

СОДЕРЖАНИЕ

1. Средний заработок	5
2. Способы исчисления среднего заработка	8
3. Исчисление среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РФ	16
3.1. Общие положения	16
Определение расчетного периода	16
Выплаты, включаемые в расчет среднего заработка	21
Правила учета премий и вознаграждений	26
Корректировка среднего заработка в случае повышения тарифных ставок (окладов)	38
3.2. Исчисление среднего заработка в случаях, не связанных с предоставлением отпусков	46
Расчет среднего дневного заработка	46
Расчет среднего часового заработка	54
Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей (статья 155 ТК РФ)	57
Оплата времени простоя (статья 157 ТК РФ)	58
Оплата труда при временном переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (статьи 72.2, 220, 254 ТК РФ)	59
Расчет среднего заработка, сохраняемого за работником, направленным в командировку (статья 167 ТК РФ), на повышение квалификации (статья 187 ТК РФ) и в случаях, предусмотренных статьями 39, 171, 185, 212, 254 ТК РФ	62
Расчет выходного пособия (статьи 84, 178, 181, 279, 296, 318 ТК РФ)	67
Расчет среднего заработка, сохраняемого на период трудоустройства, и других компенсационных выплат, связанных с увольнением работника (статьи 178, 180, 318 ТК РФ)	70
Расчет среднего заработка за время вынужденного прогула (статья 394 ТК РФ)	73
Расчет оплаты выходных дней, предоставляемых донорам (статья 186 ТК РФ)	76
Расчет оплаты дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом (262 ТК РФ)	78
3.3. Расчет среднего заработка для оплаты отпуска	81
Оплата за отпуск, предоставляемый в календарных днях	81
<i>Оплата отпуска работнику, которому установлена 5-дневная рабочая неделя</i>	82

Оплата отпуска работнику, которому установлено неполное рабочее время	88
Оплата отпуска работнику-совместителю	90
Оплата отпуска работнику с суммированным учетом рабочего времени	95
Оплата отпуска работнику, которому установлена 6-дневная рабочая неделя	100
Оплата за отпуск, предоставляемый в рабочих днях	103
Расчет размера компенсации за неиспользованный отпуск	105
Расчет размера оплаты за учебный отпуск	111
4. Расчет среднего заработка для определения размера пособия по безработице	114
5. Расчет пособий, выплачиваемых за счет средств ФСС РФ	121
5.1. Исчисление среднего заработка	121
Определение расчетного периода	121
Выплаты, включаемые в расчет среднего заработка	123
Исчисление среднего заработка	128
5.2. Расчет пособия по временной нетрудоспособности	133
5.3. Расчет пособия по беременности и родам	149
5.4. Расчет ежемесячного пособия по уходу за ребенком	157
6. Выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	166

1. СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК

Гарантии — средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ).

Разновидностью предусмотренных действующим законодательством о труде гарантий являются выплаты, производимые в пользу работников в определенных случаях за фактически не проработанное ими времени.

При этом было бы некорректно говорить, что работникам производится оплата неотработанного времени. Традиционно оплачивается выполнение работы, совершение какого-либо действия. В случае же отсутствия работника на рабочем месте и (или) бездействия работника (независимо от наличия уважительных причин, их обусловивших) правильнее рассматривать выплачиваемые ему суммы в качестве возмещения не полученного фактического заработка.

При этом неизбежно встает вопрос: каков должен быть размер указанного возмещения? На практике каждый отдельный рабочий день оплачивается по-разному: в зависимости от количества фактически отработанных часов, объема выполненной работы и даже от количества рабочих дней в данном календарном месяце. Поэтому очевиден единственно возможный вариант ответа: возместить работнику необходимо столько, сколько он может заработать за один день (в отдельных случаях — час) в среднем.

