

ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ, ДОПУСКАЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА, СОХРАНЯЕМОГО ЗА ВРЕМЯ ОТПУСКА, И КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК

Актуально на 17.04.2024

Порядок расчета среднего заработка, сохраняемого за время трудового (социального) отпуска (далее - средний заработок), а также для выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск (далее - компенсация), строго регламентирован законодательством. Неверное применение законодательства может привести как к излишним начислениям среднего заработка, так и к недоплатам законно причитающихся сумм работникам, что, в свою очередь, может повлечь неблагоприятные последствия для организации. Рассмотрим типичные ошибки и нарушения, допускаемые при исчислении среднего заработка.

1. Ошибки при определении продолжительности трудового отпуска, неиспользованного трудового отпуска при выплате компенсации

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

Трудовой отпуск складывается из основного и дополнительного отпусков (п. 1 ч. 2 ст. 150 ТК).

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 N 100.

Дополнительные отпуска предоставляются (ст. 157 - 159, п. 3 ч. 1 ст. 261-2 ТК):

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы;

ненормированный рабочий день;

продолжительный стаж работы;

заключение контракта - дополнительный поощрительный отпуск.

Помимо этого, дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений) (ст. 160 ТК).

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 две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 174 ТК).

Работникам также может выплачиваться денежная компенсация (ст. 161 и 179 ТК):

взамен части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем;

за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении.

Вышеуказанные положения трудового законодательства обуславливают формирование исходных данных для исчисления среднего заработка. Неверное применение указанных положений влечет образование ошибок и, как следствие, неверный подсчет количества дней отпуска, неиспользованной части отпуска. Среди таких ошибок можно выделить следующие.

1. Необоснованное предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Наиболее распространенной ошибкой является предоставление такого отпуска при отсутствии документов, подтверждающих проведение в установленном порядке аттестации рабочих мест по условиям труда.

Продолжительность дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы определена Постановлением N 73.

Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда организациями, независимо от форм собственности и подчиненности, в том числе иностранными организациями, деятельность которых признается деятельностью через постоянное представительство, и индивидуальными предпринимателями определен Положением N 253.

2. Неверное определение количества дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день ввиду неверного отнесения должности работника к соответствующим категориям, для которых предусмотрена разная его продолжительность.

Работникам с ненормированным рабочим днем наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней (ст. 158 ТК).

Количество календарных дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в зависимости от занимаемой должности устанавливается:

для коммерческих организаций - коллективным или трудовым договором, нанимателем;

для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Постановлением N 408.

3. Ошибки при определении стажа работы.

Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней. Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем (ст. 159 ТК).

4. Предоставление дополнительного отпуска на основании п. 3 ч. 1 ст. 261-2 ТК при заключении с работником трудового договора, а не контракта.

Вышеуказанной нормой ТК предусмотрено предоставление дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка - как обязательное условие заключаемого с работником контракта.

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

6. Неверный подсчет дней неиспользованного трудового отпуска при выплате компенсации.

Следует также учитывать, что продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях. Государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ч. 1 ст. 147, ст. 151 ТК).

В то же время имеют место случаи, когда в приказах (распоряжениях) о предоставлении трудовых отпусков при составлении графиков работ и табелей учета рабочего времени из периода трудового отпуска праздничные дни не исключаются, что не соответствует ст. 151 ТК.

2. Неверное определение продолжительности расчетного периода

На время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Поэтому при исчислении среднего заработка необходимо руководствоваться Инструкцией N 47 (ст. 175 ТК).

