

РАСЧЕТ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, СОХРАНЯЕМОЙ НА ПЕРИОД ОТПУСКА

Е.Л. ПЕНЯЕВА,

консультант по налогам ЗАО «ВКР-Интерком-Аудит»

16 апреля 2003 г. в «Российской газете» было опубликовано постановление Правительства Российской Федерации от 11.04.2003 № 213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвердившее Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (далее – Положение № 213). Данное Постановление было принято в соответствии с нормами ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) «Исчисление средней заработной платы».

«Статья 139. Исчисление средней заработной платы»

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней за-

работной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Как видно из содержания статьи 139 ТК РФ при любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Эта норма закреплена в Положении № 213 (п. 3).

Той же ст. 139 ТК РФ предусмотрено, что для оплаты отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск средняя дневная заработная плата исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Согласно п.9 Положения № 213 средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 3 и на среднемесячное число календарных дней (29,6).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели (п. 10 Положения № 213).

В пункте 15 Положения № 213 подробно изложен порядок расчета среднего заработка при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения):

- если повышение произошло в расчетный период, выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения), установленной в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение) каждого из месяцев расчетного периода;
- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;
- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) до окончания указанного периода.

Согласно п. 16 Положения № 213, регламентирующего порядок расчета средней заработной платы при повышении надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), за особые условия государственной службы средний заработок работников повышается в следующем порядке:

- если повышение произошло в расчетный период, надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), за особые условия государственной службы, начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления указанных надбавок, установленных в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на надбавки каждого из месяцев расчетного периода;
- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышаются указанные надбавки, включенные в средний заработок, исчисленный за расчетный период;
- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, указанные надбавки, включенные в средний заработок, повышаются с даты повышения надбавок до окончания указанного периода.

В соответствии с п. 17 Положения № 213 установлен порядок расчета средней заработной платы, определяемой для оплаты времени вынужденного прогула при незаконном увольнении или

отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе:

средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит увеличению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения), установленной работнику с даты восстановления на прежней работе, на тарифную ставку (должностной оклад, денежное вознаграждение), установленную в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула повышались тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение).

Выплаты, учитываемые при расчете средней заработной платы

Для расчета средней заработной платы **учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат**, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

Статья 129 ТК РФ раскрывает, что следует понимать под «оплатой труда» и «заработной платой»:

«Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера».

Как видно, понятие «оплата труда» значительно шире, чем понятие «заработная плата», ведь оплата труда предусматривает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы и т.д.

Системы оплаты труда, размеры окладов и отдельных выплат устанавливаются (статья 135 ТК РФ):

- в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, — соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- в отношении работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное

финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) — законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

- в отношении работников других организаций — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

В соответствии с п. 2 Положения № 213 при расчете средней заработной платы учитываются:

а) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме.

Обратите внимание! Неденежные формы оплаты труда могут применяться только с согласия самого работника, подтвержденного его письменным заявлением. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % общей суммы заработной платы (ст. 131 ТК РФ);

д) денежное вознаграждение, начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности;

е) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорары работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

ж) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх уменьшенной годовой учебной нагрузки (учитывается в размере одной десятой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления).

Пример 1.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Преподавателю в начале учебного года была установлена годовая учебная нагрузка — 720 ч. В течение года учебная нагрузка уменьшилась до 690 ч, причем:

- в январе уменьшилась на 10 ч;
- в феврале нагрузка не изменялась;
- в марте уменьшилась на 20 ч.

Дополнительно педагог вел преподавательскую работу, причем:

- в январе дополнительной нагрузки не было;
- в феврале дополнительная нагрузка составила 20 ч;
- в марте дополнительная нагрузка составила 10 ч.

Дополнительно начисленная заработная плата составила: в феврале — 200 руб., в марте — 100 руб.

Для расчета средней заработной платы учитываются дополнительные выплаты в размере одной десятой за каждый месяц расчетного периода, соответственно, за февраль — 20 руб. и за март — 10 руб.

