

КАК ПРАВИЛЬНО РАССЧИТАТЬ ОТПУСКНЫЕ: ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ

Сергей Пахомов, заместитель начальника управления экономических экспертиз центрального аппарата Государственного комитета судебных экспертиз

За время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством или уполномоченным им органом¹. Несмотря на достаточно подробное описание данного порядка в НПА, наличие большого количества аналитических материалов, на практике допускаются ошибки в несложных ситуациях.

Рассмотрим типичные ошибки, допускаемые при расчете среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска (далее – средний заработок).

Неверное определение продолжительности трудового отпуска

Что важно знать

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом (ст. 152 ТК). Как правило, в данных документах указываются дата начала отпуска и количество календарных дней отпуска.

Трудовой отпуск складывается из основного и дополнительного отпусков (ст. 150 ТК). Его продолжительность зависит от ряда факторов. По общему

правилу продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней (ст. 155 ТК). Перечни организаций и должностей служащих педагогических работников, а также категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней, утверждены постановлением № 100².

Дополнительные отпуска предоставляются за:

- ≡ работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157 ТК);
- ≡ ненормированный рабочий день (ст. 158 ТК);
- ≡ продолжительный стаж работы (ст. 159 ТК);

¹ Статья 175 ТК.

² Постановление Совмина от 24.01.2008 № 100 "О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней".

■ заключение контракта – дополнительный поощрительный отпуск согласно п. 3 части первой ст. 261² ТК.

Кроме того, в соответствии со ст. 160 ТК коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений) могут предусматриваться дополнительные поощрительные отпуска.

Трудовые отпуска предоставляются за рабочий год, который исчисляется с учетом особенностей, предусмотренных ст. 163–165 ТК.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на 2 части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом 1 часть должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 174 ТК).

Типичные ошибки

Как правило, подготовкой приказов (распоряжений) о предоставлении трудовых отпусков занимаются работники кадровых подразделений организации, а бухгалтер при исчислении отпускных использует содержащиеся в приказе (распоряжении) сведения в качестве исходных данных.

Уже на этапе формирования этих исходных данных (подсчет количества дней отпуска) допускаются ошибки, которые выражаются в следующем:

1. Необоснованное предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда (например, при отсутствии документов, подтверждающих проведение в установленном порядке аттестации рабочих мест по условиям труда).

! При предоставлении дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы необходимо руководствоваться постановлением № 73¹. Более детально порядок его применения приведен в разъяснении Минтруда "О предоставлении дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда", размещенном на официальном интернет-сайте Минтруда www.mintrud.gov.by.

2. Неверное отнесение должности работника, которому установлен ненормированный рабочий день, к соответствующим категориям, для которых предусмотрена разная продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (для коммерческих организаций – коллективным или трудовым договором, а для работников бюджетных и приравненных к ним организаций – постановлением № 408²).

3. Неверный подсчет стажа работы (исходя из условий коллективного договора

¹ Постановление Совмина от 19.01.2008 № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы".

² Постановление Совмина от 18.03.2008 № 408 "О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день".

или законодательства – в зависимости от ведомственной подчиненности организации, ЛПА).

4. Предоставление дополнительного отпуска на основании п. 3 части первой ст. 261² ТК при заключении с работником трудового договора.

5. Неверный подсчет количества дней второй части трудового отпуска при разделении его на части (например, ввиду счетной ошибки).

Следует также учитывать, что продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях. Государственные праздники и праздничные дни (часть первая ст. 147 ТК), приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 151 ТК).

! В то же время бывают случаи, когда в приказах (распоряжениях) о предоставлении трудовых отпусков из периода трудового отпуска праздничные дни не исключаются, что не соответствует ст. 151 ТК.

Неверное определение расчетного периода

Что важно знать

При исчислении среднего заработка необходимо руководствоваться Инструкцией № 47¹.

¹ Инструкция о порядке исчисления среднего заработка, утвержденная постановлением Минтруда от 10.04.2000 № 47 (далее – Инструкция № 47).

Для расчета среднего заработка по общему правилу принимается заработная плата работника за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска (п. 5 Инструкции № 47).

