**Расчет среднемесячной заработной платы работников**

**(среднего заработка)**

**Зачем нужен расчет среднемесячной заработной платы работников (среднего заработка)?**

Показатель среднего заплаты нужен, чтобы оплатить сотрудникам периоды отсутствия на работе, а также рассчитать ряд начислений. Эта величина используется для начисления отпускных, больничных, оплаты отсутствия на рабочем месте в связи с командировкой или прохождением диспансеризации, для увольнительных выплат при сокращении персонала, а также чтобы начислить декретные пособия.

**Что такое среднемесячная заработная плата (средний заработок)**

В [ст. 139 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=341257&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4795&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4795#h5331) даются основные определения среднего заработка. Более подробно об этом смотрите в [Постановлении Правительства РФ от 24.12.2007 № 922](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=286435&cwi=137&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4795&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4795). Чтобы посчитать среднемесячные начисления для оплаты больничных и декретных, применяется другой порядок, утвержденный Постановлением от 15.06.2007 № 375.

**Алгоритм расчета среднего заработка*​***

**1. Определение периода, который нужен для расчета**

Расчетный период для целей определения среднего заработка всегда равен 12 месяцам, календарные месяцы берутся полностью — с 1 по 30 (31) число, а для февральского периода — с 1 по 28 (29) число.

*Вместе с тем, статья 139 ТК РФ разрешает вводить и другие периоды. Главное, чтобы это было официально задокументировано и не ухудшало положение персонала.*

Как быть, если сотрудник увольняется среди месяца? Тогда последний месяц расчетного периода равен календарному месяцу, предшествующему месяцу увольнения.

*Например, увольнение происходит 20 сентября, тогда последним месяцем, который войдет в расчетный период, будет август. Если увольнение происходит 1 сентября, мы также последним месяцем берем август. А если увольнение происходит 30 сентября и этот день является рабочим, то брать нужно не август, а сентябрь, поскольку это последний рабочий день и последний день, в который прекращается трудовой договор с сотрудником.*

**Какие периоды не засчитываются**

При расчете среднего заработка исключаются все случаи, когда сотрудник должен был, но не мог находиться на работе:

* сохранения сотруднику средней зарплаты. К исключениям относятся перерывы, предоставляемые кормящим матерям;
* получения больничного пособия или декретных;
* простоя по вине нанимателя или по независящим причинам;
* невозможности работать из-за забастовки при условии, что участия сотрудника в ней не было;
* дополнительных оплачиваемых выходных для ухода за детьми с инвалидностью;
* другие случаи освобождения от трудовых обязанностей с сохранением выплат или без.

**2. Суммы, входящие в расчет среднего заработка**

Какие начисления учитываются? Это все выплаты в рамках принятой на предприятии системы оплаты труда:

* зарплата, в том числе сдельная, в процентах от реализации, товарами, комиссионные;
* денежное вознаграждение гослужащим;
* гонорар в редакциях СМИ;
* зарплата преподавателей за сверхнагрузку;
* надбавки и доплаты, в том числе за профмастерство, совмещение, выслугу лет, владение другими языками;
* выплаты, связанные с условиями труда;
* премиальные начисления и вознаграждения, производимые в рамках принятых в компании правил оплаты труда;
* другие виды зарплатных выплат.

Выплаты с признаками социальных и не являющиеся оплатой работы из расчета нужно исключать. Речь идет о материальной помощи, оплате дороги, обедов, отдыха, ЖКУ и других аналогичных выплатах.

**3. Формула расчета среднего заработка**

Для определения среднего размера выплат по оплате труда используется среднедневной заработок. Если в компании рабочее время учитывается суммированно, то берется иной показатель — среднечасовой заработок.

Таким образом, средняя зарплата рассчитывается по формуле:

*Средний заработок (СЗ)* ***=*** *среднедневной заработок* ***x****число дней оплачиваемого периода.*

При суммированном учете рабочего времени используется другая формула:

*Средний заработок (СЗ)* ***=*** *среднечасовой заработок* ***x****число рабочих часов по графику в оплачиваемом периоде.*

**4. Исчисление среднего заработка**

Для этого нужно знать величину среднедневного заработка (СДНЗ).