Для расчета среднего заработка по общему правилу принимается заработная плата работника за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска (выплаты компенсации), независимо от того, за какой рабочий год предоставляется отпуск (выплачивается компенсация) (п. 5 Инструкции N 47). При этом существуют определенные исключения (п. 9, 11, 14 Инструкции N 47):

в случае, когда работник перед уходом в отпуск (выплатой компенсации) отработал у нанимателя менее года, средний заработок исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за полные месяцы до ухода в отпуск (выплаты компенсации). Полным месяцем считается календарный месяц, в котором работник отработал все рабочие дни согласно правилам внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) или утвержденному графику работ (сменности), а также дни его отсутствия в соответствии с законодательством, в случаях сохранения среднего заработка в размере 100%;

работникам, которым ко времени ухода в отпуск заработная плата за последний месяц перед уходом в отпуск еще не начислена, исчисление среднего заработка может производиться за 12 месяцев, начиная не с месяца, предшествующего месяцу ухода в отпуск, а на один месяц раньше, и в дальнейшем не пересчитывается;

работникам, которые в течение всех 12 месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск (выплате компенсации), освобождались от работы с частичным сохранением или без сохранения заработной платы (находились в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и др.), средний заработок исчисляется за 12 месяцев, предшествующих этому периоду.

Пример 1

Работник уволен по соглашению сторон 01.04.2024. При увольнении ему выплачена компенсация за неиспользованный трудовой отпуск. Размер среднего заработка при определении размера компенсации рассчитывался на основании заработной платы работника за период с марта 2023 г. по

февраль 2024 г., поскольку на момент расчета среднего заработка заработная плата за март 2023 г. не была начислена.

Расчет среднего заработка произведен неверно. В качестве расчетного периода следовало принять период с апреля 2023 г. по март 2024 г. Объясняется это следующим.

Средний заработок для определения размера компенсации за неиспользованный трудовой отпуск исчисляется исходя из заработной платы, начисленной работнику за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу выплаты компенсации, независимо от того, за какой рабочий год выплачивается компенсация (ч. 1 п. 5 Инструкции N 47).

Смещение на один месяц расчетного периода, предусмотренное п. 11 Инструкции N 47, возможно только для расчета среднего заработка за время отпуска. Такое смещение при расчете компенсации за неиспользованный трудовой отпуск не предусмотрено. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, включая компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения (ч. 1 ст. 77, ч. 4 ст. 179 ТК).

Следовательно, работнику в первую очередь может быть начислена заработная плата за март 2024 г., после чего - рассчитана компенсация за неиспользованный трудовой отпуск.

Особый алгоритм расчета среднего заработка, отличающийся от общеустановленного, предусмотрен п. 10 Инструкции N 47, когда средний заработок исчисляется на основе фактически сложившегося за учитываемый период среднечасового заработка. Этот расчет применяется в случаях, если:

- отпуск предоставляется (компенсация выплачивается) в месяце приема сотрудника на работу;
- в периоде, принимаемом для расчета 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 случаях, когда работник не приступал к работе, средний заработок исчисляется исходя из его тарифной ставки (тарифного оклада, должностного оклада, оклада), определенной в трудовом договоре (ч. 2 п. 10 Инструкции N 47).

Неверное определение расчетного периода влечет ошибки при применении алгоритма расчета сохраняемого среднего заработка.

Среди допускаемых ошибок можно выделить следующие.

1. Ограничение расчетного периода датой перевода на новую должность либо иных изменений условий труда (например, в качестве расчетного периода принимаются не 12 месяцев, предшествующих дате начала отпуска, а менее продолжительный период - с даты перевода на иную 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 порядка определения расчетного периода в соответствии с п. 14 Инструкции N 47 (смещение расчетного периода) в тех случаях, когда следует применить п. 10 Инструкции N 47 (расчет среднего заработка на основе фактически сложившегося за учитываемый период среднечасового заработка), что может привести к неверному исчислению размера среднего заработка.

Пример 2

Сотрудница, находившаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период с 07.06.2021 по 22.03.2024, вышла на работу с 23.03.2024. С 08.04.2024 ей предоставляется трудовой отпуск.

Расчет среднего заработка в организации произведен исходя из заработка за период с июня 2020 г. по май 2021 г. (по правилам, предусмотренным п. 14 Инструкции N 47).

