

РАСЧЕТ ОТПУСКНЫХ ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ

Е.В. ФОМИНА,
консультант-преподаватель компании УКЦ «1С:Сервистренд»

Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ. Документ вступает в силу через 90 дней со дня официального опубликования. Впервые документ опубликован в Собрании законодательства РФ 03.07.2006. При этом сотрудники Минздравсоцразвития России почему-то считают, что поправки вступают в силу с 06.10.2006 — через 90 дней со дня публикации в «Российской газете», хотя в ней документ был опубликован только 07.07.2006.

Одна из самых значимых для бухгалтера поправок — изменение порядка расчета отпускных и компенсаций за неиспользованный отпуск. Также законодатели попытались ответить на вопрос: в каких случаях можно заменять отдых деньгами. Обновлена и ст. 81 ТК РФ. Теперь, если сотрудник находится в отпуске, то уволить его по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) нельзя.

Расчет отпускных. Поправки в ТК РФ изменили метод расчета среднего заработка для оплаты отпускных, прописанный в ст. 139. Согласно новым правилам средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев (раньше было три), а среднемесячное число календарных дней уменьшилось с 29,6 до 29,4.

Однако ст. 139 по-прежнему содержит норму, которая позволяет установить для целей определения отпускных иной период. При этом выбранный порядок не должен ухудшать положения сотрудников. Поэтому бухгалтеру предстоит сравнить, какая сумма отпускных больше: рассчитанная исходя из периода в 12 календарных месяцев или из установленного в организации периода. Остается, правда, гадать, какое среднее число календарных дней в этом случае брать в расчет. Ведь в связи с увеличением

числа нерабочих праздничных дней среднее число календарных дней изменено с 29,6 на 29,4, (но это при расчетном периоде в 12 календарных месяцев). Выходит, что новым правилам следовать проще.

Теперь средний заработок определяется так. Складывают зарплату за последние 12 календарных месяцев. Результат делят на 12 и умножают на 29,4. Так находят среднедневной заработок. Для расчета отпускных эту величину умножают на число дней отпуска.

Пример 1. С 09.10.2006 сотруднику предоставлен очередной отпуск на 28 календарных дней. Расчетный период — с 01.10.2005 по 30.09.2006. Предположим, что весь период отработан полностью. За это время сотруднику начислена зарплата, равная 180 000 руб.

Среднедневной заработок равен: 180 000 руб. : 12 мес. : 29,4 дн. = 510,20 руб.

А отпускные составят: 510,20 руб. × 28 дн. = 14 285,60 руб.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Пример 2. Работник фармакологического предприятия, работающий с 2002 г., с 6 февраля до конца мая 2006 г. изготавливал травяные настойки и капли, а затем был переведен в цех по производству сухих концентратов из лекарственных трав. С 09.10.2006 сотрудник взял очередной отпуск на 28 календарных дней. Вместе с основным отпуском сотруднику полагается и дополнительный.

Согласно списку те, кто производит настойки и капли, имеют право на дополнительный отпуск — 12 рабочих дней в год, а сотрудники, производящие сухие концентраты из трав, — 6 рабочих дней в год.

Продолжительность дополнительного отпуска сотрудника в рабочих днях за работу в цехе по изготовлению настоев и капель составит: 12 дн.: 12 мес. × 4 мес. = 4 дн.

За время, которое сотрудник проработал в цехе, где изготавливаются концентраты, ему положено: 6 дн.: 12 мес. × 3 мес. = 1,5 дн. = 2 дн.

Таким образом, работнику дополнительно полагается 6 рабочих дней (4 + 2). Общая продолжительность отпуска составит 28 календарных дней и 6 рабочих дней. Предположим, что расчетный период с 01.10.2005 по 30.09.2006 отработан полностью. В этом периоде 248 рабочих дней. Заработок сотрудника за это время составил 146 000 руб.

Рассчитаем отпускные за основной отпуск. Средний заработок составит 413,83 руб. (146 000 руб.: 12 мес.: 29,4). Отпускные составят 11 587,24 руб. (413,83 руб. × 28 дн.).