Таким образом, **средний заработок — это гарантированный действующим законодательством о труде размер возмещения работнику не полученного фактического заработка в следующих случаях:**

1) при реализации права работника на отдых путем предоставления работникам ежегодных основного и дополнительных отпусков (ст. 114 ТК РФ). В определенных случаях работникам может быть выплачена компенсация в денежной форме за неиспользованные дни отпуска (ст. 126, 127 ТК РФ);

2) при лишении работника возможности исполнять свои трудовые обязанности на своем (обусловленном трудовым договором) рабочем месте, обусловленном:

- отсутствием по вине работодателя необходимых для выполнения работы условий, что привело к невыполнению работником норм труда, неисполнению трудовых (должностных) обязанностей (ст. 155 ТК РФ);
 - простоем по вине работодателя (ст. 157 ТК РФ);
 - временным переводом работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 72.2, 220 ТК РФ);
 - временным приостановлением работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
 - направлением работника в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ);
 - направлением работника на повышение квалификации с отрывом от производства (ст. 187 ТК РФ);
 - направлением на медицинский осмотр (обследование) работника, обязанного в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование) (ст. 185, 212 ТК РФ).
 - прекращением трудового договора с работником по инициативе работодателя или по причинам, независящим от воли сторон. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного (ст. 178, 296 ТК РФ), месячного (ст. 84, 178, 318 ТК РФ) или трехмесячного (ст. 181, 279 ТК РФ) среднего заработка. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации за работником сохраняется средний заработок на период трудоустройства (ст. 178, 318 ТК РФ), а также выплачивается компенсация в размере среднего заработка за дни, неотработанные работником до истечения срока предупреждения об увольнении при досрочном расторжении договора по инициативе работодателя (ст. 180 ТК РФ);
 - незаконным увольнением или переводом работника на нижеоплачиваемую работу (ст. 394 ТК РФ);
- 3) при освобождении работника от исполнения трудовых обязанностей в установленных законодательством случаях:
- для участия в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения. Освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка производится на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ);
 - для участия в работе комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ);

- для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов (учебные отпуска) работниками, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, а также работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях (ст. 173, 174, 176 ТК РФ);
- для сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- 4) при использовании льгот, предусмотренных для работников с семейными обязанностями в виде:
 - перевода беременной женщины и женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до полутора лет на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);
 - освобождения от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ);
 - предоставления работающим женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до полутора лет, перерывов для кормления ребенка (детей) (ст. 258 ТК РФ);
 - предоставления дополнительных дней отдыха для ухода за ребенком-инвалидом (ст. 262 ТК РФ).

Средний заработок лежит также в основе пособий, выплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования РФ (ст. 183, 255, 256 ТК РФ; Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»; Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»; Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»):

- пособия по временной нетрудоспособности;
- пособия по беременности и родам;
- ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет;
- ежемесячных выплат в возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

2. СПОСОБЫ ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

Как правило, средний заработок определяется путем умножения среднего дневного (часового) заработка на количество дней (часов), подлежащих оплате.

При этом установлены различные правила исчисления среднего заработка:

— для случаев сохранения среднего заработка, предусмотренных ТК РФ (за исключением отпусков) (ст. 139 ТК РФ; п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922; далее — Порядок исчисления средней заработной платы);

— для оплаты ежегодных основных и дополнительных, а также учебных отпусков (ст. 139 ТК РФ; пункты 10, 11 Порядка исчисления средней заработной платы);

— для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости (Порядок 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, утвержденный постановлением Минздравсоцразвития России от 12.08.2003 № 62; далее — Порядок исчисления пособий по безработице);

— для исчисления пособий за счет средств ФСС РФ (ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» (далее — Закон № 255-ФЗ); п. 15 Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию, утвержденного постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 (далее — Порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности)).

Для наглядности в табл. 1 показаны особенности каждого из способов исчисления среднего дневного заработка.

Далее более подробно рассматривается каждый из вариантов исчисления среднего дневного заработка и особенности определения среднего заработка, сохраняемого за работником в конкретной ситуации.

