Тонкости расчета компенсации за неиспользованный отпуск

Учитывать ли при определении периода, за который положена компенсация, время болезни и отпуска?

Учитывать. В стаж работы, который дает право на основной оплачиваемый отпуск, входит не только фактическое время работы, но и время, когда сотрудник был на больничном либо в отпуске, в том числе по беременности и родам (ст. 81, 121, 261 Трудового кодекса). А вот отпуск «за свой счет» продолжительностью более 14 дней и отпуск по уходу за ребенком исключаются из периода, за который положена компенсация.

Сотрудник проработал в компании меньше месяца. Имеет ли он право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении?

Если он проработал хотя бы 15 календарных дней, то имеет. Хотя право на ежегодный отпуск за первый год работы возникает у сотрудника только после шести месяцев работы в компании, компенсация за неиспользованный отпуск не зависит от стажа работы в компании и испытательного срока (ст. 121, 122 ТК РФ).

Поэтому если сотрудник трудился в организации 15 календарных дней и больше, то компенсация рассчитывается как за целый отработанный месяц. А вот если меньше 15 дней, компенсация не положена вовсе (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.30 № 169).

Как правильно округлять количество календарных дней, за которые нужно выплатить компенсацию?

Порядок округления количества неиспользованных дней отпуска законодательством не установлен. Но, по мнению специалистов Минздравсоцразвития России, дробное количество дней нужно округлять до целых чисел всегда в пользу сотрудника (письмо от 07.12.05 № 4334-17). Допустим, сотрудник отработал четыре месяца. Количество неотгулянных дней отпуска составит 9,33 дня (28 дн. : 12 мес. x 4 мес.). При расчете компенсации их нужно округлить до 10, а не до 9 дней, как того требуют правила арифметики.