

Порядок расчета отпускных

Предоставление работнику отпусков регулируется гл.19 ТК РФ. Продолжительность основного ежегодного отпуска составляет 28 календарных дней. Законодательством предусмотрены для отдельных категорий работников более продолжительные отпуска.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со ст.116 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Общий порядок расчета отпускных

Сумма оплаты за отпуск рассчитывается исходя из среднего заработка сотрудника, порядок расчета которого установлен ст.139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

Расчетным периодом при расчете отпускных считаются 12 полных календарных месяцев, предшествующих отпуску.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) в соответствии с частью четвертой статьи 139 Трудового кодекса РФ и п.10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.



Обратите внимание! Заработная плата, начисленная работнику в течение расчетного периода на предыдущем месте (местах) работы, в средний заработок не включается.

Таким образом, чтобы рассчитать сумму, причитающуюся за время очередного отпуска:

1. Рассчитать сумму начисленной заработной платы за предшествующие 12 месяцев.
2. Рассчитать среднемесячный заработок путем деления суммы заработной платы за 12 месяцев на 12 (месяцев).
3. Рассчитать средний дневной заработок.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3). Иными словами, среднемесячный заработок нужно разделить на среднемесячное число календарных дней (29,3).

Формула для расчета отпускных в 2018 году:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Зарплата за 12} & & \text{Среднемесячное число} & & \text{Количество дней} & & \\ \text{месяцев до месяца} & : & \text{календарных дней (29,3)} & \times & \text{отпуска} & = & \text{Отпускные} \\ \text{отпуска} & & & & & & \end{array}$$

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

4. Рассчитывается сумма отпускных путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) отпуска.

Срок выплаты отпускных

В соответствии с частью девятой статьи 136 Трудового кодекса РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Указанная норма носит императивный характер и исключений не имеет.

В ТК РФ прямо не указано, о каких днях идет речь, - календарных или рабочих. Но по разъяснениям Роструда отсчитывать этот срок нужно в календарных днях (письмо Роструда от 30.07.2014 N 1693-6-1).

Исчисление сроков устанавливается в статье 14 ТК РФ. В соответствии с частью первой указанной статьи течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни (часть третья статьи 14 ТК РФ).

Исходя из системного толкования этих норм ТК РФ следует, что сроки для оплаты отпуска исчисляются в календарных днях.

Таким образом, в срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни (часть третья статьи 14 ТК РФ). При этом необходимо учитывать, что в

соответствии с частью 8 статьи 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня.

Вместе с тем ТК РФ не запрещает производить выплату отпускных в более ранний срок.



О сроках выплаты отпускных см. письмо Минтруда России от 05.09.2018 N 14-1/ООГ-7157 и письмо Роструда от 06.06.2018 N ТЗ/3464-6-1.

Например, сотрудник уходит в отпуск в понедельник. В какие сроки ему нужно выплатить отпускные?

В соответствии с частью девятой статьи 136 Трудового кодекса РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В этом случае выплатить сотруднику отпускные нужно в пятницу.

Но вместе с тем ТК РФ не запрещает производить выплату отпускных в более ранний срок, чем за 3 дня до начала отпуска.

Таким образом, выплата отпускных может быть произведена как в пятницу (за три дня до начала отпуска), так и в четверг.

Но существует и такая позиция, что между днем выдачи отпускных и днем начала отпуска должно быть три полных календарных дня. Например, если сотрудник уходит в отпуск с понедельника, то выдавать ему отпускные нужно не позднее четверга. В этом случае вы точно обезопасите себя и от претензий контролирующих органов, и от претензий сотрудников.

Судебная практика также не содержит однозначного решения.