Далее определим сумму отпускных, причитающуюся за дополнительный отпуск — 3 532,26 руб. (146 000 руб.: 248 дн. × 6 дн.). Всего работнику надо заплатить 15 119,50 руб. (11 587,24 руб. + 3 532,26 руб.).

Но ТК РФ приводит лишь общий порядок расчета. Подробный алгоритм изложен в Положении, утвержденном постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213. Однако в настоящее время этот документ пока не исправлен. Как же поступить фирмам, если все необходимые изменения не будут приняты до 06.10.2006? Согласно многочисленным разъяснениям экспертов, применять Положение будет можно, но с новыми значениями периода и среднемесячного числа дней. Рассмотрим новый порядок расчета на примерах.

Пример 3. Расчетный период отработан не полностью, премии выплачены. Сотрудник С. Иванов увольняется по собственному желанию с 09.10.2006. Ему полагается компенсация за 28 дней неиспользованного отпуска. Все выплаты, полученные С. Ивановым за период с октября 2005 г. по сентябрь 2006 г. включительно (12 мес.), приведены в таблице.

При этом С. Иванов полностью отработал только 11 мес., а с 10 по 30 апреля 2006 г. болел. Время болезни необходимо исключить из расчетного периода, а пособие по временной нетрудоспособности в расчете участвовать не будет (п. 4 Положения).

Кроме того, в июле сотрудник получил премию по итогам II квартала 2006 г. Но, поскольку в апреле С. Иванов болел, это вознаграждение нужно учитывать не полностью, а пропорционально отработанному времени (п. 14 Положения). По календарю пятидневной рабочей недели на период с апреля по июнь 2006 г. (II квартал) пришлось 62 рабочих дня (20 дн. + 21 дн. + 21 дн.). Из них в апреле отработано 5 дней. Значит,

Выплаты, полученные С. Ивановым за период с октября 2005 г. по сентябрь 2006 г. включительно

Месяц расчетного периода	Вид выплаты	Сумма, руб.
Октябрь 2005 г.	Оклад	15 000
Ноябрь 2005 г.	Оклад	15 000
Декабрь 2005 г.	Оклад	15 000
Январь 2006 г.	Оклад	15 000
Февраль 2006 г.	Оклад	15 000
Март 2006 г.	Оклад	15 000
Апрель 2006 г.	Оклад	3 750
	Больничные	7 500
Май 2006 г.	Оклад	15 000
Июнь 2006 г.	Оклад	15 000
Июль 2006 г.	Оклад	15 000
	Премия по итогам II квартала	10 000
Август 2006 г.	Оклад	15 000
Сентябрь 2006 г.	Оклад	15 000
Итого...		186 250

всего во II квартале С. Иванов посещал службу 47 дней (5 дн. + 21 дн. + 21 дн.). Премияльные, которые нужно учесть при определении среднего заработка для расчета компенсации, равны 7 581 руб. (10 000 руб.: 62 дн. × 47 дн.). Итак, заработок специалиста составил 176 331 руб. (186 250 руб. — 7 500 руб. — 10 000 руб. + 7 581 руб.).

Подсчитаем количество календарных дней в расчетном периоде. Месяцы, отработанные полностью, содержат 323,4 дня (29,4 дн. × 11 мес.). В апреле С. Иванов присутствовал на работе 5 дней. Умножив эту цифру на 1,4, получим количество календарных дней, равное 7 (п. 9 Положения). Итого в периоде с октября 2005 г. по сентябрь 2006 г. — 330,4 календарного дня (323,4 дн. + 7 дн.).

Среднедневной заработок Иванова составляет 533,69 руб. (176 331 руб.: 330,4 дн.). Компенсация за неиспользованный отпуск — 14 943,32 руб. (533,69 руб. × 28 дн.).

Пример 4. Работник трудился меньше года. Сотрудник работает в организации с 06.03.2006. По его просьбе ему был предоставлен отпуск сроком на 14 календарных дней с 6 по 19 ноября 2006 г. В мае сотрудник болел, и в течение 6 рабочих дней на работе отсутствовал.

