

ЗАРАБОТОК И ЕГО ИСЧИСЛЕНИЕ

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

Е.Л. ПЕНЯЕВА,

консультант по налогам ЗАО «ВКР-Интерком-Аудит»

Во всех случаях, кроме применения суммированного учета рабочего времени, для определения среднего заработка используется средний дневной заработок.

Средний заработок работника определяется умножением среднего дневного заработка на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате. В соответствии с п. 12 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213 (далее – Положение № 213) при определении среднего дневного заработка из расчетного периода исключаются праздничные нерабочие дни, установленные федеральным законом.

Согласно ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – 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.

ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ДНЕВНОГО ЗАРАБОТКА ДЛЯ ОПЛАТЫ ОТПУСКОВ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ОТПУСКА

Если отпуск предоставляется в календарных днях, то средний дневной заработок исчисляется делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 3 и на среднемесячное число календарных дней (29,6). Данный порядок регламентирован п. 9 Положения № 213.

Пример 1. *Работник организации с 10 мая 2005 г. уходит в очередной отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Его ежемесячный оклад – 8 800 руб.*

Расчетный период (февраль-апрель) отработан работником полностью.

1) Рассчитаем средний дневной заработок:
 $(8\,800 \text{ руб.} + 8\,800 \text{ руб.} + 8\,800 \text{ руб.}) : 3 : 29,6 = 297,30 \text{ руб.}$

2) Определим сумму среднего заработка для оплаты отпуска:

$297,30 \text{ руб.} \times 28 \text{ дн.} = 8\,324,40 \text{ руб.}$

Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 4 Положения № 213, то средний дневной заработок 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 2. *Работник организации с 10 мая 2005 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. За работная плата за фактически отработанное время в апреле (за 4 дня) составила 1 600 руб.*

1) Рассчитаем средний дневной заработок:
 $(8\,800 \text{ руб.} + 8\,800 \text{ руб.} + 1\,600 \text{ руб.}) : (29,6 \times 2 \text{ мес.} + (4 \text{ дн.} \times 1,4)) = 296,30 \text{ руб.}$

2) Определим сумму среднего заработка для оплаты отпуска:

$296,30 \text{ руб.} \times 28 \text{ дн.} = 8\,296,40 \text{ руб.}$

Если отпуск предоставляется в рабочих днях, то средний дневной заработок исчисляется делением суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели, что указано в п. 10 Положения № 213.

Пример 3. 1 апреля 2005 г. гражданин заключил краткосрочный трудовой договор на 1 мес. Сумма оплаты труда – 8 800 руб. за мес. 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 – 26.

1) Рассчитаем средний дневной заработок:

8 800 руб. : 26 дн. = 338,46 руб.

2) Определим сумму среднего заработка для оплаты отпуска:

338,46 руб. x 2 дн. = 676,92 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 4. 1 апреля 2005 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 14 по 16 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, – 19.

1) Рассчитаем средний дневной заработок:

7 600 руб. : (19 дн. x 1,2) = 333,33 руб.

2) Определим сумму среднего заработка для оплаты отпуска:

333,33 руб x 2 дн. = 666,66 руб.

Порядок расчета среднего дневного заработка работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, рассмотренный в данном пункте, применяется также при работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня).

ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ДНЕВНОГО ЗАРАБОТКА В СЛУЧАЯХ, НЕ СВЯЗАННЫХ С ОПЛАТОЙ ОТПУСКОВ И ВЫПЛАТОЙ КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ОТПУСКА

Средний дневной заработок (за исключением случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска) исчисляется делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество фактически отработанных в этот период дней.

При установлении работнику неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок исчисляется делением суммы фактически начисленной

заработной платы на количество рабочих дней по календарю 5-дневной (6-дневной) рабочей недели, приходящихся на время, отработанное в расчетный период. Данный порядок содержится в п. 8 Положения № 213.

Пример 5. Работник организации направлен в служебную командировку сроком на три дня: с 12 по 14 мая 2005 г. Ежемесячный оклад работника с 1 января 2004 г. – 8 800 руб. Рассчитаем средний заработок, сохраняемый на время командировки работника, для двух вариантов.

