"Главбух", 2006, N 18

ПОДРОБНО О РАСЧЕТЕ ОТПУСКНЫХ ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ

Поправки в Трудовой кодекс РФ, которые 6 октября вступают в силу, в числе прочего затронули порядок расчета отпускных. Главное новшество - их размер будет зависеть от заработка сотрудника за последние 12 месяцев. Конечно, это в какой-то мере усложнит порядок расчета. Но время подготовиться еще есть. Чтобы переход на новые правила был безболезненным, мы не только проанализируем все новшества, но и на примерах рассмотрим, как же исчислять отпускные по новым правилам в самых различных ситуациях.

А на странице 31 мы привели инструкцию по расчету отпускных, которую можно вырезать, размножить и давать мнительным сотрудникам предприятия - там все объяснено "на пальцах". Так что впредь вы можете не тратить драгоценное время на пререкания. Если человек не доверяет вашим расчетам, пусть попробует сам определить причитающуюся ему сумму.

Суть изменений

Наиболее важные изменения, непосредственно влияющие на размер отпускных, связаны с увеличением расчетного периода с 3 до 12 календарных месяцев. Это, с одной стороны, добавит работы бухгалтерам, а с другой - позволит равномерно учесть все выплаты, которые не имеют постоянного характера (сверхурочные, ночные, за работу в выходные и праздничные дни, премии и т.д.). К тому же именно за 12 месяцев бухгалтеры уже несколько лет исчисляют средний заработок при расчете пособий по временной нетрудоспособности.

Примечание. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику в любое время с момента его прихода в организацию (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

При этом следует отметить, что ч. 6 ст. 139 Трудового кодекса РФ по-прежнему предусматривает, что фирма вправе предусмотреть и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. Однако если организация установит свой расчетный период, отличный от 12 календарных месяцев, это не облегчит участь бухгалтера, а только усложнит ее. Дело в том, что придется дважды рассчитывать средний заработок (за 12 месяцев и за установленный на фирме расчетный период) и сопоставлять результаты. Между тем отпускные, рассчитанные исходя из годового заработка, как правило, выше, чем исчисленные с учетом выплат, например, за те же три месяца. Что делает бессмысленным такую двойную работу.

Еще одно новшество связано со снижением размера среднемесячного числа календарных дней (с 29,6 до 29,4). Оно носит во многом технический характер и призвано прежде всего уточнить этот коэффициент в связи с увеличением количества нерабочих праздничных дней. Впрочем, такое "техническое" новшество приведет к небольшому, но все же увеличению размера отпускных.

Отметим, что точно такие же изменения коснулись и порядка расчета компенсаций за неиспользованный отпуск.

"Неполный" расчетный период

Порядок расчета отпускных зависит от того, полностью ли отработан расчетный период. Если в него входят все 12 полных календарных месяцев, отпускные рассчитываются по формуле:

О = ЗП : 12 мес. : 29,4 дн. x Д,

где О - сумма отпускных; ЗП - сумма начислений работнику за расчетный период; Д - количество календарных дней отпуска.

Однако такая ситуация будет, скорее, редкостью. В течение 12 месяцев сотрудник мог быть в отпуске, болеть, не работать из-за простоя или находиться в командировке. Это время исключается из расчетного периода (п. 4 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. N 213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"). Начисления за эти периоды также не учитываются при расчете отпускных. Перечень наиболее распространенных выплат, как включаемых, так и не включаемых в заработок сотрудника при исчислении отпускных, мы собрали в таблице на странице 26.