Одни суды считают, что день выплаты отпускных включается в трехдневный срок (определения Кемеровского областного суда от 26.01.2017 N 33-942/2017 и Ленинградского областного суда от 06.08.2015 N 33-3731/2015). Другие суды наоборот считают, что между датой начала отпуска и датой оплаты должно пройти три полных дня (решения Пермского краевого суда от 23.01.2018 N 21-46/2018 и Челябинского областного суда от 17.09.2015 N 11-11043/2015).

С учетом всего вышесказанного, выплату отпускных предпочтительнее осуществить в четверг недели, предшествующей началу отпуска.

Порядок расчета отпускных по правилам работодателя



Минфин разрешил считать отпускные по своим формулам

В письме от 25.01.2016 N 03-03-06/2/2557 Минфин указал, что если правило о расчете отпускных в компании по своим формулам закреплено в локальном акте организации, то тогда все отпускные можно включить в расходы на оплату труда. Эти суммы учитываются в расходах при УСН с объектом "доходы минус расходы".

В формулу расчета отпускных можно также вносить изменения. Например, увеличить расчетный период с 12 до 24 месяцев. Главное, чтобы работники не были обижены и получали по новой формуле больше отпускных, а не меньше, чем при обычном расчете.

Организация вправе установить свой период для расчета среднего заработка для отпускных. Не 12 месяцев, а 3 или 6 месяцев. Необходимо помнить, что если вы считаете средний заработок своим способом, важно, чтобы сумма отпускных была не меньше той, которая вычислена по общим правилам.

Поэтому если вы ввели в организации свой способ расчета среднего заработка, вам придется вычислять его в двух вариантах. Вначале способом, который вы установили. Например, за 3 или 6 месяцев, предшествующих отпуску. А затем уже общепринятым способом - за 12 месяцев, предшествующих отпуску. Далее работнику рассчитываются

отпускные из той суммы, которая больше.

Расчет отпускных своим способом должен быть закреплен в коллективном договоре организации или в положении об отпусках.

Отпускные в повышенном размере учитываются в расходах на оплату труда (п.6 ст.255 НК РФ и письмо от 25.01.2016 N 03-03-06/2/2557).

Отпускные в повышенном размере облагаются страховыми взносами и НДФЛ (п.1 ст.210 НК РФ и п.1 ст.20.1 Федерального закона от 24.07.98 N 125-ФЗ).



Пример расчета

В ООО "Ромашка" установлен свой способ расчета среднего заработка для отпускных.

В расчетный период включаются выплаты за 6 месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска. Данное условие написано в коллективном договоре. Поэтому если сумма отпускных, вычисленных таким способом, получилась меньше общепринятой, работник получает отпускные из среднего заработка за 12 месяцев, предшествующих отпуску.

И.И.Иванов уходит в отпуск с 1 июня 2018 года на 10 календарных дней. Сумма начисленных выплат за период с июня 2017 года по май 2018 года - 456000 руб. Весь период отработан полностью, все выплаты учитываются при расчете среднего заработка. Выплаты, начисленные за период с декабря 2017 года по май 2018 года, - 259000 руб.

Поскольку в ООО "Ромашка" установлен свой расчет среднего заработка, бухгалтер будет вычислять его в двух вариантах: собственным способом и общепринятым. А затем сравнивать два показателя и начислять наибольшую сумму.

Расчет среднего заработка за 6 месяцев, предшествующих отпуску: Среднедневной заработок будет равен 1473,27 руб. (259000 руб. : 6 мес. : 29,3 дн.).

Расчет среднего заработка за 12 месяцев, предшествующих отпуску: Среднедневной заработок, вычисленный общепринятым способом, составит 1296,93 руб. (456000 руб. : 12 мес. : 29,3 дн.).

Далее нужно сравнить полученные результаты:

1473,27 руб. > 1296,93 руб. Так как средний заработок, вычисленный способом ООО "Ромашка", больше, и, следовательно, не нарушает права И.И.Иванова, то отпускные будут рассчитываться из среднего заработка 1473,27 руб.