Вариант 1. Расчетный период – 12 месяцев (с 1 мая 2004 г. по 1 мая 2005 г.) – отработан полностью.

Определим средний дневной заработок:

(8 800 руб. x 12 мес.) : (19 + 20 + 23 + 21 + 22 + 23 + 19 + 22 + 19 + 19 + 22 + 22) = 105 600 руб. : 251 день = 420,72 руб.

Рассчитаем средний заработок, сохраняемый за работником в течение его пребывания в командировке:

420,72 руб. x 3 дн. = 1 262,16 руб.

Вариант 2. Расчетный период отработан не полностью – с 7 по 30 апреля 2005 г. работник болел, заработная плата за апрель (за 4 фактически отработанных дня) – 1 600 руб.

Определим средний дневной заработок:

(8 800 руб. x 11 мес. + 1 600 руб.) : (19 + 20 + 23 + 21 + 22 + 23 + 19 + 22 + 19 + 19 + 22 + 4) = 98 400 руб. : 233 дн. = 422,32 руб.

Рассчитаем средний заработок, сохраняемый за работником в течение его пребывания в командировке:

422,32 руб. x 3 дн. = 1 266,96 руб.

ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ПРИ СУММИРОВАННОМ УЧЕТЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок, который исчисляется делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок работника определяется умножением среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

Средний заработок работника для оплаты отпуска определяется умножением среднего часового заработка на количество рабочего времени (в часах) в неделю в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и на количество календарных недель отпуска. Данный порядок закреплен в п. 13 Положения № 213.

Пример 6. Работнику, которому установлен сум-

мированный учет рабочего времени (исходя из 40-часовой рабочей недели), с 1 апреля 2005 г. предоставляется очередной отпуск — 14 календарных дней.

Расчетный период отработан полностью. За расчетный период работнику начислена заработная плата — 15 000 руб. (5 000 руб. х 3 мес). Количество отработанных часов в январе — 159, в феврале — 152, в марте — 159.

Определим средний часовой заработок:
15 000 руб. :

$$(159 + 152 + 159) = 31,91 \text{ руб.}$$

Рассчитаем средний заработок для оплаты отпуска:

$$31,91 \text{ руб.} \times 40 \text{ ч.} \times 2 \text{ нед.} = 2\,552,80 \text{ руб.}$$

Расчетный период отработан не полностью. Работник болел 3 дня (с 10 по 12 февраля). За расчетный период работнику начислена заработная плата — 14 200 руб. (5 000 руб. х 2 мес + 4 200 руб.). Количество фактически отработанных часов в январе — 159, в феврале — 128, в марте — 159.

Определим средний часовой заработок:

$$14\,200 \text{ руб.} : (159 + 128 + 159) = 31,84 \text{ руб.}$$

Рассчитаем средний заработок для оплаты отпуска:

$$31,84 \text{ руб.} \times 40 \text{ ч.} \times 2 \text{ нед.} = 2\,547,20 \text{ руб.}$$

ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ПРИ ПОВЫШЕНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Согласно п. 15 Положения № 213 при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) средний заработок работников повышается в следующем порядке:

1) если повышение произошло в расчетный период, то выплаты, учитываемые при определении среднего заработка 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 среднего заработка, на тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение) каждого из месяцев расчетного периода.

Пример 7. Работнику предоставляется очередной отпуск с 21 апреля 2005 г. продолжительностью 28 календарных дней. Расчетный период 3 мес отработан полностью. Начислена заработная плата: в январе и феврале — по 5 000 руб., в марте — 6 500 руб. (с 1 марта в организации на 30 % повышена заработная плата).

Определим средний дневной заработок:

$$(5\,000 \text{ руб.} \times 1,3 + 5\,000 \text{ руб.} \times 1,3 + 6\,500 \text{ руб.}) : 3 : 29,6 = 219,59 \text{ руб.}$$

Сумма 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 среднего заработка, то повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период.