з) разница в должностных окладах работников, перешедших на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением должностного оклада по предыдущему месту работы (должности);

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении календарного года, обусловленная системой оплаты труда (учитывается в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), выслугу лет (стаж работы), особые условия государственной службы, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) премии и вознаграждения, включая вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет.

При определении средней заработной платы премии и вознаграждения, фактически начислен-

ные за расчетный период, учитываются в следующем порядке (п. 14 Положения № 213):

- ежемесячные премии и вознаграждения – не более одной выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода;
- премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, – не более одной выплаты за одни и те же показатели в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода;
- вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий календарный год, – в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления вознаграждения.

Пример 2.

Работнице организации будет предоставлен очередной отпуск с 5 мая 2006 г. Ее ежемесячный оклад – 5 000 руб. Кроме оклада, в январе выплачено вознаграждение по итогам работы за 2005 г. – 3 000 руб. (предусмотрено Положением о премировании), в марте выплачены квартальная премия за I квартал (предусмотрено Положением о премировании) – 1 000 руб. и единовременная премия к Международному женскому дню – 500 руб. (не предусмотрено Положением о премировании).

Определим сумму выплат, учитываемых при исчислении средней заработной платы:

1) оклад – 15 000 руб. (5 000 руб. × 3);

2) вознаграждение по итогам работы за 2005 г. – 750 руб. (3 000 рублей / 12 × 3);

3) квартальная премия – 1000 руб.

Единовременная премия к Международному женскому дню (500 рублей) не учитывается, так как она не предусмотрена системой оплаты труда.

Если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 4 Положения № 213, то премии и вознаграждения учитываются при определении средней заработной платы пропорционально времени, отработанному в расчетный период (за исключением ежемесячных премий, выплачиваемых вместе с заработной платой за данный месяц). Если работник проработал в организации не полный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, то их следует учитывать при определении средней заработной платы исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном п.14 Положения № 213.

Пример 3.

Работнику организации будет предоставлен очередной отпуск с 5 мая 2006 г. Согласно системе оплаты труда его оклад – 5 000 руб. и ежемесячная премия – 3 000 руб. В феврале работник болел 4 дня, поэтому его оплата труда составила 6 320 руб. (оклад 3 950 руб. и премия 2 370 руб.). Определим сумму выплат, учитываемых при исчислении средней заработной платы: 5 000 + 5 000 + 3 950 + 3 000 + 3 000 + 2 370 = 22 320 руб.

Учитываемая при определении средней заработной платы сумма премии за февраль – 2 370 руб., следовательно, еще раз определять пропорцию не нужно;
н) другие виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда.

Данный перечень является открытым, поэтому выплаты, прямо не поименованные в нем, но предусмотренные системой оплаты труда, т.е. закрепленные локальными нормативными актами организаций, включаются в состав выплат, учитываемых при расчете средней заработной платы.

Расчетный период

Согласно п.3 Положения № 213 расчетный период для исчисления среднего заработка составляет:

- 3 месяца (с 1-го до 1-го числа) – для оплаты отпусков и компенсации за неиспользованные отпуска;
- 12 месяцев – во всех остальных случаях.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Периоды и выплаты, исключаемые при исчислении средней заработной платы

Согласно п. 4 Положения № 213 при исчислении средней заработной платы из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) работнику предоставлялись дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Определение средней заработной платы в особых случаях

1. Порядок применения данного пункта регламентирован п. 5 Положения № 213.

Работник за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с п. 4 Положения № 213. В этом случае средняя заработная плата определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период времени, равный расчетному.

Пример 4.

Работнику организации с 10 апреля 2006 г. предоставлен очередной ежегодный отпуск. С 1 января по 28 февраля 2006 г. работник не работал в связи с простоем по вине работодателя, с 1 марта по 31 марта был временно нетрудоспособен, а с 3 апреля вышел на работу. Расчетным периодом при оплате отпусков являются три календарных месяца (с 1-го до 1-го числа). В данном случае в месяцах, которые должны быть приняты в качестве расчетного периода (январь, февраль, март), работник фактически не работал и не имел заработка (пособие по временной нетрудоспособности и оплата времени простоя в расчет среднего заработка не включаются). Поэтому расчетный период составит три последних календарных месяца, в течение которых работник работал: октябрь, ноябрь, декабрь 2005 года.