Сумма начисленных отпускных - 14732,7 руб. (1473,27 руб. x 10 дн.).

Особенности расчета отпускных, если в расчетном периоде начислялись премии

Если в расчетном периоде начислялись премии, то нужно учесть, что в соответствии с п.15 Положения:

- ежемесячные премии и вознаграждения, фактически начисленные в расчетном периоде, учитываются в полном объеме;

- премии и вознаграждения по итогам работы за год, если расчетный период отработан не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Положения, 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.);

- 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, - учитываются независимо от времени начисления вознаграждения.

Особенности расчета отпускных, если произошло повышение тарифных ставок, окладов

Если в организации (филиале, структурном подразделении) произошло повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, то необходимо скорректировать суммы, начисленные за период, предшествующий повышению, на коэффициент, равный отношению нового оклада (тарифной ставки) к старому окладу (тарифной ставке) (п.16 Положения). При этом доплаты и надбавки к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность) или установленные в абсолютных размерах корректировке не подлежат. Доплаты и надбавки в фиксированном размере (проценты, кратность) корректируются вместе со средним заработком.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате (п.9 Положения).

Особенности расчета отпускных, если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце. Количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце, определяется путем вычитания из полного количества календарных дней месяца тех календарных дней, которые приходятся на время, исключаемое из расчетного периода на основании п.5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (п.10 Положения).

Если расчетный период отработан не полностью, то для того, чтобы определить величину среднего дневного заработка и сумму отпускных, нужно разделить сумму начислений за расчетный период (с учетом необходимых корректировок) на количество календарных дней, принимаемых к расчету за расчетный период (получаем средний дневной заработок), и умножить на количество календарных дней отпуска.

Особенности расчета отпускных при отсутствии заработка

Если в течение расчетного периода у сотрудника не было заработка, отпускные

рассчитывают исходя из заработной платы, начисленной ему за 12 календарных месяцев, предшествующих расчетному периоду (п.6 Положения).

Отпуск сотрудника, который не имел заработка и до начала расчетного периода, оплачивается исходя из суммы, начисленной ему за время, фактически отработанное в месяце предоставления отпуска (п.7 Положения).

Если и в этом месяце работнику не начислялась заработная плата, отпускные рассчитывают исходя из установленного ему должностного оклада (тарифной ставки) (пункт 8 Положения).

Особенности расчета отпускных в случае работы на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или недели)

Отпускные рассчитываются в обычном порядке, то есть исходя из фактических начислений и отработанных в расчетном периоде дней (п.12 Положения).

Неполное время работы во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком на продолжительность отпуска не влияет (Письмо Минтруда России от 25.10.2018 N 14-2/ООГ-8519)

Особенности расчета отпускных при стаже работы менее 6 месяцев

Право на очередной отпуск у работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ).

В отдельных случаях работодатель должен предоставить первый ежегодный оплачиваемый отпуск работнику, проработавшему менее шести месяцев. Такая обязанность возникает у работодателя при поступлении заявлений от:

- женщин - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работников в возрасте до восемнадцати лет;
- работников, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ);
- работников, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам (ст.123 ТК РФ).

Работодатель должен будет предоставить такой отпуск и работникам, если предоставление его предусмотрено федеральными законами. Например, при поступлении заявления от работников:

- из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС (п.5 ст.14 Закона РФ от 15.05.91 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");
- награжденных знаком "Почетный донор России" ("Почетный донор СССР") (пп.1 п.1 ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов").

Также отпуск до истечения 6 месяцев может предоставляться по соглашению работодателя и работника.

Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, средний заработок работника за расчетный период делят на общее количество календарных дней, приходящихся на отработанное в течение расчетного периода время (ч.4 ст.139 ТК РФ

и п.10 Положения).

Пример расчета отпускных при стаже работы менее 6 месяцев

1. Рассчитываем сумму начисленной заработной платы за отработанный период.

2. Определяем количество дней, отработанных в расчетном периоде.

