МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 15 октября 2015 г. N 14-1/В-847

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел обращение <...> по вопросу об исчислении средней заработной платы и сообщает.

Порядок исчисления среднего заработка установлен статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 (далее - Положение).

1. О порядке учета праздничных дней при расчете средней заработной платы

Согласно части 4 статьи 139 Кодекса средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Согласно пункту 10 Положения средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней, умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Согласно примеру, изложенному в обращении, работник находился в отпуске с 29 по 31

декабря 2014 г. и 9 января 2015 г.

Согласно статье 112 Кодекса наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Следовательно, в количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в неполном месяце, учитываемое при расчете среднего дневного заработка для оплаты отпусков, включаются все рабочие, выходные и праздничные дни этого месяца, за исключением дней, указанных в пункте 5 Положения, и дней, приходящихся на время, которое работник не отработал по другим причинам.

В данной ситуации для расчета среднего заработка январь 2015 г. будет считаться неполным месяцем, в котором в расчетном периоде календарные дни с 1 по 8 января 2015 г., а также с 10 по 31 января 2015 г. будут учитываться.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 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) (часть третья статьи 139 Кодекса).

При этом согласно части 6 статьи 139 Кодекса в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

2. О порядке учета премий по показателям эффективности деятельности при расчете средней заработной платы

В пункте 2 Положения указывается, что для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся в том числе премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, а также виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Оценка показателей эффективности деятельности работников осуществляется, как правило, за период (месяц, квартал, год).

При этом в соответствии с принятыми в организации положениями о премировании премии по показателям эффективности деятельности могут выплачиваться как с учетом отработанного за этот период времени, так и без учета отработанного времени.

Например, период оценки эффективности деятельности работников - полугодие. Премирование производится в июле, работник трудоустроился в марте, отработал полностью рабочее время по июнь включительно.

Если премия выплачивается без учета отработанного за полугодие времени, то ее размер при исчислении среднего заработка учитывается пропорционально отработанному в первом полугодии времени согласно абзацу 5 пункта 15 Положения.

В случае если при премировании было учтено, что работник отработал полугодие не полностью, то при исчислении среднего заработка размер данной премии учитывается полностью (при условии, что с марта по июнь включительно из расчетного периода не

исключалось время согласно пункту 5 Положения).

3. О порядке учета ежеквартальных премий при расчете средней заработной платы

В соответствии с пунктом 15 Положения при определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

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.

В соответствии с пунктом 5 Положения при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключаются 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.

При этом следует иметь ввиду, что в соответствии с абзацем 5 пункта 15 Положения в случае, если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, 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.).

В связи с чем при расчете среднего заработка при расчетном периоде 1 июня 2014 г. - 31 мая 2015 г. с учетом, что в июне работник был в отпуске, ежеквартальная премия, начисленная работнику в августе 2014 г. (за II квартал 2014 г.) за фактически отработанное время, не учитывается.

Одновременно сообщаем, что работодатель не вправе устанавливать порядок учета указанных премий при расчете средней заработной платы, отличный от установленного Положением.

Директор

Департамента оплаты труда,

трудовых отношений и

социального партнерства

Минтруда России

М.С. МАСЛОВА