Указанное является ошибкой. В приведенной ситуации средний заработок следовало рассчитывать на основании фактически сложившегося среднечасового заработка за период с 23.03.2024 по 31.03.2024 в соответствии с порядком, предусмотренным п. 10 Инструкции N 47.

3. Неверное определение месяцев, не учитываемых при исчислении среднего заработка

В соответствии с п. 12 Инструкции N 47 при исчислении среднего заработка не учитываются месяцы (из числа входящих в расчетный период), 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.

При этом необходимо разграничивать освобождение от работы с частичным сохранением заработка и работу на условиях неполного рабочего времени.

Так, работникам, которым в периоде, принятом для исчисления среднего заработка, по соглашению между работником и нанимателем были установлены неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, для исчисления среднего заработка принимается фактически начисленная заработная плата. Средний заработок в этом случае определяется в общеустановленном порядке (п. 13 Инструкции N 47).

Среди распространенных ошибок можно выделить следующие.

1. Исключение из расчетного периода месяцев, в которых имело место отсутствие работника на работе по основаниям, не предусмотренным законодательством (отсутствие по невыясненным причинам, прогул без уважительных причин, предоставление отпуска без сохранения заработной платы сверх продолжительности, предусмотренной ТК (например, отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам сверх количества дней, установленных ч. 1 ст. 190 ТК), и т.д.).

2. Неисключение месяцев, в которых работнику выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% с 1-го дня нетрудоспособности (если начисленная заработная плата за вычетом пособия по временной нетрудоспособности была ниже заработной платы, начисленной в полных месяцах).

4. Включение в расчет выплат, которые не должны учитываться при исчислении среднего заработка

При исчислении среднего заработка в расчет принимается начисленная заработная плата с учетом перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, согласно приложению к Инструкции N 47 (далее - Перечень) (ч. 2 п. 5 Инструкции N 47).

Виды выплат, перечисленные в п. 1 и 2 Перечня, учитываются при исчислении среднего заработка, а приведенные в п. 3 - не учитываются.

Список поименованных в Перечне выплат понятен и в основном применяется правильно. Вместе с тем существуют специфические выплаты, экономическая сущность которых исполнителем зачастую понимается неверно, в связи с чем допускаются ошибки в расчете среднего заработка. Среди таких видов выплат можно выделить следующие:

- годовой бонус. Данная выплата поименована в подп. 3.1 Перечня среди выплат, не учитываемых при исчислении среднего заработка. В коммерческих организациях, в том числе в организациях, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50%, годовой бонус применяется в качестве поощрения руководителей. Этот вид оплаты труда может ошибочно трактоваться как премия по итогам работы за год, которая, в свою очередь, в соответствии с абз. 4 подп. 1.1 Перечня включается в расчет среднего заработка. Следует отметить, что краткосрочные бонусы в соответствии с абз. 4 подп. 1.1 Перечня, в отличие от годовых бонусов, учитываются при расчете среднего заработка;

- единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска. Данная выплата не учитывается при исчислении среднего заработка, поскольку поименована в подп. 3.4 Перечня. Данный вид выплат необходимо отличать от единовременного пособия на оздоровление, выплачиваемого работникам государственных органов и учитываемого в расчете среднего заработка (абз. 5 подп. 1.1 Перечня);

- премии и вознаграждения к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям. Данные выплаты не поименованы отдельно в п. 3 Перечня. Однако 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 абз. 4 подп. 1.1 Перечня учитываются при исчислении среднего заработка;

- пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% с 1-го дня нетрудоспособности (например, в связи с уходом за больным ребенком). Указанные выплаты ошибочно могут восприниматься как сохранение среднего заработка в полном размере. В то же время согласно подп. 3.9 Перечня пособие по временной нетрудоспособности не учитывается при исчислении среднего заработка.

