

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ  
от 18 июля 2023 г. N 14-6/ООГ-4763**

**Вопрос:** В октябре 2022 г. работник устроился на новое место работы. В 2023 г. он отгулял только 7 из 28 дней положенного ему основного отпуска, еще у него не использован предусмотренный дополнительный отпуск 5 дней. 12 июня 2023 г. работник уволился по соглашению сторон, отработав неполный год. За какой период ему должны выплатить компенсацию за неиспользованные дни основного и дополнительного отпусков?

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 12 июля 2023 г. о порядке расчета компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

На основании ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. в каждом рабочем году.

Рабочий год составляет 12 полных месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю.

В соответствии со ст. 127 Кодекса, если работник не использовал отпуска (в том числе дополнительные) за предыдущие годы, он вправе получить денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска при увольнении. В случае если работник отработал рабочий год полностью, то ему полагается компенсация за отпуск в полном объеме.

Вместе с тем Кодекс не предусматривает общего механизма расчета компенсации за неиспользованный отпуск. В качестве исключения такой механизм предусмотрен лишь для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, которым согласно ст. 291 Кодекса названная компенсация выплачивается из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Принцип пропорциональности выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении в случае, когда рабочий год полностью не отработан, закреплен в Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 (п.п. 28 и 29).

Поскольку в Кодексе (ст. 127) это правило напрямую не установлено, следует руководствоваться указанными Правилами в части необходимости пропорциональности выплаты компенсации.

В соответствии с п. 35 Правил в случае, когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Количество дней неиспользованного отпуска определяется в следующем порядке: определяется стаж работника (в полных месяцах), дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, и определяется количество дней отпуска, соответствующее продолжительности стажа работника, путем деления установленной работнику продолжительности отпуска на 12 месяцев и умножения на количество месяцев, включенных в стаж.

Из полученного числа необходимо вычесть количество дней отпуска, использованных работником.

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено. Вместе с тем организация может округлить дробное количество календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, но только в пользу работника.

Заместитель директора департамента оплаты  
труда, трудовых отношений и социального  
партнерства Минтруда

Т.В. Маленко