Таблица 1

Общий порядок исчисления среднего заработка

1	2	3	4	5	6
<p>Основание для исчисления среднего заработка</p>	<p>Все случаи сохранения за работником среднего заработка в соответствии с ТК РФ, за исключением отпусков (основных, дополнительных, учебных)</p>	<p>Расчет отпусков (при предоставлении основных, дополнительных, учебных отпусков), а также расчет компенсации за неиспользованные отпуски</p>	<p>Составление справки о размере среднего заработка, на основании которого органом службы занятости устанавливается размер пособия по безработице и стипендии</p>	<p>Расчет пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием), по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет</p>	<p>Составление справки о размере среднего заработка, на основании которого устанавливается размер ежемесячной страховой выплаты пострадавшему от производственного случая</p>
<p>Документ, регламентирующий порядок исчисления среднего заработка</p>	<p>Трудовой кодекс РФ (ст. 139) Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (далее – Порядок исчисления средней заработной платы)</p>	<p>Порядок 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, утвержденный постановлением Минздравоохранения России от 12.08.2003 № 62</p>	<p>Порядок 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, утвержденный постановлением Минздравоохранения России от 12.08.2003 № 62</p>	<p>Федеральный закон от 29.12.2006 № 255 «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» (ст. 14). Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию, утвержденное постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375</p>	<p>Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6
Расчетный период	12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата	12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска или месяца увольнения (при выплате компенсации за неиспользованный отпуск)	3 календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу увольнения	12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, либо отпуска по беременности и родам, либо отпуска по уходу за ребенком	12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности. Не полностью проработанные застрахованным месяцами заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются в случае невозможности их замены
Если работник за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода, в качестве расчетного периода принимаются:	предшествующий период времени, равный расчетному календарным месяцам, за которые производилось начисление фактической заработной платы)	предшествующий период времени, равный расчетному (последние 3 месяца, за которые производилось начисление фактической заработной платы)	предшествующий период времени, равный расчетному (последние 3 месяца, за которые производилось начисление фактической заработной платы)	фактически отработанные работником дни в месяце наступления временной нетрудоспособности, либо отпуска по беременности и родам, либо отпуска по уходу за ребенком.	предшествующий период времени, равный расчетному

<p>Если работник за расчетный период и до расчетного периода не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, в качестве расчетного периода принимаются:</p>	<p>фактически отработанные дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка</p>	<p>фактически отработанные дни в месяце начала отпуска (месяце увольнения)</p>	<p>фактически отработанные дни в месяце увольнения</p>	<p>фактически отработанные рабочие дни в месяце наступления временной нетрудоспособности, либо отпуска по беременности и родам, либо отпуска по уходу за ребенком</p>	<p>фактически отработанные рабочие дни в месяце, в котором произошёл несчастный случай</p>
<p>Если работник за расчетный период, до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней в организации</p>	<p>средний заработок определяется исходя из тарифной ставки (должностного оклада)</p>	<p>Такая ситуация не возможна</p>	<p>средний заработок определяется исходя из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного содержания (вознаграждения)</p>	<p>средний заработок определяется исходя из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного содержания (вознаграждения)</p>	<p>средний заработок определяется исходя из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного содержания (вознаграждения)</p>
<p>Для расчета среднего заработка учитываются:</p>	<p>все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя</p>	<p>все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, учитываемые при определении налоговой базы по ЕСН, зачисляемому в ФСС РФ</p>	<p>все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат как по месту основной работы, так и по совместительству, на которые начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</p>	<p>все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат как по месту основной работы, так и по совместительству, на которые начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</p>	<p>все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат как по месту основной работы, так и по совместительству, на которые начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6
<p>При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:</p>	<p>за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ, либо работник отсутствовал в соответствии с законодательством РФ (во всех без исключения случаях), либо работник освобожден от работы с полным или частичным сохранением оплаты или без оплаты.</p> <p>Исключение: не исключаются из расчетного периода перерывы для кормления ребенка, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 258 ТК РФ), и средний заработок, сохраняемый на время указанных перерывов</p>	<p>за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ (во всех без исключения случаях), либо работник освобожден от работы с полным или частичным сохранением оплаты или без оплаты</p>	<p>за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ (во всех без исключения случаях), либо работник освобожден от работы с полным или частичным сохранением оплаты или без оплаты.</p> <p>Исключение: при наступлении временной нетрудоспособности у беременных женщин или предоставления им отпуска по беременности и родам в период выплаты пособия по сохранению среднего заработка по прежнему месту работы в средний заработок для исчисления пособия включается средний заработок, сохраняемый на время перевода на такую работу</p>	<p>за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ (во всех без исключения случаях), либо работник освобожден от работы с полным или частичным сохранением оплаты или без оплаты (месяцы, в которых имелись указанные периоды, заменяются полностью отработанными или исключаются из расчета)</p>	<p>за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ (во всех без исключения случаях), либо работник освобожден от работы с полным или частичным сохранением оплаты или без оплаты (месяцы, в которых имелись указанные периоды, заменяются полностью отработанными или исключаются из расчета)</p>
<p>Порядок включения в расчет среднего заработка премий и вознаграждений, предусмотренных системой оплаты труда</p>	<p>В расчет включаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> — ежемесячные премии и вознаграждения — фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый месяц расчетного периода; — вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные 	<p>за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ (во всех без исключения случаях), либо работник освобожден от работы с полным или частичным сохранением оплаты или без оплаты</p>	<p>за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ (во всех без исключения случаях), либо работник освобожден от работы с полным или частичным сохранением оплаты или без оплаты.</p> <p>Исключение: при наступлении временной нетрудоспособности у беременных женщин или предоставления им отпуска по беременности и родам в период выплаты пособия по сохранению среднего заработка по прежнему месту работы в средний заработок для исчисления пособия включается средний заработок, сохраняемый на время перевода на такую работу</p>	<p>за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ (во всех без исключения случаях), либо работник освобожден от работы с полным или частичным сохранением оплаты или без оплаты.</p> <p>Исключение: при наступлении временной нетрудоспособности у беременных женщин или предоставления им отпуска по беременности и родам в период выплаты пособия по сохранению среднего заработка по прежнему месту работы в средний заработок для исчисления пособия включается средний заработок, сохраняемый на время перевода на такую работу</p>	<p>В расчет включаются все премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда и начисленные за расчетный период</p>