Если месяц отработан полностью, то количество календарных дней принимается равным 29,3.

Если месяц отработан не полностью, количество календарных дней в нем рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

3. Рассчитываем средний дневной заработок.

Сумму начисленной заработной платы за отработанный период делим на количество дней, отработанных в расчетном периоде.

4. Рассчитываем сумму отпускных путем умножения среднего дневного заработка работника на количество дней отпуска (п.9 Положения).

Пример

Менеджер с окладом 10000 руб. принят на работу 11 февраля.

19 мая работник переведен на другую должность с окладом 11000 руб.

В марте работник болел с 17-го по 19-е число.

С 1 июня работник уходит в отпуск на 14 календарных дней.

За расчетный период сумма заработка составила 36166,67 руб. (6666,67 + 8800 + 10000 + 10700).

Количество календарных дней, приходящихся на отработанный период, составило 104,41 календарных дня (19,26 + 26,55 + 29,3 + 29,3).

Отпускные менеджер получил в размере 4849,47 руб. (36 166,67 : 104,41 дн. x 14 дн.)

Расчет отпускных за шесть отработанных месяцев

Если работник отработал 6 месяцев, то расчет отпускных производится в общем порядке.

Особенности расчета отпускных, если на отпуск выпадает праздник



Минтруд разъяснил расчет отпускных

Чтобы оплатить отпуск, бухгалтер считает средний заработок работника за последний год. В расчетный период могут попасть дни командировок, болезни, предыдущих отпусков. Из расчетного периода исключаются и сами дни, и оплата за них.

Но праздничные дни из расчетного периода не исключайте. Даже если праздник пришелся на предыдущий отпуск, сообщил Минтруд в письме от 15 апреля 2016 года N 14-1/В-351. Из расчета отпускных нужно исключить только те дни, за которые сотрудник получил средний заработок. Праздники, которые выпали на отпуск, в дни отдыха не включают и не оплачивают. Поэтому из расчета следующих отпускных их не исключают.



Пример расчёта

Работник берет отпуск в июле 2018 года. Расчетный период - с 1 июля 2017 года по 30 июня 2018 года включительно.

Сотрудник был в отпуске с 1 по 15 ноября 2017 года. На этот период пришелся праздник - 4 ноября. Других исключаемых периодов не было.

Количество календарных дней в ноябре 2017 года, которые приходятся на отработанное время, составит 16 (15 дней с 16 по 30 ноября и 1 праздничный день 4 ноября). Количество календарных дней в ноябре 2017 года при расчете отпускных:

29,3: 30 дн. x 16 дн. = 15,6267 дн.

А общая сумма календарных дней, приходящихся на отработанное время:

29,3 x 11 мес. + 15,6267 дн. = 337,9267 дн.

День отпуска выпадает на праздник

Обратите внимание, что если отпуск выпадает на праздничный день, то этот день не оплачивается и не входит в отпуск (ст.120 ТК РФ). Все эти праздники перечислены в ч.1 ст.112 ТК РФ и в производственном календаре. Возникает вопрос: а нужно ли платить отпускные за остальные праздничные дни, например, за 2 мая?

2 мая - это не праздничный день, а выходной, перенесенный с 7 января 2018 года. Выходные дни включаются в календарные при определении продолжительности отпуска. Поэтому 2 мая включается в отпуск и оплачивается. А вот 1 мая и 9 мая не включаются в отпуск и не оплачиваются (ст.120 ТК РФ).

Допустим, работник берет отпуск с 5 мая на 7 дней. На отпуск выпадает один праздничный день - 9 мая. Значит, отпуск продлится с 5 мая по 12 мая (8 дней). А 13 мая работник выходит на работу.

Для расчета отпускных бухгалтер возьмет средний заработок за май 2017 года - апрель 2018 года. А оплачены будут 7 дней отпуска (средний дневной заработок надо умножить на 7 дней).



