

Возможные ошибки в расчёте отпускных

Проверяющие считают, что с момента начисления отпускных до начала отпуска должно пройти не менее трёх полных календарных дней. Расскажем об этих и о прочих непростых ситуациях расчёта и начисления отпускных.

Период начисления отпускных и значение «за три дня до»

В **статье 136 ТК РФ** утверждается период начисления платежей, и он составляет **не менее 3 дней до начала** отпуска. Это положение вызывает вопросы у бухгалтеров. Например, в рабочих или календарных днях вести расчёт? В письме Роструда от 30.07.2014 № 1693-6-1 и данных Минтруда России от 16.06.2014 это объясняется. В госведомствах уверяют, что период начисления платежей рассчитывается **в календарных днях**, а не в рабочих. Если день начисления выпадает на выходной или праздничный день, тогда начисление должно производиться накануне.

Ещё один вопрос, который может возникнуть: включается день начисления платежа в утверждённые ТК РФ 3 дня? В письме от 30.07.2014 № 1693-6-1 Роструда **допускается** такая ситуация. Её придерживаются **Кемеровский, Ленинградский** областные суды и прочие.

Тем не менее, ввиду пояснений Минтруда при начале отпуска в понедельник платежи производятся не позже четверга минувшей недели. Подобные решения и до этого применялись в судебной практике. Поэтому рекомендуется не допускать рисков, а наблюдать, чтобы начисление денежных средств происходило, по меньшей мере, за 3 полноценных дня до отпуска. Предварительное зачисление платежей не запрещается законодательством.

Пример

Первый день отпуска — понедельник, 31 мая 2021 года. Платёж должен быть начислен не позже четверга 27 мая. Если первый день отпуска — четверг, 17 июня, тогда последний допустимый день для начисления отпускных выпадает на воскресенье. В итоге, начисление платежа следует произвести не позже пятницы 11 июня.

Порядок начисления отпускных при отпуске со следующего дня

Порой служащему может понадобиться получить отпуск по личным причинам с последующего дня. Тем не менее, даже по просьбе сотрудника начисление платежа в такой период нарушает трудовое законодательство, что сопровождается

административным наказанием и составляет предупреждение или взыскание в объёме **от 10 до 20 тыс. руб.** для должностных лиц и **от 30 до 50 тыс. руб.** для юрлиц.

В случае согласия работодателя выдать внеплановый отпуск и произвести начисление в день запроса необходимо попросить работника подписать на ближайшие 3 дня отпуск, где зарплата не сохраняется, а после этого отпуск с оплатой.

Пример

Работник в понедельник, 21 июня 2021 года, попросил оформить очередной отпуск с сохранением зарплаты со вторника (22 июня) в связи с семейными обстоятельствами. У него не возникнет претензий к начальству, если платежи будут назначены 21 числа и позднее, и он может описать это в заявлении на отпуск.

Работодатель может предоставить отпуск, но с целью выполнения сроков начисления отпускных предлагает оформить отпуск с пятницы, 25 июня. Оплата начисляется в день запроса (т.е. 21 июня).

При этом дни с 22 по 24 июня включительно оформляются в качестве отпуска без сохранения заработной платы.

Алгоритм использования МРОТ при вычислении отпускных

Ввиду Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» необходимо учитывать МРОТ при расчёте отпускных. В п. 18 описывается главное правило: провести оценку среднего месячного заработка служащего, проработавшего в расчётный период, учреждённый в организации, норму рабочего времени и осуществившего норму продукции/услуг. Эта сумма должна быть не меньше федерального МРОТ, установленного в объёме **12 792 руб.** с 1 января 2021 года. По этой причине при оформлении отпусков в 2021 году нужно проводить сравнение усреднённого дохода с обновлённым объёмом МРОТ. Чтобы это сделать, нужно оценить соответствие выработанного рабочего времени работника его норме. После этого следовать определённому алгоритму действий:

1. При работе служащего в режиме **неполной трудовой недели** или **сокращённого трудового дня** отпуск вычисляется, не учитывая МРОТ, по единому алгоритму вычисления среднего дохода для отпуска.
2. При **полном** выработанном рабочем времени производится умножение усреднённого дневного заработка на **29,3**, а результат сравнивается с МРОТ.
3. При объёме усреднённого дохода менее 12 792 руб. необходимо основываться на МРОТ при исчислении выплат: **$12\,792 / 29,3 * \text{число календарных дней}$**

отпуска.