В случае, когда работник перед уходом в отпуск отработал у нанимателя менее года, средний заработок исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за полные месяцы до ухода в отпуск (часть первая п. 9 Инструкции № 47).

При этом полным месяцем считается календарный месяц, в котором работник отработал все рабочие дни согласно правилам внутреннего трудового распорядка или утвержденному графику работ (сменности), а также дни его отсутствия в соответствии с законодательством в случаях сохранения среднего заработка в размере 100 % (часть вторая п. 9 Инструкции № 47).

Кроме того, следует учитывать, что согласно п. 11 Инструкции № 47 нанимателю предоставлено право производить исчисление среднего заработка за 12 месяцев начиная не с месяца, предшествующего месяцу ухода в отпуск, а на 1 месяц раньше работникам, которым ко времени ухода в отпуск заработная плата за последний месяц перед уходом в отпуск еще не начислена. В дальнейшем средний заработок не пересчитывается.

Однако из общего правила определения расчетного периода предусмотрены исключения, обусловленные особенностями

предоставления отпуска отдельным категориям работников. В частности, п. 10 Инструкции № 47 предусмотрен алгоритм расчета, когда средний заработок исчисляется на основе фактически сложившегося за учитываемый период среднечасового заработка. Он применяется в случаях, когда:

■ работнику предоставляется отпуск в месяце его приема на работу;

■ в периоде, принимаемом для исчисления среднего заработка, работник работал во всех месяцах, но ни один из них не является полным (в случаях временной нетрудоспособности, простоя не по вине работника, предоставления отпуска без сохранения заработной платы и др.).

В отличие от вышеуказанных случаев работникам, которые в течение всех 12 месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск, освобождались от работы с частичным сохранением или без сохранения заработной платы (находились в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет и др.), средний заработок исчисляется за 12 месяцев, предшествующих этому периоду (п. 14 Инструкции № 47).

Типичные ошибки

1. Ограничение расчетного периода датой перевода на новую должность либо иных изменений условий труда (например, в качестве расчетного периода принимается не 12 месяцев, предшествующих дате начала отпуска, а менее продолжительный период – с даты перевода на

новую должность в пределах одного нанимателя).

Такая ошибка может привести к снижению либо завышению сумм сохраняемого среднего заработка в зависимости от уровня оплаты труда по новой должности.

2. Применение п. 14 Инструкции № 47 в тех случаях, когда следует применить п. 10 Инструкции № 47, что может привести к неверному исчислению размера среднего заработка.

ПРИМЕР.

Сотрудница работает в организации с 2014 г. В период с 06.06.2018 по 12.04.2021 она находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Вышла на работу с 13.04.2021. С 03.05.2021 ей предоставлен трудовой отпуск.

Расчет среднего заработка в организации произведен исходя из заработка за период с июня 2017 г. по май 2018 г. (по правилам, предусмотренным п. 14 Инструкции № 47).

Данный подход применен ошибочно, поскольку в рассматриваемой ситуации следовало осуществлять расчет в порядке, предусмотренном п. 10 Инструкции № 47, исходя из заработка за период с 13 по 30 апреля 2021 г.

Примечание. Расчет в соответствии с п. 14 Инструкции № 47 следовало применить в случае, если бы работница не приступила к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, а отпуск ей был бы предоставлен с 13.04.2021.

Неверное определение заработка, принимаемого для расчета отпускных

Что важно знать

При исчислении среднего заработка в расчет принимается начисленная заработная плата с учетом перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, согласно приложению к Инструкции № 47 (далее – перечень) (часть вторая п. 5 Инструкции № 47). Виды выплат, перечисленные в пп. 1 и 2 перечня, учитываются при исчислении среднего заработка, а приведенные в п. 3 – не учитываются.

Особенности учета отдельных выплат определены пп. 13, 15–16 Инструкции № 47.

При этом в целях недопущения занижения среднего заработка из расчетного периода могут исключаться отдельные месяцы. В частности, когда в составе 12 месяцев, принимаемых для исчисления среднего заработка, имелись месяцы, в которых в соответствии с законодательством работник освобождался от работы с частичным сохранением или без сохранения заработной платы, эти месяцы исключаются из расчета, кроме месяцев, в которых начисленная заработная плата была не ниже заработной платы, начисленной в полных месяцах (п. 12 Инструкции № 47).