Она определяется по формуле (не применяется к расчету отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск, а также для расчета пособий):

*СДНЗ* ***=*** *зарплата за проработанные в расчетном периоде дни****:*** *число проработанных дней.*

Чтобы рассчитать отпускные, которые по общему правилу выплачиваются за календарные, а не рабочие дни, применяется другая формула. О ней смотрите ниже.

На практике возникают ситуации, когда у работника в необходимом периоде не было выплат по оплате труда или он не работал. В таком случае расчет проводится следующим образом:

* средняя зарплата определяется исходя из сумм, начисленных за период, идущий перед расчетным и равный ему;
* если зарплаты в предыдущих годах вообще не было, то нужно брать начисления за проработанные дни в месяце наступления оплачиваемого случая;
* если выплаты вообще отсутствовали, в расчете используется тарифная ставка, оклад (должностной оклад).

**Пример исчисления среднего заработка на время командировки**

Сотрудник компании с пятидневной рабочей неделей был отправлен в командировку с 13 по 19 февраля 2023 года. Расчетный период 12 месяцев — с 1 февраля 2022 года по 31 января 2023 года. В этом периоде работник три дня болел (с 14 по 16 марта 2022 года) и был в ежегодном оплачиваемом отпуске с 4 по 31 июля 2022 года.

В расчетном периоде сотруднику выплатили:

* зарплату — 522 000 рублей;
* отпускные — 39 400 рублей;
* больничное пособие — 6 041,25 рубля.

Расчет:

* по производственному календарю с 1 февраля 2022 года по 31 января 2023 года было 248 рабочих дней;
* работник отработал (248 рабочих — 3 дня больничных — 20 дней отпуска (рабочих)) — 225 дней;
* в расчет среднего заработка включаются суммы зарплаты за расчетный период, а больничные и отпускные выплаты не учитываются.

СДНЗ: 522 000 рублей : 225 дней = 2 320 рублей.

СЗ: 2 320×5 дней командировки (рабочих) = 11 600 рублей.

## Особенности расчета среднего заработка для больничного

Правила расчета больничных определены Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375. Чтобы оплатить больничный лист, используется среднедневной заработок, в него включаются все выплаты работника, на которые начислены взносы в ФСС. Средняя зарплата определяется по формуле

*СРДНЗ* ***=*** *заработок за расчетный период****:*** *730.*

Расчетным периодом в целях расчета пособия за больничный лист являются два календарных года, предшествующих году болезни. При этом средний заработок за каждый год ограничен предельной величиной базы для начисления взносов.

Если за два последних календарных года у сотрудника не было заработка или его размер не превысил МРОТ, то средний заработок считается равным федеральному МРОТ, установленному на день болезни с учетом районных коэффициентов (ч. 1.1 ст. 14 закона № 255-ФЗ).

**Пример расчета**

Ежемесячные облагаемые взносами выплаты сотруднику, который представил больничный лист, в 2019 и 2020 годах составляли 60 000 рублей. За расчетный период заработок составил: 720 000+720 000 = 1 440 000 рублей.

Предельная величина базы для начисления взносов в ФСС в 2019 году равна 865 000 рублей, в 2020 — 912 000 рублей. Заработок сотрудника за каждый год расчетного периода не превысил предельные величины баз.

Определяем средний дневной заработок: 1 440 000 : 730 = 1 972,60 рубля.

## Тонкости расчета среднего заработка для отпускных

Ст. 114 ТК РФ предусмотрено, что на время основного отпуска за работниками сохраняется средний заработок. Так как данный случай предусмотрен ТК РФ, то здесь применяется порядок, предусмотренный п. 2 положения № 922.

Для отпускных начислений в средней зарплате засчитываются выплаты, поименованные принятой в фирме системой оплаты труда. Периодом для подсчета будет 12 календарных месяцев перед отпускным месяцем. Если сотрудник отправляется в отпуск в июне, то для расчетов берется промежуток времени с 1 июня прошлого года до 31 мая настоящего года.

Как правило, отпуск предоставляется в календарных днях (ст. 115 ТК РФ). Для оплаты таких отпусков средний заработок определяется по формуле:

*СЗ = средний дневной заработок x количество календарных дней отпуска.*

Для определения среднего дневного заработка используется показатель среднемесячного числа календарных дней, равный 29,3 (п. 10 положения). Однако точная формула зависит от того, полностью сотрудник отработал месяцы расчетного периода или нет.