2. Порядок применения данного пункта регламентирован п. 6 Положения № 213.

Работник за расчетный период и до расчетного периода не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных

дней. В данных обстоятельствах средняя заработная плата определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение средней заработной платы.

Пример 5.

С 1 января 2006 г. на работу в организацию «АБС» вышел новый сотрудник. Этому работнику по его просьбе был предоставлен очередной ежегодный отпуск с 10 апреля 2006 г. С 1 января по 28 февраля 2006 г. работник не работал в связи с простоем по вине работодателя, с 1 марта по 31 марта был временно нетрудоспособен, а с 3 апреля вышел на работу.

Расчетным периодом при оплате отпусков являются три календарных месяца (с 1-го до 1-го числа). В данном случае в месяцах, которые должны быть приняты в качестве расчетного периода (январь, февраль, март), работник фактически не работал и не имел заработка (пособие по временной нетрудоспособности и оплата времени простоя в расчет среднего заработка не включаются). До 1 января 2006 г. работник работал у предыдущего работодателя. Средний заработок в данном случае будет определен исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни с 3 по 7 апреля включительно.

3. Порядок применения данного пункта регламентирован п. 7 Положения № 213.

Работник за расчетный период до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение средней заработной платы, не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней. В этом случае средняя заработная плата определяется исходя из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения.

Пример 6.

Работник поступил на работу в порядке перевода, и не проработав ни одного дня, по соглашению с администрацией предприятия сразу уходит в отпуск. Тогда оплата его отпуска производится исходя из установленного должностного оклада или тарифной ставки.

Порядок исчисления средней заработной платы

Во всех случаях, кроме применения суммированного учета рабочего времени, для определения средней заработной платы используется средняя дневная заработная плата.

Средняя заработная плата работника определяется умножением средней дневной заработной платы на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате. В соответствии с п. 12 Положения № 213 при определении средней дневной заработной платы из расчетного периода исключаются праздничные нерабочие дни, установленные федеральным законом. Согласно ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 мая – Праздник Весны и Труда; 9 мая – День Победы; 12 июня – День России; 4 ноября – День народного единства. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Если отпуск предоставляется в календарных днях, то средняя дневная заработная плата исчисляется делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 3 и на среднемесячное число календарных дней (29,6).

Пример 7.

Работник организации с 10 мая 2006 г. уходит в очередной отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Его ежемесячный оклад – 8 800 руб. Расчетный период (февраль–апрель) отработан работником полностью.

1) Рассчитаем среднюю дневную заработную плату: $(8\ 800\ \text{руб.} + 8\ 800\ \text{руб.} + 8\ 800\ \text{руб.}) / 3 / 29,6 = 297,30\ \text{руб.}$

2) Определим сумму средней заработной платы для оплаты отпуска: $297,30\ \text{рубля} \times 28\ \text{дней} = 8\ 324,40\ \text{руб.}$

Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 4 Положения № 213, то средняя дневная заработная плата исчисляется делением суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму, состоящую из среднемесячного числа календарных дней (29,6), умноженного на количество полностью отработанных месяцев, и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах. Количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах рассчитывается умножением рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, на коэффициент 1,4.

Пример 8.

Работник организации с 10 мая 2006 г. уходит в очередной отпуск продолжительностью

28 календарных дней. Его ежемесячный оклад – 8 800 руб. Февраль и март отработаны работником полностью, а с 7 по 30 апреля он был временно нетрудоспособен. Заработная плата за фактически отработанное время в апреле (за 4 дня) составила 1 600 руб.