В данном случае расчетным периодом будет фактический период работы — с 6 марта по 31 октября 2006 г.

Всего за расчетный период (без учета больничного) сотруднику выплатили 72 546 руб. На предприятии установлена пятидневная рабочая неделя.

В марте сотрудник отработал 19 дней, это будет 26,6 календарных дня (19 дн. × 1,4), в мае — 15 дней (21 дн. — 6 дн.) и 21 календарный день.

Таким образом, средневзвешенной заработной платы работника равен: $72\,546 \text{ руб.} : (29,4 \text{ дн.} \times 6 \text{ мес.} + 26,6 \text{ дн.} + 21 \text{ дн.}) = 323,87 \text{ руб.}$

За время отпуска работнику начислят: $323,87 \text{ руб.} \times 14 \text{ дн.} = 4\,534,18 \text{ руб.}$

Пример 5. Если зарплата изменилась. Работнице предоставлен очередной отпуск продолжительностью 28 календарных дней — с 01.11.2005 по 31.10.2006 — отработан полностью. С ноября по август ежемесячный заработок составлял 5 000 руб., а в сентябре и октябре стал 6 250 руб. С сентября сотрудникам организации повысили зарплату на 25%.

Средний дневной заработок будет таким: $(5\,000 \text{ руб.} \times 10 \text{ мес.} \times 1,25 + 6\,250 \text{ руб.} + 6\,250 \text{ руб.}) : 12 \text{ мес.} : 29,4 \text{ дн.} = 212,59 \text{ руб.}$

Сумма выплаченных отпускных составит: $212,59 \text{ руб.} \times 28 \text{ дн.} = 5\,952,52 \text{ руб.}$

Изменим условия предыдущего примера.

Предположим, что повышение окладов произошло с 01.11.2006, т.е. до того как сотрудник ушел в отпуск, но не в расчетном периоде. За каждый месяц расчетного периода работница получила по 5 000 руб.

Средний дневной заработок будет таким: $60\,000 \text{ руб.} : 12 \text{ мес.} : 29,4 \text{ дн.} \times 1,25 = 212,59 \text{ руб.}$

Сумма выплаченных отпускных составит: $212,59 \text{ руб.} \times 28 \text{ дн.} = 5\,952,52 \text{ руб.}$

Еще раз изменим условия предыдущего примера.

Предположим, что повышение окладов произошло с 12 ноября, когда сотрудница была в отпуске. Таким образом, 6 дней отпуска оплачиваются по старому окладу, а остальные 22 дня — по новому.

Средневзвешенной заработной платой — 170,09 руб. ($60\,000 \text{ руб.} : 12 \text{ мес.} : 29,4$). Отпускные за 6 дней: $170,09 \text{ руб.} \times 6 \text{ дн.} = 1\,020,54 \text{ руб.}$

А за оставшиеся 22 дня сотруднице должны заплатить: $170,09 \text{ руб.} \times 22 \text{ дн.} \times 1,25 = 4\,677,48 \text{ руб.}$

Всего отпускные составят: $5\,698,02 \text{ руб.}$ ($1\,020,54 \text{ руб.} + 4\,677,48 \text{ руб.}$).

Пример 6. Если отпуск работника прервался.

Директор организации взял отпуск на 28 календарных дней — с 1 по 28 ноября включительно. Расчетный период — с 01.11.2005 по 31.10.2006. Оклад директора без учета премий составляет 20 000 руб. На предприятии установлена пятидневная рабочая неделя. Расчетный период отработан полностью. За это время ему начислили 295 000 руб.

Средневзвешенной заработной платой работника равен: $295\,000 \text{ руб.} : 12 \text{ мес.} : 29,4 \text{ дн.} = 836,17 \text{ руб.}$

Сумма отпускных составила: $836,17 \text{ руб.} \times 28 \text{ дн.} = 23\,412,76 \text{ руб.}$

Предположим, что 19 ноября в организацию приехала группа иностранных партнеров в целях под-

писания контракта. И директор согласился выйти на работу раньше положенного срока.