Пример расчета отпускных, если на время отпуска приходятся нерабочие праздничные и перенесенные выходные дни

Кладовщик И.И.Иванов, работающий в ООО "Ромашка", написал заявление о предоставлении ему отпуска с 27 апреля 2018 года на 14 календарных дней. Среднедневной заработок работника, рассчитанный за период с апреля 2017 года по март 2018 года включительно, составил 1128,45 руб. в день. Определим период отпуска с учетом праздничных дней и сумму отпускных.

Если бы в мае не было праздничных дней, то И.И.Иванов находился бы в отпуске 14 календарных дней с 27 апреля по 10 мая включительно. Но на отпуск работника приходится два нерабочих праздничных дня: 1 и 9 мая. Они не учитываются при определении дней отпуска, и отпускные за эти дни не начисляются. Соответственно, отпуск работника продлевается на два календарных дня, и И.И.Иванов будет отдыхать с 27

апреля по 12 мая включительно. А 13 мая он должен выйти на работу.

Кроме того, на отпуск работника пришлось перенесенный с января выходной 2 мая. Он учитывается при определении дней отпуска в обычном порядке, и за него полагаются отпускные.

Всего И.И.Иванову необходимо начислить отпускные за 14 дней в сумме 15798,3 руб. (1128,45 руб. X 14 дн.).

Почему работники, которые уходят в отпуск в месяце, где больше выходных, недополучают зарплату

Если, например, вы возьмете три выходных в марте и три выходных в мае, то сумма отпускных если и будет отличаться, то несильно. А вот зарплата, которая будет вам начислена за оставшиеся рабочие дни месяца (марта либо мая), может отличаться значительно. Прежде всего это касается тех, кто получает оклад. И чем больше сумма оклада, тем ощутимее будет разница в начислениях. Потому что в мае 2018 года 20 рабочих дней, а в июле 2018 года - 22. Соответственно стоимость одного рабочего дня в мае выше. И если вы один день в мае не работаете, а получаете за него отпускные, в деньгах потеряете больше, чем тогда, когда вы не работаете один день в июле.

Пример. Расчет зарплаты и отпускных при уходе в отпуск в разные месяцы

Работник С.В.Фадеев решил не разрывать майские праздники 2018 года и взять оплачиваемый отпуск с 3 по 4 мая. Для его должности установлен месячный оклад - 50000 руб. Расчетный период (с мая 2017 года по апрель 2018 года) был отработан полностью.

Заработок С.В.Фадеева за 12 месяцев, предшествующих месяцу отпуска, составляет 600000 руб. (50000 руб. x 12 мес). Средний заработок за каждый день отпуска равен 1706,48 руб. (600000 руб. : 12 мес. : 29,3).

В мае 2018 года 20 рабочих дней, из них сотрудник отработал 18. Зарплата за май С.В.Фадеева равна 45000,00 руб. (50000 руб. : 20 дн. x 18 дн.). Отпускные за 2 дня отпуска - 3412,96 руб. (1706,48 руб. x 2 дн.). В итоге работник получит за май 48412,96 руб. (45000,00 руб. + 3412,96 руб.).

Если бы на 2 рабочих дня С.В.Фадеев взял бы отпуск в июле, то зарплата ему была бы начислена за 20 рабочих дней, поскольку в июле 2018 года 22 рабочих дня. Соответственно, помимо отпускных, он получил бы заработок в размере 45454,54 руб. (50000 руб. : 22 дн. x 18 дн.).

Поэтому, отдыхая те же 2 рабочих дня в июле 2018 года, С.В.Фадеев получит зарплату больше на 454,54 руб. (45454,54 руб. - 45000,00 руб.). А отпускные за 2 дня и в мае, и в июле будут одинаковыми - 3412,96 руб.

Как видно из примера, отпуск выгоднее брать в тех месяцах, в которых нет праздничных дней и, соответственно, количество рабочих дней больше.

