themes/profsoyuznaya-zhizn/profsoyuznaya-zhizn_7991.html),

– в блоге Марии Комагоровой, первого заместителя главного редактора «Солидарности»:

[http://www.solidarnost.org/Blog/Komagorova/Komagorova\\_137.html](http://www.solidarnost.org/Blog/Komagorova/Komagorova_137.html).

**25 мая 2011 года, Кемерово, семинар для ответственных за информработу в членских организациях Федерации профсоюзных организаций Кузбасса.**

Уже через четыре дня после приезда с семинара ФНПР в Учебно-методическом центре Федерации собрались профсоюзные пиарщики со всей области. В Белгороде, впечатлившись практикумом Марии Комагоровой, мы договорились, что она проведет такой же

для кузбассовцев. Участники получили возможность оценить преимущества новых технологий: свою часть семинара Мария провела в формате Skype. Полтора часовое включение пролетело незаметно, ведь анализировала она не чужое творчество, а газету и агитационную продукцию кузбасских профсоюзов. Сомнения, не будет ли такая форма работы тяжелой для восприятия, развеялись: участники имели возможность видеть лицо лектора на мониторе, звук был прекрасный. Так что теперь, по всей видимости, проблема приглашения «столичных» профессионалов будет решена в экономичном формате: лектору не придется ехать в Кузбасс, достаточно будет собрать аудиторию и выйти в скайп. Соответственно, членским организациям необходимо в самые сжатые сроки установить у себя скайп: если кто-то не сможет приехать на семинар, примет участие во встрече дистанционно. С предложением выступить на следующем семинаре решено обратиться к руководителю информационно-редакционного отдела Федерации профсоюзов Красноярского края Валерию Хоботкову.

Об опыте внедрения стратегии рассказала Ирина Кауфман, ответственная за информационную работу в Прокопьевском теркоме Росуглепрофа. У них уже назначены ответственные в каждой первичке, формируются ежеквартальные графики подачи материалов в газету, организован конкурс информационных стендов. В планах – до конца года запустить свой сайт и начать выпуск собственных релизов. Но есть и проблема – недостаточная инициативность и квалификация людей. Впрочем, это легко исправить, ведь каждая членская организация до конца года должна провести у себя семинар для ответственных за информационную работу и председателей первичек (силы специалистов Федерации). Прокопьевские угольщики планируют сделать это в сентябре, а некоторые членские организации успели сделать это до начала периода отпусков.

**31 мая 2011 года, Новокузнецк, 2 июня, Ленинск-Кузнецкий, семинары по информационной работе для председателей городских и первичных профорганизаций.**

Первые семинары в рамках реализации стратегии прошли (и впереди будут проходить) примерно по одному сценарию, разница заключалась лишь в том, что в Новокузнецке участвовали только председатели первичек территориальной организации Росуглепрофа, а в Ленинске-Кузнецком – еще и председатели горкомов профсоюзов других отраслей.

Каждая встреча поделилась на три тематических части. Первая, главным образом, касалась новостей, привезенных с семинара информработников ФНПР, и тенденций в жизни страны, в которых сейчас предстоит работать профсоюзам. Вторым и важнейшим вопросом стало обсуждение планов по реализации информстратегии: специалисты Федерации еще раз обозначили задачи, которые предстоит решить до конца года, а председатели имели возможность задать вопросы и получить конкретные ответы.

Завершилась встреча практикумом на тему «Как выстраивать эффективное общение с журналистами».

Юлия БОРИСОВА