<p>Порядок исчисления среднего дневного заработка</p>	<p>Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с п. 15 Порядка исчисления среднего заработка, на количество фактически отработанных в этот период дней</p>	<p>Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах. Количество календарных дней</p>	<p>Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной за расчетный период, на количество фактически отработанных в этот период дней</p>	<p>Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, на число календарных дней, приходящихся на период, за который учитывается заработная плата (т.е. на количество календарных дней в расчетном периоде за вычетом дней, подлежащих исключению из расчетного периода)</p>	<p>по итогам работы за месяц, за квартал, за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, единовременные премии за особо важное задание и др.) в размере начисленных сумм в расчетном периоде</p>	<p>Средний дневной заработок не определяется. Исключение: если период работы составил менее одного полного календарного месяца, средний дневной заработок определяется путем деления суммы заработка за проработанное время на число проработанных дней</p>
<p>вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, — 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. 5 Порядка исчисления среднего заработной платы, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.)</p>	<p>Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах. Количество календарных дней</p>	<p>Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной за расчетный период, на количество фактически отработанных в этот период дней</p>	<p>Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, на число календарных дней, приходящихся на период, за который учитывается заработная плата (т.е. на количество календарных дней в расчетном периоде за вычетом дней, подлежащих исключению из расчетного периода)</p>	<p>Средний дневной заработок не определяется. Исключение: если период работы составил менее одного полного календарного месяца, средний дневной заработок определяется путем деления суммы заработка за проработанное время на число проработанных дней</p>	<p>по итогам работы за месяц, за квартал, за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, единовременные премии за особо важное задание и др.) в размере начисленных сумм в расчетном периоде</p>	<p>Средний дневной заработок не определяется. Исключение: если период работы составил менее одного полного календарного месяца, средний дневной заработок определяется путем деления суммы заработка за проработанное время на число проработанных дней</p>

	<p>Производится путем включения в расчет заработка, который работник получил или должен был получить после произошедших устойчивых изменений, улучшающих его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда застрахованного)</p>
	<p>Не производится</p>
	<p>Производится в порядке, установленном пунктами 10 и 11 Порядка</p>
<p>средней заработной платы, на количество часов, фактически отработанных в этот период</p>	<p>Производится в порядке, установленном п. 16 Порядка исчисления средней заработной платы</p>
<p>Корректировка среднего заработка при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения)</p>	

3. ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА В СЛУЧАЯХ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ТК РФ

3.1. Общие положения

Определение расчетного периода

В качестве расчетного периода для исчисления среднего дневно-го (часового) заработка принимаются 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е (29-е) число включительно).

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников (ст. 139 ТК РФ).

Если в организации принято решение об изменении расчетного периода, то необходимо обратить внимание на то, что действия работодателя будут признаны правомерными только при условии, что никто из работников при этом не пострадает. Поэтому недостаточно просто установить иную продолжительность расчетного периода (например, 3 месяца), а необходимо оговорить, что при этом размер среднего заработка работника не может быть меньше, чем в случае его расчета по правилам, определенным ст. 139 ТК РФ.

На практике это условие выльется в необходимость расчета в каждом конкретном случае двух вариантов среднего заработка: исходя из расчетного периода продолжительностью 3 месяца и исходя из расчетного периода продолжительностью 12 месяцев.

