

Средний заработок: что это, зачем нужен и как рассчитать

Некоторые периоды работы сотрудника оплачиваются исходя из среднего заработка. В итоге размер ЗП может отличаться от привычного, и это вызывает вопросы. Сегодня расскажем, в каких случаях необходимо рассчитывать средний заработок, и как это делается. Статья будет полезна как начинающим специалистам по заработной плате, так и самим работникам.

Когда нужно посчитать средний заработок

Средний заработок применяется в таких случаях:

1. В некоторых ситуациях исходя из него рассчитывается **заработная плата**.
2. Показатель служит основанием для расчета некоторых **выплат**, например, выходного пособия, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за простой по вине работодателя.
3. На основе среднего заработка рассчитывается **предел материальной ответственности** работника.

В каких случаях сотруднику положен средний заработок? Их перечень приведен ниже:

- ежегодный, учебный или дополнительный отпуск;
- командировка;
- дополнительные дни по уходу за ребенком-инвалидом;
- период повышения квалификации;
- день, когда работник проходит медосмотр;
- донорский день;
- перерыв на кормление ребенка;
- период, в который работник исполняет государственные обязанности — военные сборы, роль присяжного в суде и прочее.

Показатели для расчета

Для того чтобы рассчитать средний заработок, необходимо знать несколько показателей, о каждом из которых расскажем более подробно.

Время расчета

Прежде всего нужно определить **период работы**, за который берется средний заработок. Включается в него только время работы у текущего работодателя. Иногда бывают не совсем стандартные ситуации:

1. *Работник уволился и принят снова.* В этом случае для расчета среднего заработка применяется

только период после его повторного трудоустройства.

2. У сотрудника несколько работодателей. В такой ситуации средний заработок ему должен рассчитывать каждый из них.

Размер заработка

Для расчета среднего заработка берется **заработная плата сотрудника за 12 календарных месяцев** до наступления того месяца, в котором понадобилось рассчитать ему средний заработок.

15 апреля 2018 года работника направили в командировку. Расчет среднего заработка будет проводиться за период с 1 апреля 2017 года по 1 марта 2018 года.

Однако 12-месячный период может быть изменен в договоре или локальном акте. Например, в Положении о среднем заработке может быть прописано, что его сумма рассчитывается за 3 месяца, а не за 12. Но есть важный нюанс: в итоге работник не должен страдать, то есть его положение в результате замены периода не может быть ухудшено.

Важно помнить, что в расчет среднего заработка **не включаются периоды:**

- которые **оплачивались исходя из среднего заработка** — отпуск, командировка и прочие периоды, указанные в начале статьи;
- которые **не оплачивались**, например, отпуск без содержания.

Вернемся к примеру выше. Если предположить, что в июле 2017 года сотрудник был в отпуске, а в августе — в командировке, то эти месяцы следует полностью исключить из расчета среднего заработка.

Какие виды заработка включать в расчет, показано в следующей таблице.

Таблица. Виды выплат, которые включаются и не включаются в расчет среднего заработка

| Включаются в расчет | Не включаются в расчет |
|---------------------|------------------------|
|---------------------|------------------------|

Выплаты, которые входят в систему оплаты труда:

- заработная плата,
- надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы),
- районные коэффициенты,
- надбавки за работу с вредными и иными особыми условиями труда,
- сверхурочные,
- производственные премии,
- оплата работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни

Выплаты социального характера:

- материальная помощь,
- оплата стоимости питания,
- проезда,
- обучения,
- коммунальных услуг,
- отдыха и другие.

Выплаты, которые не являются вознаграждением непосредственно за труд:

- премии непроизводственного характера,
- премии за выполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором,
- оплата по гражданско-правовым договорам,
- возмещение командировочных и служебных расходов,
- компенсация за использование личного имущества,
- компенсация за неиспользованный отпуск,
- надбавка за вахтовый метод работы, выплачиваемая взамен суточных,
- компенсационная выплата, заменяющая выдачу молока при работах с вредными условиями труда

Порядок включения премий таков:

1. *Разовые, месячные, квартальные, полугодовые* премии учитываются, если начислены в любом из месяцев, попадающем в расчет.
2. *Премия по итогам работы за прошлый год* учитывается в любом случае вне зависимости от месяца начисления.
3. *Премии, начисленные за период, превышающий год*, учитываются в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода. Например, премия за проект, рассчитанный на 3 года, будет включена в расчет за каждый месяц в размере 12/36.
4. *Квартальная премия* учитывается в полной сумме, если квартал, за который она начислена, полностью вошел в расчетный период и при этом она начислена с учетом фактически отработанного времени в составе этого периода.
5. Если период, за который выдана премия, входит в расчетный период не полностью, то нужно включать в расчет премию *пропорционально времени, фактически отработанному в расчетном периоде*.

Не так часто, но бывает, что в расчетном периоде сотрудник вовсе или практически не работал. Вот примеры таких ситуаций:

1. **Нанят новый сотрудник, который тут же отправлен в командировку.** Расчет среднего заработка необходимо производить исходя из тарифной ставки или оклада.
2. **Сотрудник нанят 1-го числа, а 15-го числа того же месяца направлен в командировку.** Расчет производится за период со дня поступления на работу до командировки, то есть с 1 по 14 число.

3. **Сотрудница вышла из декретного отпуска и тут же ушла в ежегодный.** В декретном отпуске она получала выплаты исходя из среднего заработка, поэтому в расчет этот период не включается. Нужно рассчитать средний заработок по периоду, предшествующему началу декретного отпуска. Соответственно, тому же, по которому рассчитывалось пособие по беременности и родам.

Расчет среднего заработка (кроме отпусков)

Для всех случаев, которые предусмотрены Трудовым кодексом, за исключением отпуска и компенсации за его неиспользование, существует формула расчета среднего заработка (СрЗ):

СрЗ = (ЗП : Драб) x Допл, где:

- **ЗП** — заработная плата за расчетный период, исчисленная по приведенным выше правилам;
- **Драб** — количество фактически отработанных дней в расчетном периоде (с учетом нерабочих дней, когда сотрудник привлекался к работе);
- **Допл** — число дней, которые должны быть оплачены по среднему заработку.

*Обратите внимание! Для расчета **пособия по безработице** средний заработок определяется иначе. Порядок его расчета утвержден постановлением Минтруда России от 12.08.2003 № 62.*

Расчет среднего заработка для оплаты отпуска и компенсации за него

Расчет средней заработной платы для любого вида отпуска, а также компенсации за его неиспользование при увольнении, производится по следующей формуле:

СрЗ = ЗП : (29,3 x Мрп) x Дотп, где:

- **29,3** — среднее количество дней в месяце;
- **Мрп** — если 12-месячный период отработан полностью, то МРП равно 12, если не полностью, то количеству отработанных в периоде месяцев;
- **Дотп** — отпуск в календарных днях.