Расчет отпускных: какие выплаты учитывать

┌────────────────────────────────┬───────────────────────────────┐

│Выплаты, учитываемые при расчете│ Выплаты, не учитываемые при │

│ отпускных │ расчете отпускных │

└────────────────────────────────┴───────────────────────────────┘

 - заработная плата всех видов; - отпускные;

 - надбавки и доплаты к тарифным - пособие по временной

 ставкам (должностным окладам); нетрудоспособности или по

 - выплаты, связанные с условиями беременности и родам;

 труда, в том числе повышенная - оплата дополнительных

 оплата труда на тяжелых работах, выходных дней для ухода за

 работах с вредными и (или) детьми-инвалидами и инвалидами

 опасными условиями труда, за с детства;

 работу в ночное время, оплата - разовые премии, выплаченные

 работы в выходные и нерабочие работникам к праздничным дням,

 праздничные дни, оплата юбилейным датам, а также другие

 сверхурочной работы; подобные премии разового

 - премии и вознаграждения, характера;

 включая вознаграждение по итогам - начисления за время простоя

 работы за год и единовременное по вине работодателя или по

 вознаграждение за выслугу лет; причинам, не зависящим от

 - авторские гонорары работодателя и сотрудника;

 сотрудников, которые состоят в - выплаты, полученные не в

 списочном составе редакции СМИ; качестве вознаграждения за труд

 - другие начисления, которые (дивиденды, проценты по

 предусмотрены системой оплаты вкладам, страховые выплаты,

 труда на предприятии материальная помощь, кредиты и

 т.д.)

------------------------------------------------------------------

Если расчетный период отработан не полностью, для определения отпускных сначала необходимо посчитать количество календарных дней, приходящихся на время, фактически отработанное в расчетном периоде:

К = 29,4 дн. x М + Д1 x 1,4 + Д2 x 1,4...,

где К - количество календарных дней; М - количество полностью отработанных месяцев в расчетном периоде; Д1, Д2... - количество отработанных дней в "неполных" месяцах.

Отпускные рассчитываются по следующей формуле:

О = ЗП : К x Д,

где О - сумма отпускных; ЗП - сумма начислений работнику за расчетный период; К - количество календарных дней; Д - количество календарных дней отпуска.

Примечание. Статья 125 Трудового кодекса РФ позволяет разделять отпуск на части, но при этом одна из них не должна быть меньше 14 календарных дней.

Пример 1. Работнику ООО "Частный капитал" Смирнову П.А. установлен оклад в размере 6000 руб. в месяц. С 16 октября 2006 г. ему предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Расчетный период - с 1 октября 2005 г. по 30 сентября 2006 г.

При этом работник:

- в феврале болел, отработал 12 рабочих дней, и заработок за этот месяц у него составил 3600 руб.;

- в марте три рабочих дня не трудился из-за простоя и отработал, соответственно, 19 рабочих дней, а заработок составил 5200 руб.;

- в июле был в отпуске, отработал 1 день, а заработок составил 300 руб.;

- в сентябре брал 10 дней отпуска без сохранения заработной платы, отработал 11 рабочих дней, а заработок составил 3100 руб.

Для удобства исходные данные сведем в таблицу (см. с. 27):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Месяц расчетногопериода  | Фактическое количество рабочих дней в расчете на пятидневную рабочую неделю  | Заработок, руб.  | Расчетное количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах (графа 2 x 1,4)  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| 2005 г.  |
| Октябрь  | 21  | 6 000  | -  |
| Ноябрь  | 21  | 6 000  | -  |
| Декабрь  | 22  | 6 000  | -  |
| 2006 г.  |
| Январь  | 16  | 6 000  | -  |
| Февраль  | 12  | 3 600  | 16,8  |
| Март  | 19  | 5 200  | 26,6  |
| Апрель  | 20  | 6 000  | -  |
| Май  | 21  | 6 000  | -  |
| Июнь  | 21  | 6 000  | -  |
| Июль  | 1  | 300  | 1,4  |
| Август  | 23  | 6 000  | -  |
| Сентябрь  | 11  | 3 100  | 15,4  |
| Всего  |  | 60 200  | 60,2  |

Поскольку восемь месяцев Смирновым отработано полностью, следовательно, количество дней, которое необходимо принять в расчет, составит:

8 мес. x 29,4 дн. + 60,2 дн. = 295,4 дн.

Тогда средняя заработная плата, сохраняемая на период отпуска, будет рассчитана так:

60 200 руб. : 295,4 дн. x 28 дн. = 5706,16 руб.

Если в расчетном периоде выплачивались премии

Порядок учета премий и вознаграждений при расчете среднего заработка определяет п. 14 Положения. Для наглядности представим его в виде таблицы.