Если работник состоял в трудовых отношениях с организацией в течение периода, продолжительность которого менее расчетного, то расчетным периодом для исчисления среднего заработка является количество месяцев, проработанных в организации до месяца наступления события.

Внимание!

Для проведения расчетов среднего заработка достаточно, чтобы в расчетном периоде был отработан хотя бы один день, за который работнику начислена фактическая заработная плата.

Пример 1

В соответствии с трудовым договором работник приступил к работе в организации 31 марта 2008 г. 15 апреля 2008 г. он направлен в командировку (ст. 166 ТК РФ).

В соответствии со ст. 167 ТК РФ за направленным в командировку работником сохраняется средний заработок. В расчетном периоде, исходя из которого считается средний заработок (с 1 апреля 2007 г. по 31 марта 2008 г.) работник отработал только один день — 31 марта 2008 г. Именно этот день и составит расчетный период.

При этом не имеет значения то, что в апреле работник отработал еще какое-то количество дней.

? **Работник в течение последних 12 месяцев несколько раз увольнялся, а затем вновь поступал на работу в одну и ту же организацию. Можно ли включать в расчетный период месяцы, отработанные по разным трудовым договорам?**

В расчетный период включаются только те месяцы, которые отработаны в течение действия последнего («текущего») трудового договора.

Поскольку в расчет среднего заработка включаются только предусмотренные системой оплаты труда выплаты (т.е. суммы заработной платы за фактически отработанное время — см. с. 5, 21), то периоды, в течение которых работник не получал заработную плату, исключаются из расчетного.

В частности, на основании п. 5 Порядка исчисления средней заработной платы из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

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 с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

? *Исключаются ли из расчетного периода дни предоставленного по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы, если в п. 5 Порядка исчисления средней заработной платы этот отпуск не упомянут?*

Да, исключаются.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Таким образом, данный отпуск относится к случаям освобождения работника от работы без оплаты в соответствии с законодательством РФ (подп. «е» п. 5 Порядка исчисления средней заработной платы).

? *Исключаются ли из расчетного периода дополнительные выходные дни, предоставленные работнику по его желанию взамен выходных дней, в течение которых работник привлекался к работе (статьи 213, 253 ТК РФ)?*

В соответствии со ст. 154 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Обратите внимание на то, что в Кодексе говорится о «другом» (т.е. предоставленном **взамен** неиспользованного своевременно выходного дня), а не о дополнительном выходном дне.

Таким образом, по своей сути, указанные выходные дни являются не освобождением от работы, а временем отдыха. В Табеле учета рабочего времени (унифицированные формы № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда», № Т-13 «Табель учета рабочего времени», утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты») данные дни обозначаются кодом «В» — выходные дни (ежедневный отпуск) и нерабочие праздничные дни.

Рассматриваемые выходные дни не подпадают ни под один из подпунктов п. 5 Порядка исчисления средней заработной платы и из расчетного периода не исключаются.

Не исключаются из расчетного периода дни (период), когда работник фактически не работал в нарушение действующего законодательства: **дни (период) прогула по вине работника, дни (период) участия в забастовке**. Очевидно, что неявка работника на работу в эти дни не может квалифицироваться как «освобождение от работы в соответствии с законодательством Российской Федерации».

Может оказаться так, что в расчетном периоде работник не имел фактически отработанных дней или фактического заработка. В таких случаях следует руководствоваться установленными правилами.

В случае если работник **за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней** либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с п. 5 Порядка исчисления средней заработной платы, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период времени, равный расчетному (п. 6 Порядка исчисления средней заработной платы).

Пример 2

Беременная работница в период с 15 июля по 4 ноября 2005 г. в соответствии с медицинским заключением была переведена на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ). С 5 ноября 2005 г. по 24 марта 2006 г. ей был предоставлен отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ). С 25 марта 2005 г. по 14 января 2008 г. работница находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет (ст. 256 ТК РФ).

15 января 2008 г. работница приступила к работе и с 28 января по 8 февраля 2008 г. была направлена работодателем на повышение квалификации с отрывом от производства (ст. 187 ТК РФ).

В качестве расчетного периода для исчисления среднего заработка, сохраняемого на время освобождения работницы от работы в связи с направлением на повышение квалификации, в общем случае должны быть приняты 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, за который сохраняется средний заработок: с 1 января по 31 декабря 2007 г.