1) Рассчитаем среднюю дневную заработную плату: $(8\ 800\ \text{руб.} + 8\ 800\ \text{руб.} + 1\ 600\ \text{руб.}) / (29,6 \times 2\ \text{мес.} + (4\ \text{дня} \times 1,4)) = 296,30\ \text{руб.}$

2) Определим сумму средней заработной платы для оплаты отпуска: $296,30\ \text{рубля} \times 28\ \text{дней} = 8\ 296,40\ \text{руб.}$

Если отпуск предоставляется в рабочих днях, то средняя дневная заработная плата исчисляется делением суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

Пример 9.

3 апреля 2006 года гражданин заключил краткосрочный трудовой договор на 1 месяц. Сумма оплаты труда – 8 800 руб. за месяц. Работник отработал один полный календарный месяц, и ему на основании ст. 291 ТК РФ предоставлен отпуск – 2 рабочих дня. Количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели в апреле – 25.

1) Рассчитаем среднюю дневную заработную плату: $8\ 800\ \text{руб.} / 25\ \text{дн.} = 352\ \text{руб.}$

2) Определим сумму средней заработной платы для оплаты отпуска: $352\ \text{рубля} \times 2\ \text{дн.} = 704\ \text{руб.}$

Количество рабочих дней в не полностью отработанных месяцах при предоставлении отпусков в рабочих днях рассчитывается умножением рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, на коэффициент 1,2.

Пример 10.

3 апреля 2006 г. гражданин заключил краткосрочный трудовой договор на 1 месяц. Сумма оплаты труда – 8 800 руб. за месяц. На основании ст. 291 ТК РФ работнику предоставлен отпуск – 2 рабочих дня. Работник болел 3 дня (с 12 по 14 апреля). Заработная плата за апрель с учетом времени болезни – 7 600 руб. Количество рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, – 17.

1) Рассчитаем среднюю дневную заработную плату: $7\ 600\ \text{руб.} / (17\ \text{дн.} \times 1,2) = 7\ 600\ \text{руб.} / 20,40 = 372,55\ \text{руб.}$

2) Определим сумму средней заработной платы для оплаты отпуска: $372,55\ \text{руб.} \times 2\ \text{дн.} = 745,10\ \text{руб.}$

Порядок расчета средней дневной заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски, рас-

смотренный выше, применяется также, если работнику установлено неполное рабочее время (неполная рабочая неделя, неполный рабочий день).

Исчисление средней заработной платы при суммированном учете рабочего времени

При определении средней заработной платы работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средняя часовая заработная плата, исчисляемая делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средняя заработная плата работника определяется умножением средней часовой заработной платы на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

Средняя заработная плата работника для оплаты отпуска определяется умножением средней часовой заработной платы на количество рабочего времени (в часах) в неделю в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и на количество календарных недель отпуска.

Пример 11.

Работнику, которому установлен суммированный учет рабочего времени (исходя из 40-часовой рабочей недели) с 3 апреля 2006 г. предоставляется отпуск – 28 календарных дней.

Расчетный период отработан полностью. За расчетный период работнику начислена заработная плата – 15 000 руб. (5 000 рублей × 3 мес.). Количество отработанных часов в январе – 128, в феврале – 151, в марте – 175. Определим среднюю часовую заработную плату: $15\,000 \text{ руб.} : (128 + 151 + 175) = 15\,000 \text{ руб.} / 454 = 33,04 \text{ руб.}$ Определим среднюю заработную плату для оплаты отпуска: $33,04 \text{ руб.} \times 40 \text{ ч} \times 4 \text{ нед} = 5\,286,40 \text{ руб.}$

Расчетный период отработан не полностью. Работник болел 3 дня (с 8 по 10 февраля). За расчетный период работнику начислена заработная плата – 14 200 руб. (5 000 руб. × 2 мес + 4 200 руб.). Количество фактически отработанных часов в январе – 128, в феврале – 151, в марте – 175. Определим среднюю часовую заработную плату: $14\,200 \text{ руб.} / (128 + 151 + 175) = 14\,200 \text{ руб.} / 454 = 31,28 \text{ руб.}$ Определим среднюю заработную плату для оплаты отпуска: $31,28 \text{ руб.} \times 40 \text{ ч} \times 4 \text{ нед} = 5\,004,80 \text{ руб.}$

Исчисление средней заработной платы при повышении оплаты труда

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) средняя заработная плата работников повышается в следующем порядке:

1) если повышение произошло в расчетный период, то выплаты, учитываемые при определении средней заработной платы и начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются делением тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения), установленной в месяце наступления случая, с которым связано сохранение средней заработной платы, на тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение) каждого из месяцев расчетного периода.