5. Неправильное включение в расчет отдельных видов выплат

При определении суммы заработка, учитываемого при исчислении среднего заработка, отдельные виды выплат учитываются неверно. Среди допускаемых ошибок можно выделить следующие.

1. Неверное включение отдельных видов выплат к конкретному месяцу.

По общему правилу при расчете среднего заработка заработная плата учитывается в тех месяцах, за

которые начислена. Вместе с тем отдельные виды выплат учитываются в месяце, на который они приходится согласно лицевому счету. Данные выплаты поименованы в п. 15 Инструкции N 47:

выплаты, обусловленные системами оплаты труда и начисляемые за предшествующие отчетные периоды;

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 или государственных органов, работники которых в соответствии с законодательными актами, закрепляющими их правовой статус, являются государственными гражданскими служащими (далее - работники государственных органов).

2. Включение в учитываемый при расчете заработков отдельных (годовых) выплат без соответствующих корректировок.

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 при исчислении среднего заработка (п. 16 Инструкции N 47):

при выплате его в полном размере - пропорционально месяцам, оставшимся для исчисления среднего заработка по отношению к двенадцатимесячному периоду;

при выплате его пропорционально отработанному времени - пропорционально месяцам, оставшимся для исчисления среднего заработка по отношению к периоду, за который произведена выплата единовременного пособия на оздоровление.

3. Включение в учитываемый при расчете заработков всех единовременных годовых выплат, осуществленных в расчетном периоде.

Для исчисления среднего заработка принимается последняя единовременная выплата по каждому из оснований, произведенная в принимаемом для исчисления периоде (п. 16 Инструкции N 47).

Пример 3

Двум работникам организации предоставлялись трудовые отпуска с 25.03.2024. Первый работник работает в организации с 2017 г., а второй - с 03.04.2023. В феврале 2024 г. в организации была выплачена премия по итогам работы за 2023 г.: первому работнику - в размере 2 400 руб., а второму - 1 500 руб. Кроме того, в марте 2023 г. первому работнику выплачивалась премия по итогам работы за 2022 г. в размере 1 600 руб. В октябре и ноябре 2023 г. оба работника болели, в связи с чем освобождались от работы с частичным сохранением заработка (заработок за эти месяцы был ниже уровня полного месяца).

При расчете среднего заработка обоим работникам учтены вышеуказанные суммы премий в полном объеме.

Такой подход является ошибочным, а при расчете среднего заработка следовало поступить следующим образом.

При расчете среднего заработка первого работника учитывается заработок за период с марта 2023 г. по февраль 2024 г. При этом из расчета исключаются 2 месяца (октябрь и ноябрь 2023 г.). Премия по итогам работы за год, выплаченную в феврале 2024 г., следовало учесть в заработке февраля 2024 г. в сумме 2 000 руб. ($2\,400 / 12 \times 10$). Премия по итогам работы за 2022 г., выплаченная в марте 2022 г., при расчете среднего заработка не учитывается.

При расчете среднего заработка второго работника учитывается заработок за период с апреля 2023 г. по февраль 2024 г. При этом из расчета исключаются также 2 месяца (октябрь и ноябрь 2023 г.). Премия по итогам работы за год, выплаченную в феврале 2024 г., следовало учесть в заработке февраля 2024 г. в сумме 1 227,27 руб. ($1\,500 / 11 \times 9$).

Следует учитывать, что Инструкцией N 47 не предусмотрено отдельного порядка включения в расчет среднего заработка квартальных и полугодовых премий, несмотря на то что они также начисляются за длительный промежуток времени (более одного месяца). Это означает, что к ним нет необходимости применять подходы по аналогии с выплатами по итогам работы за год, т.е. они учитываются в полном размере в месяце, в котором отражены по лицевому счету.

Необходимо отметить, что в случае использования бухгалтерских программ ошибки при определении заработка, принимаемого к расчету, обусловлены, как правило, человеческим фактором: неверной настройкой данных программ в части алгоритмов расчетов пособий либо некорректным отражением отдельных выплат бухгалтером в лицевом счете работника (например, присвоением некорректного кода вида

выплаты).