**Если месяцы отработаны полностью:**

*СДНЗ = зарплата за расчетный период (за вычетом неучитываемых сумм) : 12 : 29,3*

Пример расчета.

Сотруднику предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск с 20 по 22 января 2021 года. Расчетный период с 1 января 2020 года по 31 декабря 2020 года он отработал целиком. Зарплата за расчетный период составила 600 000 рублей.

СДНЗ составил: (600 000 рублей : 12 : 29,3) = 1 706, 50 рубля.

СЗ за месяц: 1706,50×3 (дни отпуска) = 5 119,50 рубля.

**Если в месяцах были недоработки:**

*СДНЗ = зарплата за расчетный период : (29,3 x число полностью выработанных месяцев* — *число дней в невыработанных месяцах).*

*Число дней в невыработанном месяце = 29.3 : (на количество календарных дней месяца x на количество календарных дней, приходящихся на время, проработанное в данном месяце).*

**Пример расчета**

Сотрудник с 11 по 24 января 2021 года отправляется в двухнедельный отпуск. Расчетный период — 1 января—31 декабря 2020 года. В расчет включается 530 000 рублей.

В этом периоде работник не работал:

7 календарных дней — в феврале (отпуск);

7 дней — в декабре (больничный);

2 календарных дня в марте, 30 календарных дней — в апреле, 3 календарных дня — в мае (президентские нерабочие дни с 30 марта по 30 апреля, с 6 по 8 мая 2020 года);

2–29 марта 2020 года и 1–31 октября 2020 года — командировка.

Таким образом, сотрудник полностью отработал 6 месяцев: январь, июнь, июль, август, сентябрь, ноябрь.

Подсчитываем число дней в не полностью проработанных месяцах:

февраль: (29,3 / 29 дн. x (29 дн. — 7 дн.)) = 22,23 дня;

март — из расчета исключается, так как в нем сотрудник вообще не работал (нерабочие дни и командировка);

апрель — нерабочие дни весь месяц;

май — (29,3 / 31 дн. x (31 дн. — 3 дн.) = 26,46 дня;

октябрь — командировка из расчета исключается;

декабрь — (29,3 / 31 дн. x (31 дн. — 7 дн.) = 22,68 дня.

СДНЗ: 530 000 рублей / (29,3×6 мес. 22,23 дн. 26,46 дн. 22,68 дн.)) = 2 144,27 рубля.

СЗ: 2 144,27 руб. x 14 дн. = 30 019,78 рублей.

**Расчет среднего заработка при увольнении**

При увольнении сотрудника, ликвидации компании или сокращении штата ему выплачивается выходное пособие в размере среднего за месяц заработка.

Так как эта выплата предусмотрена ТК РФ, то для расчета среднего заработка применяется общий порядок с использованием среднего дневного заработка (положение № 922).

Среднедневная зарплата рассчитывается по формуле:

*СДНЗ = начисления за проработанные в расчетном периоде дни / число проработанных дней.*

**Пример расчета**

Сотрудник компании с пятидневной рабочей неделей уволен по сокращению штата 17 августа 2020 года. Ему оплачивается период с 18 августа по 17 сентября 2020 года, то есть 23 рабочих дня. Расчетный период: 1 августа 2019 года — 31 июля 2020 года. Зарплата за этот период составила 420 000 рублей (отпускные не учитываются). В нем было отработано 230 дней.

СДНЗ = 420 000/ 230 дн. = 1 826 рублей;

СЗ — 1 826 рублей x 23 дн. = 41 998 рублей.

Расчет среднего заработка для пособия

События, связанные с рождением ребенка, также подлежат оплате. Женщина получает декретные и в течение первых полутора лет жизни малыша — детское пособие. Их размер тоже привязан к среднему заработку. Декретные составляют 100 процентов средней зарплаты. А детское пособие — 40 процентов от этой величины каждый месяц, но не меньше нижней границы, определяемой государством (ст. 11 закона № 255-ФЗ).

Чтобы посчитать выплаты, следует руководствоваться положением № 375.

Для подсчетов используется средняя зарплата за два календарных года перед годом ухода в декрет. Время работы в другом месте тоже учитывается (п. 6 положения). В средний заработок включаются все начисления работнику, на которые начислены взносы в ФСС.