Поскольку указанный выше период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода (подп. «а», «б» п. 5 Порядка исчисления средней заработной платы), необходимо найти период, предшествующий времени, исключаемому из расчетного периода (периоду работы, в течение которого работнице производилась оплата в размере среднего заработка, периоду отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком), равный расчетному.

В рассматриваемом случае в расчетный период войдут 12 месяцев, включая месяц перевода на нижеоплачиваемую работу — последний месяц, в котором был фактический заработок: с 1 августа 2004 г. по 31 июля 2005 г.

В том случае, если предшествующий период времени, равный расчетному, в свою очередь был отработан не полностью, то расчет среднего заработка следует производить за этот период с учетом п. 5 Порядка исчисления средней заработной платы (письмо Минтруда России от 10.07.2003 № 1139-21).

Внимание!

В случаях, когда до фактически не отработанного расчетного периода у работника был заработок (как угодно давно), исчисление среднего заработка исходя из фактически начисленной оплаты труда за фактически отработанные дни в месяце наступления события (для примера 2: с 15 по 27 января 2008 г.) не производится.

В случае если работник **за расчетный период и до расчетного периода не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней**, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка (п. 7 Порядка исчисления средней заработной платы).

Пример 3

В ходе проводимой реорганизации все работники организации А (в том числе находящиеся в отпусках по беременности и родам или по уходу за ребенком) с 1 апреля 2007 г. были переведены в организацию Б.

Находившаяся до 14 января 2008 г. в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет (ст. 256 ТК РФ) работница приступила к работе 15 января 2008 г., а с 28 января по 2 февраля 2008 г. была направлена работодателем в командировку (ст. 166, 167 ТК РФ).

В качестве расчетного периода для исчисления среднего заработка, сохраняемого на время служебной командировки, в общем случае должны быть приняты 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, за который сохраняется средний заработок: с 1 января по 31 декабря 2007 г.

Поскольку в указанном периоде с 1 января по 31 марта работница не состояла с работодателем (организацией Б) в трудовых отношениях, а с 1 апреля по 31 декабря 2007 г. находилась в отпуске по уходу за ребенком (исключается из расчетного периода в соответствии с подп. «б» п. 5 Порядка исчисления средней заработной платы), «двигаться назад» бесполезно.

В рассматриваемом случае в расчетный период войдут фактически отработанные работницей после ее выхода из отпуска по уходу за ребенком дни: с 15 по 27 января 2008 г.

Пример 4

Работник приступил к работе по трудовому договору 7 августа. 15 августа работа цеха, в котором находится рабочее место работника, была приостановлена по вине работодателя. За находившимися в простое работниками сохраняется 2/3 их среднего заработка (ст. 157 ТК РФ).

Средний заработок рассматриваемого работника определяется исходя из расчетного периода, в который входят фактически отработанные дни: с 7 по 14 августа.

В случае если работник **за расчетный период, до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней в организации**, средний заработок определяется исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) (п. 8 Порядка исчисления средней заработной платы).

Пример 5

В соответствии с договоренностью между работником и работодателем работник, который в соответствии с условиями трудового договора должен приступить к работе 25 сентября, с этого же дня направляется на повышение квалификации.

В этом случае расчет среднего заработка следует вести исходя из тарифной ставки (оклада), установленной работнику, и количества рабочих дней (по календарю 5-дневной рабочей недели) в сентябре.

Пример 6

В ходе проводимой реорганизации все работники организации А (в том числе находящиеся в отпусках по беременности и родам или по уходу за ребенком) с 1 апреля 2007 г. были переведены в организацию Б.

Находившаяся до 14 января 2008 г. в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет (ст. 256 ТК РФ) работница должна приступить к работе 15 января 2008 г.

Работница обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска с 15 января.

В этом случае расчет среднего заработка следует вести исходя из тарифной ставки, установленной в трудовом договоре с работницей, (оклада) и среднемесячного количества календарных дней — 29,4.

Выплаты, включаемые в расчет среднего заработка

В соответствии со ст. 139 ТК РФ и п. 2 Порядка исчисления средней заработной платы 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 работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) 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;

з) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

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) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений;

- н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;
- о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие) (п. 3 Порядка исчисления средней заработной платы).

Внимание!

Не следует путать «источник выплаты», с точки зрения порядка отражения выплаты в бухгалтерском учете, и порядок учета выплат в составе расходов на оплату труда в целях формирования налоговой базы по налогу на прибыль.