Оставшиеся 9 дней директор решил отгулять с 23 по 31 декабря 2006 г.

Зарплата директора в ноябре за отработанные дни составила 8 181,82 руб. Из этой суммы было решено удержать излишне начисленные отпускные, равные 7 525,53 руб. ($23\,412,76 \text{ руб.} : 28 \text{ дн.} \times 9 \text{ дн.}$). Таким образом, за ноябрь ему выплатят зарплату в размере: $8\,181,82 \text{ руб.} - 7\,525,53 \text{ руб.} = 656,29 \text{ руб.}$

В декабре директору рассчитывают отпускные за вторую половину отдыха. Теперь в расчетный период входят декабрь 2005 г. — ноябрь 2006 г. При этом из него исключается время, когда директор отдыхал в первый раз. В ноябре он отработал 9 дней. В календарных днях это будет 12,6 дней ($9 \text{ дн.} \times 1,4$). А за расчетный период он заработал 283 181,82 руб. (без учета отпускных). Его средний заработок составил: $283\,181,82 \text{ руб.} : (29,4 \text{ дн.} \times 11 \text{ мес.} + 12,6 \text{ дн.}) = 842,83 \text{ руб.}$

А отпускные за декабрь будут равны: $842,83 \text{ руб.} \times 9 \text{ дн.} = 7\,585,47 \text{ руб.}$

Замена отпуска деньгами. Статья 126 ТК РФ позволяет выплатить работнику компенсацию взамен части ежегодного отпуска. Положения статьи вызывали много споров относительно того, какой же отпуск можно компенсировать, а какой нет. Существовали два мнения. С одной точки зрения, выплата денежной компенсации возможна за все дни неиспользованных отпусков, т.е. при соединении нескольких отпусков (в частности, за прошлые годы) компенсация выплачивается за все количество дней, превышающее 28 календарных дней (основной отпуск), а с другой — замене подлежит только та часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней. В свое время Минтруд России в письме от 25.04.2002 № 966-10 попытался прояснить этот вопрос и оставил его на усмотрение работодателя.

Законодатели, очевидно, хотели внести ясность и положить конец спорам. В результате чего в ст. 126 ТК РФ и появилась следующая фраза: «При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части».

То есть, допустим, работник не был в отпуске в 2004 г., а в 2005 г. отдыхал только 16 дней. Всего сумма накопленного отпуска — 40 дней ($28 \text{ дн.} + 12 \text{ дн.}$). В отпуск работник идет в конце 2006 г. и оплатить ему должны деньгами накопленные к

моменту отдыха дни (40 дней). Однако согласно поправке деньгами работник ничего получить не сможет. Теперь компенсировать можно лишь те дни каждого из неиспользованных ежегодных отпусков, которые превышают 28 календарных дней. Таким образом, дни неиспользованных отпусков теперь не суммируются. Иными словами, если работнику не положен удлиненный основной или дополнительный отпуск, компенсировать ему просто нечего.

И все же некоторые эксперты считают, что новая редакция статьи позволяет предположить, что разрешено заменять деньгами часть отпуска, оставшегося с прошлых лет. Тем более что эту позицию высказывают некоторые сотрудники в неофициальных комментариях. Однако скорее всего такую позицию придется отстаивать в суде.

Следует заметить, что в бухгалтерские программы фирма 1С уже внесла изменения в соответствии

с поправками в ТК РФ. Изменения действуют, начиная со следующих релизов:

1С: Зарплата и кадры 7.7 — релиз 269 (вышел 23.08.2006);

1С: Комплексная конфигурация 7.7 — релиз 464 (вышел 14.08.2006);

1С: Зарплата и управление персоналом 8.0 — релиз 2.1.5.2 (вышел 21.08.2006).

Литература

1. Об особенностях исчисления средней заработной платы: постановление Правительства РФ от 11.04.2003 № 213.
2. «Российская газета». — 2006. — № 146 (4112).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.