Пример 8. Работнику предоставляется очередной отпуск с 21 апреля 2005 г. продолжительностью 28 календарных дней. Расчетный период 3 мес отработан полностью. Заработная плата начислена в январе, феврале и марте — по 5 000 руб. С 1 апреля в организации на 30 % повышена заработная плата.

Определим средний дневной заработок:

$$(5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.}) : 3 : 29,6 \times 1,3 = 219,59 \text{ руб.}$$

Сумма отпускных составит:

$$219,59 \text{ руб.} \times 28 \text{ дн.} = 6\,148,52 \text{ руб.}$$

В настоящее время остается спорным вопрос о необходимости индексации, если работник за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически не работал, а повышение окладов в этот период было. В этом случае средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период времени, равный расчетному. Существует мнение, что такой период теряет статус «расчетного» и п. 15 Положения № 213 не применяется. По мнению автора, индексацию производить необходимо, поскольку данная ситуация соответствует второму случаю п. 15 Положения № 213.

Пример 9. Работница организации находилась в отпуске по уходу за ребенком с 1 мая 2002 г. по 30 апреля 2005 г., по окончании которого с 1 мая 2005 г. оформила ежегодный отпуск. Расчетный период составит три последних календарных месяца, в течение которых работница работала, т. е. три календарных месяца перед отпуском по уходу за ребенком: февраль, март, апрель 2002 г. Оклад работницы составлял: в 2002 и 2003 гг. — 5 000 руб., с 01.01.2004 г. в организации на 30 % повышена заработная плата. По мнению автора, в данном случае нужно умножить средний заработок на коэффициент 1,3 (как в предыдущем примере);

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

Пример 10. Работник организации направлен в командировку сроком на 2 дня 21 апреля 2005 г. Расчетный период для командировок на предприятии установлен 3 месяца (что не ухудшает положения работника) и отработан полностью. Заработная плата начислена в январе, феврале и марте — по 5 000 руб. С 22 апреля в организации на 30 % повышена заработная плата.

Определим средний дневной заработок:

$$(5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.}) : 3 : 29,6 =$$

= 168,92 руб.

Сумма оплаты командировки составит: за 21 апреля - 168,92 руб., за 22 апреля - 168,92 руб. $\times 1,3$ = 219,60 руб.

Общая сумма выплаченных командировочных составит:

168,92 руб. + 219,60 руб. = 388,52 руб.

Необходимо отметить, что пересчет командировочных производится только в том случае, если должностные оклады повышены *всем* работникам организации (филиала, структурного подразделения). В том случае если оклад увеличен персонально работнику, то п. 15 Положения № 213 не применяется. Данная позиция подтверждается начальником отдела оплаты труда Минтруда России Н. Ковязиной («Финансовая газета», 2003, № 17).

Аналогичный порядок расчета среднего заработка 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 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, то повышаются указанные надбавки, включенные в средний заработок, исчисленный за расчетный период;
- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, то указанные надбавки, включенные в средний заработок, повышаются с даты повышения надбавок до окончания указанного периода.

ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ПРИ ПОВЫШЕНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ВРЕМЕНИ ВЫНУЖДЕННОГО ПРОГУЛА

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ст. 394 ТК РФ). Он принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за

все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Если неправильная формулировка причины увольнения, указанная в трудовой книжке, препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Средний заработок при повышении оплаты труда для оплаты времени вынужденного прогула (при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе) исчисляется в следующем порядке.

Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, увеличивается на коэффициент повышения оплаты труда. Данный коэффициент рассчитывается делением 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.

Пример 11. Работник организации незаконно уволен 1 мая 2005 г. и восстановлен на работе с 1 июля. В расчетном периоде (1 мая 2004 г. по 30 апреля 2005 г.) оклад работника составлял 5 000 руб. С 1 мая 2005 г. оклад был повышен на 30 % и составил 6 500 руб.

Определим коэффициент повышения оплаты труда:

6 500 руб. : 5 000 руб. = 1,3

Рассчитаем средний дневной заработок:

(5000 руб. $\times$ 12 мес) : (19+20+22+21+22+23+19+22+19+19+22+22) = 60 000 руб. : 251 дн. = 239,04 руб.

Количество рабочих дней в мае – 18, в июне – 21.