Как учитывать премии при расчете среднего заработка

┌────────────────────────────────────┬───────────────────────────┐

│ Вид премии │ В какой сумме включается в│

│ │ расчет среднего заработка │

└────────────────────────────────────┴───────────────────────────┘

 Ежемесячные премии и вознаграждения Такие выплаты учитываются

 не более одной премии в

 месяц, полученной за одни и

 те же показатели

 -----------------------------------------------------------------

 Премии и вознаграждения за период Такие премии учитываются в

 работы, превышающий один месяц размере месячной части за

 каждый месяц расчетного

 периода

 -----------------------------------------------------------------

 Вознаграждение по итогам работы за Годовые премии учитываются

 год, единовременное вознаграждение в размере 1/12 части за

 за выслугу лет (стаж работы), иные каждый месяц расчетного

 вознаграждения по итогам работы за периода

 год, начисленные за предшествующий

 календарный год

------------------------------------------------------------------

Обратите внимание: в случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии и вознаграждения учитываются пропорционально отработанному времени. Исключение - ежемесячные премии, выплачиваемые вместе с заработной платой за данный месяц. Они учитываются полностью.

Еще один нюанс. Если период, за который выплачивается годовая премия, не совпадает с расчетным (а так, как правило, и бывает), она все равно учитывается при расчете среднего заработка в полном объеме. При условии, конечно, что расчетный период отработан полностью. Об этом говорит Письмо Минздравсоцразвития России от 30 августа 2006 г. N 5139-17, которое чиновники выпустили в ответ на запрос журнала "Главбух".

Пример 2. Работнику ЗАО "Смена" Сидорову В.С. установлен оклад в размере 6000 руб. в месяц. С 16 октября 2006 г. ему предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 14 календарных дней. Расчетный период - с 1 октября 2005 г. по 30 сентября 2006 г., в него входит 248 рабочих дней. При этом в период с 10 по 23 июля 2006 г. Сидоров уже был в отпуске такой же продолжительности. За июль ему начислена зарплата в размере 3142,86 руб.

В течение расчетного периода работнику также вместе с заработной платой начислялись премии по итогам работы:

- в феврале - 2000 руб.;

- в марте - 1000 руб.;

- в мае - 500 руб.;

- в июне - 1500 руб.;

- в августе - 3500 руб.

Общая сумма ежемесячных премий - 8500 руб. При расчете отпускных она будет полностью учтена при исчислении среднего заработка Сидорова.

Кроме того, в январе 2006 г. Сидорову была начислена годовая премия по итогам работы за 2005 г. в размере 12 000 руб. По общему правилу при расчете отпускных она должна быть учтена полностью (12 000 руб. x 1/12 x 12 мес. = 12 000 руб.). Однако в расчетном периоде Сидоров был в отпуске, на который приходится 10 рабочих дней. Таким образом, всего он отработал 238 дней (248 - 10). Поэтому размер годовой премии, принимаемой в расчет, составит:

12 000 руб. : 248 дн. x 238 дн. = 11 516,13 руб.

Количество календарных дней, приходящихся на отработанное в расчетном периоде время, бухгалтер ЗАО "Смена" определил так:

11 мес. x 29,4 дн. + 11 дн. x 1,4 = 338,8 дн.

Отсюда размер отпускных будет рассчитан так:

(6000 руб. x 11 мес. + 3142,86 руб. + 11 516,13 руб. + 8500 руб.) : 338,8 дн. x 14 дн. = 3684,26 руб.

Примечание. Поправки в Трудовой кодекс РФ вступают в силу с 6 октября 2006 г. (Письмо Минздравсоцразвития России от 25 июля 2006 г. N 1556-12).

Если в расчетном периоде повысили зарплату

Рассмотрим случай исчисления среднего заработка, если на предприятии была повышена заработная плата работникам. Отметим, именно на предприятии, а не конкретному работнику. Дело в том, что п. 15 Положения прямо говорит о том, что пересчитывать средний заработок нужно при повышении зарплаты в организации, филиале либо структурном подразделении. То есть, если, скажем, зарплата выросла только у главбуха, новый оклад берется с момента повышения, и пересчет прежних выплат делать не нужно. А если приказом по предприятию увеличены оклады всем сотрудникам бухгалтерии, то в такой ситуации отпускные подлежат корректировке.

