

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс : 8 (495) 606-18-76

21.06.2017 № 14-1/ООГ-4957

На № _____ от _____

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел Ваше обращение, поступившее на официальный сайт Министерства письмом от 14 июня 2017 г. № ОГ-24025, и по компетенции сообщает.

Порядок исчисления среднего заработка для всех случаев определения его размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), установлен статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 (далее – Положение).

Согласно части 3 статьи 139 ТК РФ, а также пункту 4 Положения 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).

Частью 6 статьи 139 ТК РФ определено, что в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. Таким образом, работодатель локальным актом может установить правило, в соответствии с которым, если работник на дату наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, проработал на предприятии менее 12 месяцев, расчетным периодом для целей определения среднего заработка признается, например, период, равный количеству отработанных полных календарных месяцев до предоставления работнику отпуска.

При этом установление иного расчетного периода для целей расчета среднего заработка - это право, а не обязанность работодателя. Соответственно, если особенности определения расчетного периода для вновь устроившихся сотрудников внутренними документами организации не предусмотрены, должно использоваться общее правило.

Согласно части 2 статьи 139 ТК РФ и пункту 2 Положения 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 (подпункт «н» пункта 2 Положения).

Порядок учета премий при исчислении среднего заработка установлен в пункте 15 Положения, согласно которому при определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

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.

Таким образом, в расчет включаются в полном объеме все премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, начисленные в расчетном периоде (за исключением вознаграждений по итогам работы за год, которые учитываются независимо от времени начисления), если они начислены за период, в общей сложности не превышающий расчетный.

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.).

Таким образом, премии и вознаграждения не пересчитываются пропорционально отработанному времени, если они начислены за фактически отработанное время за месяцы расчетного периода. При этом иные премии и вознаграждения (начисленные за период, превышающий расчетный) в данном случае учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде.

То есть премии за квартал, полугодие, 9 месяцев учитываются в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода. Например, если в расчетный период попадает только один месяц из квартала, то премия в этом квартале будет учитываться в неполном размере, то есть в расчет включается сумма квартального вознаграждения, деленная на 3 и умноженная на 1 (пропорционально включаемому периоду).

Заместитель директора –
начальник отдела оплаты труда
Департамента оплаты труда, трудовых
отношений и социального партнерства

1. Расчет премии за период 12 м. в
2. Сумма премии за период 12 м. в
превышающим периодом 12 м. в
3. сумма премии за период 2887-17
от 26.06.08 сумма
премии составит 17
А.В. Фролова