Определим сумму заработной платы, выплачиваемой организацией работнику за время вынужденного прогула:

239,04 руб. $\times$ 1,3 $\times$ (18 + 21) = 12 119,33 руб.

Порядок налогообложения выплат за время вынужденного прогула сотрудника регламентируется письмом Минфина России от 27.10.2004 № 03-05-01-04/61.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, что регламентировано разъяснением Минтруда России от 24.12.2003 № 5, утвержденного постановлением Минтруда России от 24.12.2003 № 89 «Об утверждении разъяснения «Об исчислении среднего заработка при расчете пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам в 2004 году».

С 1 января 2005 г. минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) составляет 720 руб./мес (ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О ми-

нимальном размере оплаты труда»). В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2004 №198-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» МРОТ увеличится и составит:

с 1 сентября 2005 г. — 800 руб. в мес;

с 1 мая 2006 г. — 1 100 руб. в мес.

Данный порядок исчисления среднего заработка применяется также к лицам, работающим по совместительству.

ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ И СТИПЕНДИИ, ВЫПЛАЧИВАЕМОЙ ГРАЖДАНМ В ПЕРИОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

Постановление Минтруда России от 12.08.2003 № 62 «Об утверждении порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости» (далее — Порядок № 62) определяет правила исчисления среднего заработка для следующих случаев, предусмотренных Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон № 1032-1):

- для определения размера пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного и в период участия безработного в общественных работах (ст. 33 Закона РФ № 1032-1);
- для определения размера стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности (ст. 29 Закона № 1032-1).

В соответствии с п. 2 Порядка № 62 для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат, к которым относятся:

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 ре-

ализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

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

е) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар 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);

з) разница в должностных окладах работников, перешедших на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением размера 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 выплаты, 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 среднего заработка премии и вознаграждения, фактически начисленные за расчетный период, учитываются в следующем порядке (п. 9

Порядка № 62):

- 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 1 мес., — 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.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 4 Порядка № 62, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетный период (за исключением ежемесячных премий, выплачиваемых вместе с заработной платой за данный месяц).

Если работник проработал в организации неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом;

н) другие виды выплат в соответствии с действующими в организации системами 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 для расчета среднего заработка.

Следует иметь в виду, что для исчисления среднего заработка не должны учитываться выплаты работникам, не относящиеся к оплате труда (например, дивиденды, страховые выплаты, материальная помощь и другие выплаты, не связанные с выполнением работником трудовой функции).

Расчетный период. Исчисление среднего заработка работника производится за последние 3 календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующих месяцу увольнения (п. 3 Порядка № 62).

Согласно п. 4 Порядка № 62 при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ;
- 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 детства;
- е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ;
- 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 РФ.

Порядок определения среднего заработка. Для определения среднего заработка используется средний дневной заработок, определяемый согласно п. 7 Порядка № 62. Для этого необходимо:

1. Исчислить средний дневной заработок делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество фактически отработанных в этот период дней.

2. Исчислить средний заработок работника умножением среднего дневного заработка на среднемесячное число рабочих дней в расчетном периоде (в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в организации).

Пример 12. Работник, уволенный 10 сентября 2004 г., обратился в организацию с просьбой предоставить справку о среднем заработке для службы занятости. В расчетный период входят июнь, июль, август 2004 г.

Должностной оклад работника составляет 5 000 руб., ежемесячная премия, выплачиваемая вместе с заработной платой, — 1 000 руб. При этом работник июнь и июль отработал полностью, а в августе три рабочих дня болел. Количество рабочих дней по графику 5-дневной рабочей недели:

июнь — 21 день;

июль — 22 дня;

август — 22 дня, из них фактически отработано 19 дней.

В августе заработная плата работника составила 4 318,18 руб. ($5\,000 : 22 \times 19$), ежемесячная премия — 863,64 руб. ($1\,000 : 22 \times 19$).

Согласно п. 9 Порядка № 62 в случае если расчетный период отработан не полностью, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетный период (за исключением ежемесячных премий, выплачиваемых вместе с заработной платой за данный месяц).