Впрочем, даже при повышении оклада конкретному работнику или при переводе сотрудника на другую, более высокооплачиваемую, должность возможность учесть это повышение остается. Фирма вправе установить в коллективном договоре или ином локальном акте для таких случаев расчетный период именно с момента увеличения заработной платы. Основание - ч. 6 ст. 139 Трудового кодекса РФ.

Пункт 15 Положения предусматривает три случая, когда может произойти повышение тарифных ставок или окладов:

- в пределах расчетного периода;

- после расчетного периода до первого дня отпуска;

- во время отпуска.

Обратите внимание: повышение зарплаты по-разному учитывается при расчете больничных и отпускных. Так, согласно п. 2 ст. 2 Федерального закона от 22 декабря 2005 г. N 180-ФЗ для больничных увеличение зарплаты учитывается с момента повышения. А для отпускных действуют совершенно иные правила. О них мы сейчас подробно и расскажем.

Повышение произошло в пределах расчетного периода

Чтобы правильно сделать пересчет, бухгалтер должен рассчитать специальный коэффициент по следующей формуле:

К = Ос : Ом,

где К - коэффициент пересчета; Ос - новый оклад или тарифная ставка сотрудника; Ом - старый оклад или тарифная ставка работника.

Пример 3. Бухгалтер ЗАО "Сибирь" Соловьева П.С. с 22 января 2007 г. уходит в отпуск продолжительностью 14 календарных дней. При этом с 1 августа 2006 г. была повышена зарплата всем сотрудникам бухгалтерии. Оклад Соловьевой возрос с 7200 до 8640 руб., то есть коэффициент пересчета составит 1,2 (8640 руб. : 7200 руб.). В расчетный период войдет время с 1 января до 31 декабря 2006 г.

Предположим, что расчетный период отработан Соловьевой полностью. Сумма отпускных составит:

(7200 руб. x 7 мес. x 1,2 + 8640 руб. x 5 мес.) : 12 мес. : 29,4 дн. x 14 дн. = 4114,29 руб.

Повышение произошло после расчетного периода,

но до дня ухода в отпуск

Если повышение произошло после расчетного периода, но до того момента, когда работник уходит в отпуск, также повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период.

Пример 4. Используем условие предыдущего примера, но предположим, что заработная плата повысилась с 9 января 2007 г.

В данном случае первоначально необходимо определить сумму отпускных исходя из заработной платы за расчетный период:

7200 руб. x 12 мес. : 12 мес. : 29,4 дн. x 14 дн. = 3428,57 руб.

Далее полученный результат необходимо скорректировать на коэффициент повышения заработной платы:

3428,57 руб. x 1,2 = 4114,29 руб.

Повышение произошло во время отпуска

Если повышение произошло во время отпуска, корректируется та часть отпускных, которая приходится на тот момент, когда уже действовали новые ставки.

Пример 5. Воспользуемся условием примера 3. Предположим, что заработная плата повысилась с 1 февраля 2007 г. Рассчитанный перед уходом в отпуск среднедневной заработок Соловьевой составил:

7200 руб. x 12 мес. : 12 мес. : 29,4 дн. = 244,9 руб.

Но с 1 февраля 2007 г. на предприятии повышена заработная плата, и это должно быть учтено и у работника, который находится в отпуске. Часть среднего заработка с даты повышения тарифных ставок до окончания отпуска, то есть за период с 1 по 4 февраля 2007 г. (за 4 календарных дня) должна быть увеличена. Общая сумма причитающихся Соловьевой отпускных определится следующим образом:

(244,9 руб. x 10 дн.) + (244,9 руб. x 4 дн. x 1,2) = 3624,52 руб.

Б.А.Чижов

Начальник отдела

социального обслуживания

Федерального агентства по здравоохранению

и социальному развитию

Подписано в печать

06.09.2006