6. Исчисление среднего заработка без учета поправочных коэффициентов

Ст. 83 ТК установлено, что если в учитываемом для определения среднего заработка периоде или в периоде, за который производятся выплаты на основе среднего заработка, произошло повышение тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов, то исчисление среднего заработка производится в установленном порядке за предыдущий период с применением поправочных коэффициентов. Порядок корректировки заработка с применением поправочных коэффициентов регламентирован гл. 4 Инструкции N 47. Исходя из норм п. 26 Инструкции N 47 поправочные коэффициенты следует применять, если в периоде, принятом для определения среднего заработка, или в периоде, за который производятся выплаты на основе среднего заработка, повышался размер:

у государственных гражданских 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, ЛПА нанимателя;

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

Порядок применения поправочных коэффициентов рассмотрим далее.

7. Неправильное применение поправочных коэффициентов

Среди ошибок, допускаемых при применении поправочных коэффициентов, можно выделить следующие.

1. Расчет поправочных коэффициентов исходя из тарифных окладов с учетом повышений, применяемых в соответствии с законодательством и локальными нормативными правовыми актами.

Поправочные коэффициенты рассчитываются путем деления базового оклада, базовой ставки, тарифной ставки (тарифного оклада) или тарифной ставки 1-го разряда, установленных в месяце, в котором осуществляются выплаты на основе среднего заработка, на базовый оклад, базовую ставку, тарифные ставки (тарифные оклады) или тарифные ставки 1-го разряда, действовавшие в месяцах, принимаемых для исчисления среднего заработка (ч. 1 п. 27 Инструкции N 47).

На практике нередко встречаются ситуации, когда наниматель осуществляет повышение заработной платы работников путем увеличения размера надбавок и повышений, устанавливаемых к тарифным ставкам (тарифным окладам) (например, повышение за заключение контракта; за сложность и характер выполняемых работ). При этом проблему усугубляет путаница в терминологии: часто организации в штатном расписании используют термин "тарифная ставка (тарифный оклад)" для обозначения величины тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом всех установленных повышений. В такой ситуации в штатном расписании возникают два показателя под названием "тарифная ставка (тарифный оклад)". При этом первый может оставаться в течение длительного промежутка времени неизменным, а второй - изменяться в связи с ростом повышений. В данной ситуации поправочные коэффициенты не применяются.

2. Неверный расчет поправочных коэффициентов при применении у нанимателя нескольких тарифных ставок 1-го разряда (проведение расчета с использованием размеров тарифной ставки 1-го разряда, не относящихся к конкретному работнику).

При применении у нанимателя нескольких тарифных ставок 1-го разряда поправочные коэффициенты для исчисления среднего заработка работнику рассчитываются путем деления тарифной ставки 1-го разряда, применяемой для определения его тарифной ставки (тарифного оклада), установленной в месяце, в котором производятся выплаты на основе среднего заработка, на тарифные ставки 1-го разряда, установленные в месяцах, принимаемых для расчета этого среднего заработка и применяемых для исчисления тарифной ставки (тарифного оклада) данного работника (ч. 2 п. 27 Инструкции N 47).

3. Применение поправочных коэффициентов в общеустановленном порядке (без учета особенностей) в случаях:

- снижения базового оклада, базовой ставки, тарифной ставки (тарифного оклада), тарифной ставки 1-го разряда, изменения системы оплаты труда в принятом для исчисления среднего заработка периоде;

- если работник работал на различных профессиях рабочего (должностях служащего) в периоде, принятом для исчисления среднего заработка, или в периоде, за который производятся выплаты на основе среднего заработка;

- при установлении работнику тарифного оклада без начисления надбавок, премий, бонусов и других стимулирующих выплат и в кратных размерах от уровня среднемесячной заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности. Такой размер тарифного оклада устанавливается в некоторых случаях в отношении руководителей государственных организаций и организаций, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50%.