Типичные ошибки

1. Из расчета среднедневного заработка не исключаются месяцы, в которых работнику выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности в разме-

ре 100 % с 1-го дня нетрудоспособности (например, в связи с уходом за больным ребенком). При этом пособие по временной нетрудоспособности учитывается при расчете отпускных. Такой подход является ошибочным, поскольку согласно подп. 3.9 перечня пособие по временной нетрудоспособности не учитывается при исчислении среднего заработка. Месяц, в котором имело место такое освобождение от работы, может быть учтен при исчислении отпускных, если без учета пособия по временной нетрудоспособности размер заработка не ниже заработной платы, начисленной в полных месяцах.

2. Исключение из расчета среднедневного заработка периода, когда сотрудник по соглашению с нанимателем выполнял работу на условиях неполного рабочего времени.

Если в периоде, принятом для исчисления среднего заработка, по соглашению между работником и нанимателем были установлены неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, то для исчисления среднего заработка принимается фактически начисленная заработная плата. Средний заработок в этом случае определяется в общеустановленном порядке (п. 13 Инструкции № 47).

3. Ошибочное включение отдельных видов выплат в расчет среднедневного заработка. Среди таких выплат можно выделить следующие:

■ **годовой бонус (подп. 3.1 перечня).** Такая выплата может ошибочно восприниматься как премия по итогам работы за год, которая, в свою очередь, в соответ-

ствии с абзацем четвертым подп. 1.1 перечня включается в расчет среднего заработка.

Примечание. Следует отметить, что краткосрочные бонусы в отличие от годовых бонусов учитываются при расчете среднего заработка (абзац четвертый подп. 1.1 перечня);

■ **единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска** (подп. 3.4 перечня). В отличие от единовременного пособия на оздоровление, выплачиваемого работникам государственных органов и учитываемого в расчете среднего заработка (абзац пятый подп. 1.1 перечня), данная выплата не учитывается при исчислении среднего заработка;

■ **премии и вознаграждения к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям.** Сложности в отношении данных выплат могут возникнуть в связи с тем, что они не поименованы отдельно в п. 3 перечня (в отличие от подп. 5.6 перечня в редакции, действовавшей до 30 сентября 2017 г.). В то же время согласно п. 1 перечня при исчислении среднего заработка учитываются выплаты за выполненную работу и отработанное время, а согласно п. 3 перечня не учитываются выплаты, не относящиеся к оплате труда, а также выплаты социального характера. Рассматриваемые премии и вознаграждения не зависят от результатов трудовой деятельности работника, в связи с чем не учитываются при исчислении среднего заработка. В свою очередь, их часто ошибочно относят к премиям и вознаграждениям, предусмотренным системами оплаты

труда в организации, которые в соответствии с абзацем четвертым подп. 1.1 перечня учитываются при исчислении среднего заработка.

4. Неверный учет отдельных видов выплат при расчете среднедневного заработка. Среди таких выплат можно выделить следующие:

4.1. Неверное включение отдельных видов выплат с точки зрения месяца, к которому данная выплата должна относиться.

По общему правилу при расчете среднего заработка заработная плата учитывается в тех месяцах, за которые начислена. Отдельные виды выплат учитываются в месяце, на который они приходятся согласно лицевому счету, в частности:

■ премии, авторские (постановочные) вознаграждения, обусловленные системами оплаты труда, действующими у нанимателя;

■ суммы индексации заработной платы, доплаты до размера минимальной заработной платы;

■ вознаграждения, в т. ч. по итогам работы за год, за выслугу лет;

■ единовременное пособие на оздоровление, выплачиваемое работникам государственных органов, а также государственных учреждений и иных государственных организаций, обеспечивающих деятельность Президента и государственных органов (п. 15 Инструкции № 47).