1. Определим средний дневной заработок:
 $(5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.} + 4\,318,18 \text{ руб.} + 1\,000 \text{ руб.} + 1\,000 \text{ руб.} + 863,64 \text{ руб.}) : (21 + 22 + 19) = 277,13 \text{ руб.}$

2. Рассчитаем средний заработок, который необходимо указать в справке, представляемой в органы службы занятости:

$277,13 \text{ руб.} \times ((21 + 22 + 22) : 3) = 6\,004,48 \text{ руб.}$

Если работник за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, то средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период времени, равный расчетному (п. 5 Порядка № 62).

Пример 13. Работник, принятый на работу 12 мая 2004 г. и уволенный 10 сентября 2004 г., обратился в организацию с просьбой предоставить справку о среднем заработке для службы занятости. Его должностной оклад составлял 5 000 рублей. В данный период работник:

С 12 мая по 31 мая — фактически отработал дни, за которые начислено 3 889 руб.;

С 1 июня по 20 июня — был в командировке;

С 21 июня по 20 июля — болел;

С 21 июля по 10 августа — был в отпуске без сохранения заработной платы;

С 11 августа по 7 сентября — был в командировке;

С 8 сентября по 10 сентября — фактически отработал дни, за которые начислено 682 руб.

В данном случае в расчетном периоде (июнь, июль, август) у работника не было фактически отработанных дней и фактически начисленной заработной платы, поскольку периоды командировок, болезни, отпуска исключаются из расчета на основании п. 4 Порядка № 62.

В соответствии с п. 5 Порядка № 62 средний заработок в таком случае определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период времени, равный расчетному (март, апрель, май). Количество рабочих дней в данном периоде по графику 5-дневной рабочей недели:

март — 22 день;

апрель — 22 дня;

май — 18 дней, из них фактически отработано 14 дней.

1. Определим средний дневной заработок:

$3\,889 \text{ руб.} : 14 \text{ дн} = 278 \text{ руб.}$

2) Определим средний заработок, который необходимо указать в справке, представляемой в органы службы занятости:

$278 \text{ руб.} \times ((22 + 22 + 18) : 3) = 5\,745 \text{ руб.}$

Если работник за расчетный период и до расчетного периода не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, то средний заработок определяется исходя из суммы за-

работной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце увольнения (п. 6 Порядка № 62).

Пример 14. Работник, принятый на работу 12 мая 2004 г. и уволенный 10 сентября 2004 г., обратился в организацию с просьбой предоставить справку о среднем заработке для службы занятости. Его должностной оклад составлял 5 000 руб. В данный период работник:

С 12 мая по 20 июня — был в командировке;

С 21 июня по 20 июля — болел;

С 21 июля по 10 августа — был в отпуске без сохранения заработной платы;

С 11 августа по 7 сентября — был в командировке;

С 8 сентября по 10 сентября — фактически отработанные дни, за которые начислено 682 руб.

В данном случае ни за расчетный период (июнь, июль, август), ни до расчетного периода (май) у работника не было фактически отработанных дней и фактически начисленной заработной платы, поскольку периоды командировок, болезни, отпуска исключаются из расчета на основании п. 4 Порядка № 62.

В соответствии с п. 6 Порядка № 62 средний заработок в таком случае определяется исходя из суммы начисленной заработной платы за фактически отработанные дни в месяце увольнения.

1. Определим средний дневной заработок:

$682 \text{ руб.} : 3 \text{ дн} = 227 \text{ руб.}$

2. Рассчитаем средний заработок, который необходимо указать в справке, представляемой в органы службы занятости:

$227 \text{ руб.} \times 22 = 4\,994 \text{ руб.},$

где 22 — количество рабочих дней в сентябре 2004 г.

При установлении работнику неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 5-дневной (6-дневной) рабочей недели, приходящихся на время, отработанное в расчетный период.

Порядок определения среднего заработка при суммированном учете рабочего времени. Для определения среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок, что регламентируется п. 8 Порядка № 62. Для этого необходимо:

1. Исчислить средний часовой заработок делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

2. Исчислить средний заработок работника умножением среднего часового заработка на среднемесячное количество рабочих часов в расчетном периоде (в зависимости от установленной продолжительности

рабочей недели).