Пример 12.

Работнику предоставляется очередной отпуск с 24 апреля 2006 г. продолжительностью 28 календарных дней. Расчетный период отработан полностью. Начислена заработная плата: в январе и феврале – по 5 000 руб., в марте – 6 500 руб. (с 1 марта зарплата каждого работника организации повышена на 30%).

Определим среднюю дневную заработную плату: $(5\,000 \text{ руб.} \times 1,3 + 5\,000 \text{ руб.} \times 1,3 + 6\,500 \text{ руб.}) / 3 / 29,6 = 219,59 \text{ руб.}$ Сумма выплаченных отпускных составит: $219,59 \text{ руб.} \times 28 \text{ дн.} = 6\,148,52 \text{ руб.}$

2) если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение средней заработной платы, то повышается средняя заработная плата, исчисленная за расчетный период.

Пример 13.

Работнику предоставляется очередной отпуск с 24 апреля 2006 г. продолжительностью 28 календарных дней. Расчетный период отработан полностью. Заработная плата начислена в январе, феврале и марте – по 5 000 руб. С 1 апреля зарплата каждого работника организации повышена на 30%.

Определим среднюю дневную заработную плату: $(5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.}) / 3 / 29,6 \times 1,3 = 219,59 \text{ руб.}$ Сумма выплаченных отпускных составит: $219,59 \text{ руб.} \times 28 \text{ дн.} = 6\,148,52 \text{ руб.}$

3) если повышение произошло в период сохранения средней заработной платы, то часть средней заработной платы повышается с даты увеличения тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) до окончания указанного периода.

Пример 14.

Работнику предоставляется очередной отпуск с 24 апреля 2006 г. продолжительностью 28 календарных дней. Расчетный период отработан полностью. Заработная плата начислена в январе, феврале и марте – по 5 000 руб. С 1 мая зарплата каждого работника организации повышена на 30%.

Определим среднюю дневную заработную плату: $(5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.}) / 3 / 29,6 = 168,92 \text{ руб.}$ Сумма выплаченных отпускных составит: за период с 24 по 30 апреля – $168,92 \text{ руб.} \times 7 \text{ дн.} = 1\,182,44 \text{ руб.}$, за период с 1 по 24 мая – $168,92 \text{ руб.} \times 1,3 \times 21 \text{ дн.} = 4\,611,52 \text{ руб.}$

Из расчета исключены праздничные дни – 1 и 9 мая, так как согласно ст. 120 ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются. Общая сумма выплаченных отпускных составит: $1\,182,44 \text{ руб.} + 4\,611,52 \text{ руб.} = 5\,793,96 \text{ руб.}$

Аналогичный порядок расчета средней заработной платы предусмотрен при повышении размеров надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) и за особые условия государственной службы:

- если повышение произошло в расчетный период, то надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), за особые условия государственной службы, начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются делением указанных надбавок, установленных в месяце наступления случая, с которым связано сохранение средней заработной платы, на надбавки каждого из месяцев расчетного периода;
- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение средней заработной платы, то повышаются указанные надбавки, включенные в среднюю заработную плату, исчисленную за расчетный период;
- если повышение произошло в период сохранения средней заработной платы, то указанные надбавки, включенные в среднюю заработную плату, повышаются с даты повышения надбавок до окончания указанного периода.

Более подробно с вопросами, касающимися отпусков, Вы можете ознакомиться в книге ЗАО «ВКР-Интерком-Аудит» «Отпуска».