

Отпуск при временном трудоустройстве

В некоторых случаях законодательство позволяет нанимать работника на определенный срок. Эта ситуация типична не для любого бухгалтера, и в связи с этим часто возникают те или иные затруднения. В статье мы подробно разберем тему предоставления и оплаты отпуска такому сотруднику.

Общие и особые правила

В общем случае работник, который нанят по срочному трудовому договору, имеет те же права на отпуск, что и любой другой. Но есть **два исключения**:

1. Если срок трудового договора *не превышает 2 месяца* (статья 291 ТК РФ).
2. Если работник привлечен к *сезонным работам* (статья 295 ТК РФ).

В этих случаях отпуск предоставляется **из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы**.

Если обе ситуации к «срочному» работнику неприменимы, то отпуск ему предоставляется на общих основаниях.

Срочный договор и график отпусков

Составляя график отпусков на следующий год, специалист может засомневаться, *включать ли в него «срочных» сотрудников*. В особенности если договор рассчитан на срок меньше года.

Ответ прост — сотрудник на срочном договоре включается в график отпусков **по общим правилам**. Напомним, что этот график должен быть составлен не менее, чем за 2 недели до конца года. И если на момент планирования отпусков сотрудник числится в компании, то не включать его в график нельзя. К тому же всегда есть шанс, что срок его договора может быть продлен. Либо что из разряда «срочных» сотрудник перейдет в постоянные. Чтобы впоследствии не возникло спорной ситуации по поводу отпуска, лучше предусмотреть это заранее.

Продолжительность отпуска

Каждый работник ежегодно имеет право на **28 календарных дней отпуска**. Но речь о сотрудниках, которые работают на постоянной основе. В связи с этим может возникнуть вопрос: *нужно ли пересчитывать длину отпуска «срочному» работнику?* К примеру, если с ним заключен договор на 6 месяцев, означает ли это, что ему должен предоставляться отпуск длиной не 28, а 14 календарных дней?

Отвечаем: **нет, ничего пересчитывать не нужно**. Трудовой кодекс не содержит никаких указаний на этот счет. Оговорки сделаны лишь для сезонных работников и тех, кто нанимается меньше чем на 2 месяца — о них мы упоминали выше. Всем остальным сотрудникам на срочном договоре полагается полноценный 28-дневный отпуск.

В соответствии со статьей 127 ТК РФ, допускается **предоставление отпуска за пределами срока трудового договора** (отпуск с последующим увольнением). В этом случае днем увольнения будет считаться дата окончания отпуска. Если отпуск предоставлялся авансом, то при увольнении из зарплаты вычитается доля, соответствующая его неотработанной части.

Расчет отпускных

Далее рассмотрим два примера расчета суммы отпускных: для особых условий временной работы (сезонной или длительностью менее 2 месяцев) и для обычного «срочника».

Сезонные работы

Компания наняла Иванова И.И. на сезонные работы продолжительностью с 1 июля до 30 сентября 2018 года (**3 месяца**) с окладом **35 000 рублей** в месяц. Весь срок работник трудился без пропусков. Отпуск предоставляется после окончания срока трудового договора — сотрудник идет в отпуск с 1 октября с последующим увольнением. Расчетный период — с 1 июля по 30 сентября 2018 года (**78 рабочих дней**).

Произведем расчет отпускных:

- длительность отпуска составит: **3 месяца * 2 рабочих дня = 6 дней** (статья 295 ТК РФ);
- заработок составил **35 000 * 3 = 105 000 рублей**;
- расчет среднедневного заработка: **105 000 / 78 = 1 346,15 рублей**;
- сотруднику полагаются отпускные в сумме: **1 346,15 * 6 = 8 076,9 рублей**.

Срочный договор на 12 месяцев

Петров П.П. был принят по срочному договору с 1 августа 2017 по 31 июля 2018 года (**12 месяцев**) с окладом **45 000 рублей** в месяц. Весь период отработан без больничных и отпусков. С 1 августа 2018 года Петрову предоставляется отпуск с последующим увольнением. Его длина — 28 календарных дней, поскольку особые условия не действуют. Для начисления отпускных используется расчетный период с 1 августа 2017

по 31 июля 2018.

Произведем расчет:

- заработок сотрудника за расчетный период составил: **$45\ 000 * 12 = 540\ 000$ рублей;**
- средний заработок в данном случае рассчитывается так: **$540\ 000 / 12 / 29,3 = 1\ 535,84$ рублей;**
- Петрову полагаются отпускные в сумме: **$1\ 535,84 * 28 = 43\ 003,52$ рублей.**

Если отпуск не был использован

Право на отпуск у сотрудника появляется **по истечении 6 месяцев непрерывной работы** у конкретного работодателя. Отпуск может быть предоставлен и раньше, но на это нужно *согласие нанимателя*. Если сотрудник принимается на короткий срок, то обычно отпуск получить он не успевает. В этом случае при увольнении ему должна быть выплачена компенсация за неиспользованные дни отпуска. Расчет происходит так: подсчитывается **средний дневной заработок** и умножается на **количество дней отпуска, которые человек не использовал**.

Здесь стоит обратить внимание на следующий момент. Как было указано выше, отпускные при сезонном характере работы и при найме менее, чем на 2 месяца считаются в особом порядке. В этом случае компенсация рассчитывается **в рабочих днях**. Если же речь об остальных «срочных» работниках, то компенсация считается в календарных днях.

Важно! Период фактически отработанного времени в данном случае роли не играет. Например, если сотрудник был нанят *на 4 месяца, но отработала из них только 1*, компенсацию все равно нужно считать **в календарных днях**.