В соответствии с п. 1 ст. 252 НК РФ расходами, уменьшающими налоговую базу по налогу на прибыль, признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты, осуществленные налогоплательщиком, при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Очевидно, что все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, т.е. являющиеся оплатой за фактически отработанное время или фактически выполненную работу в размерах и порядке, установленных трудовым договором (коллективным договором, локальным нормативным актом), полностью соответствуют всем критериям п. 1 ст. 252 НК РФ. Поэтому все предусмотренные системой оплаты труда выплаты **всегда** уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль (ст. 255 НК РФ) и **всегда** признаются объектом обложения единым социальным налогом.

И наоборот, не относятся к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль (а значит, не признаются объектом обложения ЕСН в соответствии с п. 3 ст. 236 НК РФ), любые выплаты, не

отвечающие критериям п. 1 ст. 252 НК РФ (п. 49 ст. 270 НК РФ), в том числе:

— любые виды вознаграждений, предоставляемых руководству или работникам помимо вознаграждений, выплачиваемых на основании трудовых договоров (п. 21 ст. 270 НК РФ);

— премии, выплачиваемые работникам за счет средств специального назначения или целевых поступлений (п. 22 ст. 270 НК РФ).

Заметим, что средства специального назначения, которыми распоряжаются собственники организации, — это прежде всего прибыль, оставшаяся после налогообложения. Эти средства никогда не могут расходоваться на оплату труда. Поэтому указанные премии являются выплатами, носящими поощрительный характер, выплачиваемыми **сверх** установленных системой оплаты труда стимулирующих выплат;

— материальная помощь работникам (п. 23 ст. 270 НК РФ);

— надбавки к пенсиям, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда (п. 25 ст. 270 НК РФ);

— доходы (дивиденды, проценты) по акциям или вкладам трудового коллектива организации (п. 25 ст. 270 НК РФ);

— компенсации удорожания стоимости питания в столовых, буфетах или профилакториях либо стоимость питания, предоставляемого работникам по льготным ценам или бесплатно (за исключением специального питания для отдельных категорий работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и за исключением случаев, когда бесплатное или льготное питание предусмотрено трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами) (п. 25 ст. 270 НК РФ).

Но даже, если бесплатное или льготное питание предусмотрено трудовыми договорами и (или) коллективными договорами и на этом основании его стоимость принимается в уменьшение налоговой базы по налогу на прибыль (п. 25 ст. 255 НК РФ), не меняется суть выплаты. Она все равно не может рассматриваться в качестве вознаграждения за труд (стоимость обеда не зависит от трудового вклада и достижений в труде каждого конкретного работника). В расчет среднего заработка стоимость питания никогда не включается;

— суммы оплаты проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом, за исключением сумм, подлежащих включению в состав расходов на производство и реализацию товаров (работ, услуг) в силу технологических особенностей производства, и за исключением случаев, когда расходы на оплату проезда к месту работы и обратно предусмотрены трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами (п. 26 ст. 270 НК РФ).

При этом суммы оплаты проезда, произведенные в соответствии с трудовым и (или) коллективным договором и признаваемые расходами, уменьшающими налоговую базу по налогу на прибыль (п. 25 ст. 255 НК РФ), не могут рассматриваться в качестве вознаграждения за труд и в расчет среднего заработка никогда не включаются;

— суммы на оплату путевок на лечение или отдых, экскурсий или путешествий, занятий в спортивных секциях, кружках или клубах, посещений культурно-зрелищных или физкультурных (спортивных) мероприятий, подписки, не относящейся к подписке на нормативно-техническую и иную используемую в производственных целях литературу, и на оплату товаров для личного потребления работников, а также другие аналогичные расходы, произведенные в пользу работников (п. 29 ст. 270 НК РФ).

Из вышесказанного следует вывод.

Необходимым и достаточным условием для того, чтобы выплата, произведенная в пользу работника, принималась в расчет среднего заработка, является включение этой выплаты в систему оплаты труда.

Без упоминания в трудовом договоре и (или) коллективном договоре (локальном нормативном акте) выплата не может считаться включенной в систему оплаты труда, даже если в приказе (распоряжении), на основании которого она выплачивается, упоминаются трудовые показатели и достижения работника в труде.

Все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, всегда подлежат обложению ЕСН. Если выплата не признается объектом обложения ЕСН в соответствии с п. 3 ст. 236 НК РФ, то это значит, что она не может быть принята на расходы в соответствии со ст. 270 НК РФ и, соответственно, к выплатам, предусмотренным системой оплаты труда не относится.