4.2. Неосуществление корректировки суммы отдельных (годовых) видов выплат, принимаемых к расчету средне-

дневного заработка. К таким выплатам относятся:

- вознаграждения по итогам работы за год и другие единовременные выплаты по результатам работы за год – учитываются при исчислении среднего заработка пропорционально месяцам, оставшимся для его исчисления по отношению к периоду, принимаемому для исчисления среднего заработка;

- единовременное пособие на оздоровление, выплачиваемое работникам государственных органов, – учитывается следующим образом:

- при выплате в полном размере – пропорционально месяцам, оставшимся для исчисления среднего заработка по отношению к 12-месячному периоду;

- при выплате пропорционально отработанному времени – пропорционально месяцам, оставшимся для исчисления среднего заработка по отношению к периоду, за который произведена выплата единовременного пособия на оздоровление (п. 16 Инструкции № 47).

4.3. Включение в расчет среднедневного заработка всех единовременных годовых выплат, осуществленных в расчетном периоде.

Для исчисления среднего заработка принимается последняя единовременная годовая выплата по каждому из оснований (из приведенных в предыдущем подпункте), произведенная в принимаемом для исчисления периоде (часть третья п. 16 Инструкции № 47).

! При применении бухгалтерских программ ошибки при определении заработка, принимаемого к расчету, как правило, обусловлены человеческим фактором: неверной настройкой применяемых в расчетах справочников видов оплаты труда либо некорректным отражением отдельных выплат бухгалтером в лицевом счете работника (например, присвоением некорректного кода).

Ошибки при применении поправочных коэффициентов

Что важно знать

Обязанность применения поправочных коэффициентов установлена ст. 83 ТК. Порядок корректировки заработка с применением поправочных коэффициентов регламентирован главой 4 Инструкции № 47.

Исходя из норм п. 26 Инструкции № 47 поправочные коэффициенты следует применять, если в периоде, принятом для исчисления среднего заработка, или в периоде, за который производится выплата на основе среднего заработка, повышался размер:

- у государственных служащих – базового оклада, используемого при установлении им должностных окладов;

- у работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены

по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – базовой ставки, устанавливаемой Совмином;

■ у работников иных нанимателей:

□ тарифной ставки (тарифного оклада) – при условиях оплаты труда у нанимателя без применения тарифной ставки 1-го разряда. При этом тарифная ставка (тарифный оклад) работника принимается **без учета повышений**, предусмотренных законодательством, ЛНПА нанимателя;

□ тарифной ставки 1-го разряда – при условиях оплаты труда, установленных у нанимателя, с применением тарифной ставки 1-го разряда.

Особенности расчета поправочных коэффициентов приведены в пп. 27–31 Инструкции № 47.

Типичные ошибки

1. Расчет поправочных коэффициентов исходя из размеров должностных окладов (тарифных окладов с учетом надбавок и повышений).

Нередко наниматели в целях повышения уровня заработной платы работников увеличивают размер надбавок и повышений, устанавливаемых к тарифным ставкам (окладам) (например, повышение за заключение контракта, за сложность и характер выполняемых работ), которые

в сумме с тарифной ставкой (окладом) образуют новый оклад (так называемый должностной оклад). При этом размер тарифного оклада либо тарифной ставки 1-го разряда не увеличивается.

В такой ситуации корректировка заработка с применением поправочных коэффициентов является ошибкой. Основания для этого отсутствуют, поскольку тарифная ставка (оклад) или тарифная ставка 1-го разряда остаются неизменными.

2. Применение поправочных коэффициентов в случаях, когда рост тарифного оклада в периоде, принимаемом для расчета среднего заработка, произошел в результате изменения профессии (должности) работника.

В такой ситуации следует руководствоваться нормами п. 28 Инструкции № 47, в соответствии с которыми исчисление поправочных коэффициентов в таких случаях производится пропорционально отработанному времени отдельно до и после соответствующего периода работы по каждой профессии рабочего (должности служащего) с учетом базового оклада, базовой ставки, тарифной ставки (тарифного оклада), тарифной ставки 1-го разряда, сложившихся в периоде, за который производятся выплаты на основе среднего заработка. **ME**



Пора отдохнуть!

Если шутка прячется за серьезное – это ирония; если серьезное за шутку – юмор.

Артур Шопенгауэр