Пример 1

Работник отправляется в отпуск с 5 по 18 июля 2021 года, его средний дневной заработок — 420 руб.

$$420 \times 29.3 = 12306$$

$$12306 < 12792$$

$12792 / 29.3 \times 14 = 6112.22$ руб. — размер платежа, который производится по МРОТ.

Пример 2

Работник отправляется в отпуск с 21 июня по 4 июля 2021 года, его средний дневной заработок — 430 руб.

$$430 \times 29.3 = 12\ 599$$

$$12599 < 12792$$

В этой ситуации оценивать усреднённый доход на основе МРОТ предстоит два раза: отпускные дни июня и июля в частности.

$12792 / 29.3 \times 10 + 12792 / 29.3 \times 4 = 4365.87 + 1746.35 = 6112.22$ — объём выплат, которые начисляются на основе МРОТ.

При превышении среднего заработка МРОТ, считаем средний заработок при расчёте отпускных в общем порядке.

При совпадении отпуска с праздником

Часто работодатели спрашивают, каким образом вести расчёт отпускных, если на определённый выбранный сотрудником срок выпадают праздничные или перенесённые дни?

Опираясь на **ст. 120 ТК РФ**, нерабочие праздничные дни не включаются в число календарных дней отпуска, что нельзя сказать о днях переноса. Перенесённые дни — это выходные дни, которые совпали с праздничными, а так как переносятся именно выходные дни, они входят в общую продолжительность отпуска и оплачиваются в обычном режиме.

Пример

Работник отправляется в отпуск протяжённостью 2 недели с 7 по 20 июня. Оплачиваются 13 дней, ведь в этот срок входит официальный государственный

праздник — 12 июня. 12 июня в 2021 году выпадает на субботу, в результате чего 14 июня по причине переноса субботы также стал выходным днём. Поэтому исключается лишь один день.

При просьбе работника об одновременной выплате зарплаты и отпускных

Согласно статье 136 ТК РФ выплаты зарплаты должны происходить не меньше двух раз в месяц, при этом не реже, чем каждые полмесяца. Работодатель самостоятельно определяет сроки начисления в соответствии с положениями внутреннего трудового распорядка.

Нормативная база не требует и не запрещает выплачивать некоторую долю заработной платы ранее учреждённого дня, поэтому работодатель может пойти на уступки и начислить, к примеру, аванс вместе с отпускными. В особенности это касается выплат с помощью кассы. При расчёте с помощью банковской карты подобные действия не понадобятся, так как деньги перечислятся бухгалтерией в учреждённый период. Тем не менее, бухгалтер обязан удостовериться в том, что зарплата будет выдаваться не реже, чем каждые полмесяца.

Перейдём к рассмотрению некоторых примеров. Периодом начисления зарплаты возьмём 10-е число месяца, следующего за расчётным.

Пример

Отпуск начинается **29 июня 2021 года**, поэтому отпускные должны быть выплачены **не позже 25 июня**. Работник к этому сроку уже получит зарплату за первую половину месяца и отпускные. Однако осуществить полноценный расчёт за полный месяц бухгалтер не имеет права, так как он не располагает точными данными о числе отработанного работником времени.

В случае решения работодателя о предварительной выплате заработную плату необходимо выплатить за реально отработанные часы, а оставшуюся часть начислить позднее, когда будет совершён полный расчёт за месяц для всех сотрудников.

Влияние повышения заработной платы на отпускные

Очевидно, что индексация зарплаты влияет на размер отпускных. В Постановлении Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 рассматриваются некоторые варианты увеличения среднего заработка, в результате которого изменяется объём отпускных:

- при повышении тарифных ставок, окладов, денежного вознаграждения в

расчётный период все выплаты в нём проходят процесс индексации

- при повышении после расчётного периода, но до наступления основания выплат, которые учитывают средний заработок — средний заработок, вычисленный за расчётный период, увеличивается
- при повышении тарифов, окладов и прочего в момент основного отпуска — средний доход растёт только с момента увеличения тарифной ставки и до конца отпуска

Если средний заработок увеличивается, то выплаты в абсолютных объёмах не повышаются.