Если сотрудник уходит во второй декрет без выхода на работу и, соответственно, за последнюю двухлетку ему не платили зарплату, то для исчисления среднего размера выплат по оплате труда неоплачиваемые годы можно заменить. Для этого берутся два предшествующих первоначальному декрету года. Подменять годы можно только в том случае, если в результате декретные и детские выплаты будут больше (п. 11 положения).

Для исчисления размера пособия используется среднедневной заработок (п. 15 положения). Он определяется по формуле (п. 15 (2) положения): *СДНЗ = заработок за расчетный период / на число календарных дней в этом периоде.*

Из расчета исключаются:

дни болезни;

отпуск по беременности и родам;

отпуск по уходу за ребенком;

освобождение от работы с сохранением зарплаты, если на нее не начислялись взносы.

При этом среднедневная зарплата не может быть больше суммы, полученной делением предельных величин баз для начисления взносов, действующих в двух годах, предшествующих отпуску, на 730.

Соответственно, расчет этой величины проводится по формуле: м*аксимальный размер СДНЗ = предельные величины баз за 2 предыдущих года / 730.*

Кроме того, если у работника за последние два года вообще не было зарплаты или ее месячный размер не превышал МРОТ, то средний заработок принимается равным МРОТ (п. 11(1) положения). Среднедневной заработок из МРОТ рассчитывается по формуле (п. 15 (3) положения): м*инимальный СДНЗ = МРОТ на дату отпуска x 24 / 730.*

**Пример расчета**

Сотрудница с 18 января уходит в отпуск по беременности и родам. В последние два года облагаемые взносами выплаты составили: 663 000 рублей: в 2020 году — 339 000 рублей в 2019 году — 324 000 рублей.

Общее количество календарных дней в 2019 и 2020 годах составляет (365 366) = 731. Поскольку в расчетном периоде женщина была 21 день на больничном, то в расчете участвуют только (731 — 21) = 710 дней.

СДНЗ: 663 000 /710 дн. = 993, 80 рубля.

В 2019 году лимиты для страховых отчислений в ФСС — 865 000 рублей, в 2020-м — 912 000 рублей.

СДНЗ в максимально возможном размере: (865 000 912 000) / 730 = 2 434, 25 рубля.

Наименьшая возможная сумма СДНЗ: 12 792 (МРОТ 2021 года) x 24 / 730 = 420,56 рубля.

Учет премии при расчете среднего заработка

Если подсчеты ведутся в рамках ТК РФ, то учет происходит так (п. 15 положения № 922):

поощрения раз месяц — в размере, начисленном в расчетном периоде, со следующим лимитом: максимум одна выплата за каждый показатель за каждый месяц;

поощрения за квартал — в размере:  
— начисленном в расчетном периоде за каждый показатель, если поощрительный период не превышает расчетный период;  
— месячной части за каждый месяц расчетного периода, если поощрительный период больше расчетного. Для учета годового поощрения и за выслугу лет, выплаченных за предшествующий событию календарный год, время начисления значения не имеет.

Если в расчетном периоде была недоработка или из него убирались дни, то премиальные начисления учитываются:

соразмерно проработанному в расчетном периоде времени;

полностью, если начисление сделано только за проработанное время.

При этом, согласно подпункту «н» п. 2 положения № 922, премии должны быть предусмотрены системой оплаты труда.

Учет премий для расчета пособий по нетрудоспособности, беременности, родам и уходу за ребенком осуществляется по правилам, установленным п. 14 положениея № 375:

ежемесячные премии, выплата которых происходит вместе с зарплатой, учитываются в заработке месяца, за который они начислены;

учет квартального и годового поощрения, премии за выслугу лет (стаж работы) однократных премий за особо важное задание осуществляется в размере сумм, начисленных в расчетном периоде.

Таким образом, правила расчетов зависят от многих факторов. Применение одного или другого порядка обусловлено конкретной ситуацией. Для случаев, указанных в ТК (отпуск, служебная поездка, увольнение, прохождение обязательного медосмотра), действуют свои унифицированные правила. Однако и здесь формулы могут различаться в зависимости от определенных условий. Для исчисления пособий по болезни, детских и декретных есть свои особенности и применяется иной порядок. Формулу для подсчетов нужно выбирать с учетом того, за какое событие будет начисляться пособие.