Следовательно, в расчет среднего заработка включаются только те выплаты, которые подлежат обложению ЕСН.

Обратное утверждение: все выплаты, которые подлежат обложению ЕСН, включаются в расчет среднего заработка, — не верно.

Обратите внимание на разъяснение, данное в письме Федеральной службы по труду и занятости от 23.10.2007 № 4319-6-1.

При исчислении средней заработной платы работодатель может учесть все начисленные в расчетном периоде премии, предусмотренные системой оплаты труда и закрепленные в положении об оплате труда или положении о премировании. Исключение составляют премии, выплачиваемые в организации вне системы оплаты труда (разовые премии), например, к юбилейным датам, праздникам, за выполнение срочной работы вне должностных обязанностей и т.д. Учитывать их при исчислении средней заработной платы оснований нет.

Правила учета премий и вознаграждений

Порядок учета в расчетах среднего заработка **премий и вознаграждений** (естественно, только тех из них, которые предусмотрены условиями трудового договора (коллективного договора, локального нормативного акта) и выплачиваются за трудовые показатели) установлен п. 15 Порядка исчисления средней заработной платы:

ежемесячные премии и вознаграждения — фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, — фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность 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 событию календарный год, — независимо от времени начисления вознаграждения.

Итак, согласно приведенным выше правилам, все премии и вознаграждения в целях исчисления среднего заработка можно разделить на:

— **принимаемые в расчет только при условии фактического начисления в расчетном периоде:** ежемесячные премии и вознаграждения, а также премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц (за исключением вознаграждений по итогам работы за год).

Фактически начисленные за расчетный период — это те премии, которые были начислены в пределах расчетного периода, а не за месяцы расчетного периода.

В случае если премия начислена после расчетного периода, то эта премия не учитывается при расчете среднего заработка (письма Федеральной службы по труду и занятости от 03.05.2007 № 1233-6-1, 1263-6-1).

Пример 7

Работник направлен в командировку в марте 2008 г. В расчетный период для определения среднего заработка, сохраняемого за работником в соответствии со ст. 167 ТК РФ, включаются 12 календарных месяцев: с 1 марта 2007 г. по 29 февраля 2008 г.

В расчетном периоде работнику начислены предусмотренные условиями трудового (коллективного) договора премии:

- в апреле 2007 г. — премия за I квартал 2007 г.;
- в июле 2007 г. — премия за II квартал 2007 г.;
- в августе 2007 г. — премия за первое полугодие 2007 г.;
- в октябре 2007 г. — премия за III квартал 2007 г.;
- в январе 2008 г. — премия за IV квартал 2007 г.;
- в феврале 2008 г. — премия за второе полугодие 2007 г.

В рассматриваемом случае в расчет включаются все перечисленные выше премии, поскольку все они начислены в месяцах расчетного периода. При этом изначально премии принимаются в расчет полностью, но затем приводятся к отработанному в расчетном периоде времени (см. далее).

Ошибка! В некоторых изданиях давались разъяснения, согласно которым в рассматриваемом случае квартальная премия за I квартал 2007 г. должна включаться в расчет среднего заработка не полностью, а в размере $1/3$ суммы премии, поскольку в расчетный период вошел только один месяц (март) из квартала, за который премия начислена. Это неправильно!

— **принимаемые в расчет независимо от времени фактического начисления** (независимо от того, попадает месяц начисления вознаграждения в расчетный период или нет) — годовые вознаграждения.

При этом в среднем заработке учитываются только те годовые вознаграждения, которые начислены за предшествующий году, на который приходится начало события, с которым связано исчисление среднего заработка, календарный год. Так, при расчете среднего заработка для оплаты дней, пропущенных работниками в связи с направлением в командировку в 2008 году, учитывается вознаграждение по итогам работы за 2007 год независимо от времени его начисления.

Если в расчетный период попадает вознаграждение по итогам работы позапрошлого по отношению к году начала события, с которым связано исчисление среднего заработка, года, то эта сумма из расчета исключается (см. также письма Федеральной службы по труду и занятости от 03.05.2007 № 1253-6-1, от 13.02.2007 № 317-6-1).

Пример 8

Трудовой договор расторгается в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ст. 83 ТК РФ) в январе 2008 г. В соответствии со ст. 178 ТК РФ данному работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.