Эти правила применимы лишь к ситуациям, где увеличение окладов осуществляется внутри организации или структурного подразделения. В случае роста оклада исключительно у одного служащего, индексация среднего заработка не происходит.

Пример 1

Служащий завода отправился в отпуск с 1 по 28 июня. Его оклад составляет 30 тыс. руб., а премия — 10%.

Средний заработок для отпуска рассчитывается как $(30\ 000 + 3\ 000) \times 12 / (12 \times 29.3) = 1126.28 \times 28 = 31535.84$.

18 июня на предприятии было осуществлено увеличение окладов на 5%. В результате средний заработок должен пройти процесс индексации с 18 июня, то есть служащий получает доплату за отпуск в объёме 5% за период с 18 по 28 июня: $((30000 + 3000) \times 1.05 \times 12 / (12 \times 29,3) - 1126,28) \times 11 = 56,31 \times 11 = 619,41$.

Пример 2

Служащий находился в отпуске с 4 по 28 июня 2021 года. Он получал оклад в размере 30 тыс. руб., а производственная премия составляла 5 тыс. руб.

В результате его средний заработок составляет $(30000 + 5000) \times 12 / (12 \times 29.3) = 1194.54$, а размер отпускных $1194.54 \times 25 = 29863.5$.

Отпускные выплачиваются не позже 31 мая. С 1 июня повышаются оклады на 5%. Таким образом повышение было выполнено после расчётного периода, но до наступления отпуска, в итоге процесс индексации проходит средний заработок за полный период отпуска. Вместе с этим служащий получает премию, которая определяется не как процент от оклада, а конкретной суммой.

В результате размер доплаты рассчитывается: $(30000 \times 1.05 + 5000) \times 12 / (12 \times 29.3) = 1245.73$

$1245.73 \times 25 - 29863.5 = 1279.75$

Следует заметить, что использованные в примерах суммы округляются до сотых, в реальной жизни же после запятой появится длинная строка из цифр. ФНС и Минтруд не выделяют специальных рекомендаций по округлению, однако в письме Минздравсоцразвития РФ от 07.12.2005 № 4334-17 специалисты настаивают для вычисления среднего заработка применять промежуточные значения и округлять их согласно правилам математики до двух знаков после запятой, то есть до сотых.

Пример 3

Служащий находился в отпуске с 1 по 28 июня 2021 года. Размер его оклада составляет 30 тыс. руб., а премии — 20%. В итоге расчёт среднего заработка для отпуска осуществляется таким образом:

$$(30000 + 6000) \times 12 / (12 \times 29.3) = 36000 / 29.3 = 1\,228.668941979\dots$$

$$1228.67 \times 28 = 34402.76$$

$$1228.669 \times 28 = 34402.732$$

$$1228.6689 \times 28 = 34402.7292$$

Варианты округления демонстрируют, как большее количество знаков после запятой в промежуточных вычислениях увеличивает их точность. Однако следует запомнить, что так как платежи высчитываются в рублях и копейках, целесообразнее округление суммы до сотой доли после запятой.

Способ отображения отпускных в 6-НДФЛ

В отчётном образце 6-НДФЛ оплата отпускных отображается **в разделах 1 и 2**. В первый включаются отпускные, которые удерживаются в последнем квартале отчётного периода. В **графе 021** записывается последний день месяца, в который были начислены отпускные, а в **графе 022** — удерживаемый налог. В разделе 2 в строки 110 и 112 включаются суммы дохода, в 140 — исчисленный налог, в 160 — НДФЛ с отпускных.

Если выплаты делаются в одном месяце, а отпуск начинается в последующем, тогда доход целиком входит в 6-НДФЛ в периоде выплаты.

Пример

Работник находился в отпуске с 1 по 14 июля. 1 июля выпало на четверг, а отпускные в размере 30 тыс. руб. были выданы 25 июня. В первом разделе в строке **021** необходимо установить дату **30.06.2021**, а в строке **022** вписать сумму **3900 руб.** — НДФЛ, который был удержан с отпускных. В **разделе 2 в строках 110 и 112** указать размер отпускных — **30 тыс. руб.**, а в **строках 140 и 160** — вычисленный и удержанный налог соответственно по **3900 руб.**

Читайте также Как новый закон об ЭЦП повлияет на бизнес-процессы