При снижении базового оклада, базовой ставки, тарифной ставки (тарифного оклада), тарифной ставки 1-го разряда, изменении системы оплаты труда в принятом для исчисления среднего заработка периоде расчет поправочных коэффициентов производится пропорционально отработанному времени отдельно до и после соответствующего снижения (изменения).

В случаях, когда в периоде, принятом для исчисления среднего заработка, или в периоде, за который производятся выплаты на основе среднего заработка, работник работал на различных профессиях рабочего (должностях служащего), расчет поправочных коэффициентов 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 (п. 28 Инструкции N 47).

При установлении работнику тарифного оклада без начисления надбавок, премий, бонусов и других стимулирующих выплат и в кратных размерах от уровня среднемесячной заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности поправочные коэффициенты не применяются. При этом исчисление среднедневного заработка для расчета среднего заработка, сохраняемого во всех случаях, предусмотренных настоящей Инструкцией, производится исходя из установленных работнику на момент исчисления среднедневного заработка тарифного оклада, а также его повышений, предусмотренных законодательством (п. 29 Инструкции N 47).

Пример 4

Работнику предоставлен трудовой отпуск с 08.04.2024. С 01.11.2023 работник переведен с должности бухгалтера на должность главного бухгалтера. В организации с 2019 г. применяется система оплаты труда без применения ЕТС и ТС. Для исчисления среднего заработка принимается период с 01.04.2023 по 31.03.2024. В период с 01.04.2023 по 08.04.2024 тарифные оклады бухгалтера и главного бухгалтера составляли соответственно:

с 01.04.2023 по 31.07.2023 - 900 руб. и 1 400 руб.;

с 01.08.2023 по 30.11.2023 - 990 руб. и 1 600 руб.;

с 01.12.2023 по 31.03.2024 - 1 090 руб. и 1 800 руб.

При исчислении среднего заработка для работника применены следующие поправочные коэффициенты для корректировки заработка:

за период с 01.04.2023 по 31.07.2023 - 1,2857 (1 800 / 1 400);

за период с 01.08.2023 по 30.11.2023 - 1,125 (1 800 / 1 600);

за период с 01.12.2023 по 31.03.2024 - 1,0 (1 800 / 1 800).

Поскольку поправочные коэффициенты за весь период рассчитаны исходя из изменения тарифного оклада главного бухгалтера, фактически примененные поправочные коэффициенты за период до 01.11.2023 рассчитаны неверно.

Исходя из положений п. 28 Инструкции N 47 поправочные коэффициенты для данного работника рассчитываются исходя из тарифных окладов бухгалтера и главного бухгалтера по состоянию на 08.04.2024:

за период с 01.04.2023 г. по 31.07.2023 - 1,2111 (1 090 / 900);

за период с 01.08.2023 по 31.10.2023 - 1,101 (1 090 / 990);

за период с 01.11.2023 по 30.11.2023 - 1,125 (1 800 / 1 600);

за период с 01.12.2023 по 31.03.2024 - 1,0 (1 800 / 1 800).

4. Непроведение корректировки части среднего заработка, выплачиваемого за время трудового (социального) отпуска, если в течение указанного отпуска произошло повышение базового оклада, базовой ставки, тарифной ставки (тарифного оклада) или тарифной ставки 1-го разряда.

В случаях повышения базового оклада, базовой ставки, тарифной ставки (тарифного оклада) или тарифной ставки 1-го разряда часть выплаты, приходящаяся на время после соответствующего повышения,

корректируется на рост базового оклада, базовой ставки, тарифной ставки (тарифного оклада) или тарифной ставки 1-го разряда со дня их повышения.

Не подлежит корректировке компенсация за дни неиспользованного трудового отпуска, выплата которой произведена до даты повышения базового оклада, базовой ставки, тарифной ставки (тарифного оклада) или тарифной ставки 1-го разряда (п. 31 Инструкции N 47).