**Выплачивается ли в связи с реорганизацией компенсация за неиспользованный отпуск работникам?**

 Реорганизация организации сама по себе не является основанием для выплаты работникам учреждения денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

 Обоснование вывода:

 Согласно части первой ст. 127 ТК РФ денежная компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается работнику при увольнении.

 Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации или изменение ее подведомственности (подчиненности) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (часть пятая ст. 75 ТК РФ).

 Таким образом, поскольку реорганизация организации сама по себе не влечет увольнения работников, то не может служить основанием для выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск. Следовательно, работникам, которые продолжают трудиться после реорганизации, ранее не использованные отпуска предоставляются в общем порядке в соответствии с очередностью, установленной у работодателя (ст.ст. 122 и 123 ТК РФ).

 К сведению:

 В связи с увольнением работника при его отказе от продолжения работы при реорганизации работодателя в последний рабочий день работнику надлежит выплатить денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. Кроме того, реорганизация может сопровождаться фактическим сокращением численности или штата работников организации, влекущим увольнение работников. В этом случае увольняемым работникам также выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Но подчеркнем еще раз, что основанием для выплаты денежной компенсации в обоих случаях является увольнение работника, а не реорганизация работодателя как таковая.