

Георгий СЫРКУ,

директор Главного управления развития
человеческих ресурсов, труда и политики
заработной платы Министерства
экономики и торговли

В редакцию журнала „Contabilitate și audit“ поступило несколько вопросов, касающихся расчета отпускного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск. Вопросы читателей Георгию Сырку задавал Юрий Даченко, консультант журнала „Contabilitate și audit“.

Георгий Иванович, у многих бухгалтеров возникают затруднения при исчислении стажа, дающего право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении. Этот стаж должен быть учтен в целых месяцах? Нужно ли при определении количества календарных дней, за которые полагается компенсация, брать для расчета целые дни? Или же учитывать их до десятого знака? Какими нормативными документами при этом необходимо руководствоваться?

При расчете компенсации за неиспользованный отпуск следует исходить из соотношения в 2,33 дня отпуска за каждый отработанный месяц при продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска в 28 календарных дней (28 дней : 12 месяцев = 2,33 дня за месяц). При этом следует обращать внимание, что учитывается только стаж работы, дающий право на оплачиваемый отпуск, то есть в этот стаж не включается время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы более 14 календарных дней, время прогула и т.д., что регулируется статьей 114 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК) и коллективными или индивидуальными трудовыми договорами. Количество месяцев округляется до целого по обычным математическим правилам, то есть менее половины месяца отбрасывается, а больше – округляется до целого. Таким образом, стаж в 6 месяцев 1 неделю округляется до 6 месяцев, а 6 месяцев и 3 недели до 7. Количество дней, за которые полагается компенсация, округляется до целых по тем же правилам. Так, компенсация за неиспользованный отпуск при стаже в 6,2 месяца составит 14 дней (6,2 месяца $\approx$ 6 месяцев, 6 месяцев $\times$ 2,33 дня = 13,98 дня $\approx$ 14 дней).

При этом расчете мы руководствуемся старыми нормативными документами, которые, однако, в этой части не утратили своей актуальности.

Георгий Иванович, при этом получается, что если работник отработал ровно один год и уволился, не побывав в отпуске, то ему полагается компенсация за 28 календарных дней? Да, разумеется.

А если он отработал один год, ушел в отпуск на 28 календарных дней и после этого сразу уволился, то ему полагается еще компенсация за 2 дня неиспользованного отпуска? Это кажется не совсем справедливым.

Тем не менее, это так. Хотя это и не так несправедливо, как кажется на первый взгляд. Ведь уволившись после года работы и сразу поступив на другое место работы, за месяц работник зарабатывает себе тот же стаж на право отпуска.

Как учитывается повышение оклада, если работник уходит в отпуск через месяц после этого повышения или если работник ушел в отпуск 27 июня, а оклады повышаются с 1 июля?

Раньше это повышение учитывалось (распространялось на весь период, за который суммировалась средняя заработная плата для расчета отпускного пособия). В настоящее время это положение не действует. В соответствии с **Порядком исчисления средней заработной платы**, утвержденным **Постановлением Правительства № 426 от 26 апреля 2004 г.** основанием для расчета отпускных будет **фактическая заработная плата**. Исключение возможно лишь в том случае, когда заработная плата по каким-либо причинам (решение судебного органа, Постановление Правительства и т.д.) будет повышена за расчетный период исчисления средней заработной платы задним числом. Например, если будет установлено, что размер оклада работника был ниже установленного законом минимума. В этом случае работнику будет выплачена компенсация, а также пересчитан размер отпускного пособия.

Сотрудница оформляет ежегодный оплачиваемый отпуск сразу после окончания отпуска по уходу за ребенком. Как следует рассчитать отпускное пособие?

Это достаточно распространенная ситуация. За время отпуска по уходу за ребенком часто меняются наименования должностей, структура предприятия, размер окладов, тарифные ставки и т.д. В этом случае при отсутствии фактического заработка за соответствующий расчетный период следует исходить из размера должностного оклада или тарифной ставки той должности, на которой находилась работница до ухода в отпуск по уходу за ребенком, а при отсутствии – из равноценной.

Если на время отпуска приходится праздничный день, то отпуск продлевается на 1 день. Оплачивается ли этот праздничный день?

Да, этот праздничный день оплачивается в обычном порядке. Я уже писал об оплате за нерабочие праздничные дни (см. „*Contabilitate și audit*” № 5 за 2006 год, с.21). Кроме того, праздничные дни исключаются из времени учебного отпуска (так как в эти дни учебные заведения не работают) и оплачиваются отдельно.

Работник три года подряд, мотивируя это различными причинами, отказывался от ежегодного отпуска. В этом году он просит предоставить ему один отпуск сразу за все три года. Можно ли ему отказать?

Отказывать работнику не стоит, так как в этом случае явно видна вина предприятия (работодателя). Позволяя сотруднику не использовать отпуск в течение трех лет, предприятие нарушало статью 118 ТК, согласно которой только в **исключительных случаях** отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. При этом в следующем году работник будет иметь право на два отпуска, которые могут быть или совмещены или разделены на части по его письменному заявлению. Кроме того, нужно отметить, что согласно статье 116 ТК работодатель должен ежегодно составлять *график ежегодных оплачиваемых отпусков*, который является обязательным как для работодателя,

так и для работника. Но хотя соблюдение графика отпуска вменяется в обязанность и работодателю, и работнику, ответственность за его нарушение в соответствии с **Кодексом об административных правонарушениях** несет работодатель. Поэтому лучше дать возможность работнику использовать все накопленные отпуска.

Работник взял отпуск авансом и теперь увольняется. Следует ли удержать у него выданное ранее отпускное пособие?

Да, следует. Расчет удержания производится по тому же принципу, что и расчет компенсации работнику за неиспользованный отпуск, то есть исходя из 2,33 дня за каждый неотработанный месяц года, за который работник был в отпуске (при продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска в 28 календарных дней). Таким образом, если работник использовал ежегодный оплачиваемый отпуск и увольняется, а стаж его работы, дающий право на отпуск, составляет, например, 9 месяцев и 6 дней, то удержание за отпуск, выданный авансом, будет рассчитываться за 7 календарных дней (9 месяцев и 6 дней округляются до 9 месяцев, следовательно, не хватает стажа в 3 месяца, $3 \text{ месяца} \times 2,33 \text{ дня} = 6,99 \approx 7 \text{ дней}$).

Нужно отметить, что в некоторых случаях, предусмотренных частью (4) ТК, удержания за неотработанные дни отпуска не производятся (призыв на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу, занятие выборной должности в органе публичной власти и т.д.).

При удержании следует иметь в виду, что согласно ст. 149 ТК удержание при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов заработной платы, причитающейся работнику. Если сумма удержания превысит этот предел, можно предложить работнику добровольно вернуть разницу. В случае его отказа следует ограничиться предельной суммой удержания и не чинить препятствий увольняемому (невыдача трудовой книжки и т.д.), так как в подобной ситуации ответственность возлагается на предприятие. В крайнем случае предприятие может обратиться в суд.