Пример 15. Работник, уволенный 10 сентября 2004 г., обратился в организацию с просьбой предоставить справку о среднем заработке для службы занятости. В расчетный период входят июнь, июль, август 2004 г. Работнику был установлен суммированный учет рабочего времени.

Количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели:

июнь – 167 ч, из них отработано 150 ч и заработная плата составила 4 500 руб.;

июль – 176 ч, из них отработано 140 ч и заработная плата составила 4 200 руб.;

август – 176 ч, из них отработано 160 ч и заработная плата составила 4 600 руб.

1. Определим средний часовой заработок:

$(4\,500 \text{ руб.} + 4\,200 \text{ руб.} + 4\,600 \text{ руб.}) : (150 \text{ ч} + 140 \text{ ч} + 160 \text{ ч}) = 29,56 \text{ руб.}$

2. Рассчитаем средний заработок, который необходимо указать в справке, представляемой в органы службы занятости:

$29,56 \text{ руб.} \times ((167 + 176 + 176) : 3) = 5\,113,88 \text{ руб.}$

Исчисление среднего заработка при повышении окладов. В соответствии с п. 10 Порядка № 62 при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) средний заработок работников повышается в следующем порядке:

1) если повышение произошло в расчетный период, выплаты, учитываемые при определении среднего заработка 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 среднего заработка, на тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение) каждого из месяцев расчетного периода.

Пример 16. Работник, уволенный 10 сентября 2004 г., обратился в организацию с просьбой предоставить справку о среднем заработке для службы занятости. Расчетный период (июнь, июль, август 2004 г.) отработан полностью. В структурном подразделении организации (в котором числился уволенный работник) с 1 августа повышены оклады с 5 000 до 6 200 руб.

1. Определим коэффициент повышения:

$6\,200 \text{ руб.} : 5\,000 \text{ руб.} = 1,24$

2. Рассчитаем средний дневной заработок:

$((5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.}) \times 1,24 + 6\,200 \text{ руб.}) : 65 \text{ дн.} = 286,15 \text{ руб.,}$

где 65 – количество фактически отработанных дней в расчетном периоде.

3. Определим средний заработок, который необходимо указать в справке, представляемой в органы службы занятости:

$286,15 \text{ руб.} \times (65 \text{ дн.} : 3) = 6\,199,92 \text{ руб.};$

2) если повышение произошло после расчетного периода до дня увольнения, повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период.

Пример 17. Работник, уволенный 10 сентября 2004 г., обратился в организацию с просьбой предоставить справку о среднем заработке для службы занятости. Расчетный период (июнь, июль, август) отработан полностью. В структурном подразделении организации (в котором числился уволенный работник) с 1 сентября повышены оклады с 5 000 до 6 200 руб. В январе 2004 г. начислена и выплачена премия по итогам работы в 2003 г. в размере 2 000 руб.

1. Определим коэффициент повышения:

$6\,200 \text{ руб.} : 5\,000 \text{ руб.} = 1,24$

2. Рассчитаем средний дневной заработок.

В соответствии с п. 9 Порядка № 62 вознаграждение по итогам работы за предшествующий календарный год учитывается в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода, независимо от времени начисления вознаграждения:

$((5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.} + (2\,000 : 12 \times 3)) : 65 \text{ дн.} = 238,46 \text{ руб.,}$

где 65 – количество фактически отработанных дней в расчетном периоде.

3. Определим средний заработок, который необходимо указать в справке, представляемой в органы службы занятости:

$(238,46 \text{ руб.} \times (65 \text{ дн.} : 3)) \times 1,24 = 6\,406,63 \text{ руб.};$

3) если повышение произошло после увольнения работника, повышение среднего заработка не производится.

В соответствии с п. 11 Порядка № 62 при повышении размеров надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) и 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 делением указанных надбавок, установленных в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на надбавки каждого из месяцев расчетного периода;
- если повышение произошло после увольнения работника, указанные надбавки, включенные в средний заработок, не повышаются.