

Когда можно заменить годы в расчетном периоде при расчете пособий

Когда сотрудник уходит на больничный, в декрет или в отпуск по уходу за ребенком, бухгалтер рассчитывает пособие на основе заработка за предыдущие два года. Но что делать, если в эти годы доходов не было из-за предыдущего декрета? СФР разъяснил, в каких случаях можно заменить годы в расчетном периоде, как это сделать правильно и на что обратить внимание, чтобы сотрудник получил пособие в полном объеме. Разбираем ситуацию пошагово — с примерами и пояснениями.

Что входит в расчетный период

Такая замена особенно важна в случаях, когда в расчетный период сотрудник не получал заработную плату или получал минимальные выплаты из-за отпуска по уходу за ребенком или отпуска по беременности и родам. Это приводит к заниженному размеру пособия. **Цель замены** — учесть годы с реальным заработком, чтобы выплаты были справедливыми. По общему правилу, для расчета пособия берут два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая:

- болезни (временная нетрудоспособность);
- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком.

Например, если страховой случай произошел в 2025 году, то для расчета берутся 2023 и 2024 годы. Однако если в эти годы человек не работал из-за декрета, они не отражают его обычный доход. В этом случае можно обратиться за заменой этих лет.

Если в расчетные два года сотрудник был в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком, он может подать заявление о замене одного или обоих лет на предыдущие.

Когда можно заменить годы в расчетном периоде

Главное правило — заменять можно только на те годы, которые хронологически идут **до** отпускных лет. То есть произвольно выбрать любые выгодные годы нельзя. Только те, которые непосредственно предшествовали отпускам. Замена проводится только если это увеличит средний заработок, а значит и сам размер пособия.

Бухгалтеру важно не просто принять заявление, а провести расчет по двум вариантам: с заменой и без. Далее — выбрать тот, при котором сумма выплаты больше. Это позволяет не только соблюсти закон, но и проявить заботу о сотруднике.

Пример 1

Страховой случай — 2025 год.

Сотрудница была в декрете в 2023–2024 годах.

Можно заменить эти годы на 2021–2022, если тогда был доход.

Это типичная ситуация. В 2023 и 2024 сотрудница не работала, значит, дохода нет. Выгоднее взять годы, когда зарплата была.

Пример 2

Страховой случай — 2025 год

В 2022 и 2023 — полностью в отпуске.

В 2021 году — частично в декрете.

Можно заменить 2023 и 2022 на 2020 и 2019.

Здесь можно оценить оба варианта: полная замена двух лет или частичная с исключением периодов декрета из расчета. Бухгалтер выбирает тот, где выплата больше.

При сложной структуре декретов и перерывов в работе бухгалтеру нужно внимательно проанализировать все периоды. При необходимости — включить в расчет непоследовательные, но выгодные годы.

Что еще важно знать

Замена расчетного периода для пособий — действенный инструмент увеличить выплаты сотруднику, но ее применение строго регламентировано. Чтобы избежать ошибок и возможных претензий со стороны ФСС или работника. Рассмотрим ключевые моменты:

- это право сотрудника, а не обязанность. Без заявления замена не проводится;
- работодатель не обязан сам искать более выгодный период — только по инициативе работника;
- периоды нетрудоспособности и декрета из расчетных дней исключаются;
- ошибки в применении этих правил не считаются счетной ошибкой — за них не взыскивают переплату, если не было обмана.

Однако недобросовестное оформление документов, искажение сведений о зарплате или сокрытие периодов отпуска — это уже нарушение. В таком случае пособие могут взыскать обратно.

Если сотрудник был в декрете или отпуске по уходу за ребенком в расчетные два года, всегда предлагайте проверить возможность замены. Это может существенно увеличить размер пособия. Порядок действует и в 2025 году, и бухгалтеру важно правильно его применять.

Читайте также: Роструд уточнил сроки хранения трудовых договоров