Особенности расчета отпускных, если отпуск выпадает на май месяц и майские праздники

Как начисляются отпускные

Для расчета отпускных существует единая формула, предусмотренная в статье 139 Трудового кодекса РФ. Именно ее и следует использовать, рассчитывая средний заработок:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Средний заработок} \\ \text{для начисления} \\ \text{отпускных, если} \\ \text{расчетный период} \\ \text{отработан} \\ \text{полностью} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Зарплата, начисленная} \\ \text{за 12 календарных} \\ \text{месяцев,} \\ \text{предшествующих} \\ \text{отпуску} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline \text{12 календарных} \\ \text{месяцев} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline \text{29,3} \\ \text{(среднемесячное} \\ \text{число календарных} \\ \text{дней в году)} \\ \hline \end{array}$$

Полученная величина будет равна сумме, которую нужно выплатить за один день отпуска. А для того, чтобы начислить плату за все время отдыха, средний заработок достаточно умножить на количество отпускных дней. Напомним, что оплачиваются календарные дни отдыха (то есть с учетом выходных), а не только рабочие.

В зарплату за 12 месяцев бухгалтер включит все выплаты, начисленные вам по трудовому договору, - оклад, премии и вознаграждения, надбавки и доплаты. А выплаты, начисленные исходя из среднего заработка, учитывать не нужно. Такими суммами являются оплата дней командировки, отпускные и больничные. Если указанные выплаты исключаются, то нужно исключить из расчетного периода и те дни, за которые они начислены. Тогда уже считается, что расчетный период отработан не полностью и средний заработок нужно рассчитывать по более сложной формуле, которая приведена в пункте 10 постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

Вообще расчет среднего заработка для выплаты отпускных - занятие довольно трудоемкое, и нужно владеть точными цифрами. Приблизительные расчеты можно сделать, взяв свою среднемесячную зарплату и разделив ее на 29,3. Полученное число умножьте на количество дней отпуска, это и будет примерная сумма отпускных.

Расчет майских отпускных

Если период отпуска сотрудника захватывает праздничные дни, они в число дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ). Соответственно отпускные за праздничные дни не начисляются. А вот обычные выходные дни (суббота, воскресенье или другие дни, принятые в организации) включаются в период отпуска и оплачиваются в общеустановленном порядке (ст.115 ТК РФ). Также нужно оплачивать и перенесенные выходные дни (в мае это 8 мая: этот день перенесен с 7 января, и он оплачивается).

Пример расчета отпускных на майские праздники

Сотрудник Иванов И.И. написал заявление на ежегодный оплачиваемый отпуск с 28 апреля по 11 мая 2018 года. Он работает в компании с 1 декабря 2012 года, оклад - 20000 руб, ни разу не менялся.

20000 руб. x 12 месяцев = 240000 руб. - начисления за расчетный период.

29,3 x 12 мес. = 351,6 дней - расчетное количество календарных дней за расчетный период (период с 1 апреля 2017 по 31 марта 2018 отработан полностью).

29,3 - среднемесячное число календарных дней.

240000 руб. / 351,6 дней = 682,5938 руб. - средний дневной заработок.

12 дней - продолжительность отпуска с 28 апреля по 11 мая 2018 (14 дней минус 2 праздничных дня - 1 и 9 мая)

240000 руб. / 351,6 дней x 12 дней = 8191,13 руб.

Бухгалтер за 3 дня до начала отпуска должен заплатить Иванову отпускные в сумме 8191,13 руб.



Пример: Как рассчитать отпускные, НДФЛ и взносы, если весь отпуск приходится на май

Менеджер по продажам ООО "Ромашка" И.И.Иванов написал заявление на очередной отпуск с 5 мая 2018 года на 12 календарных дней. Посчитаем сначала сумму отпускных.

Расчетный период - с мая 2017 года по апрель 2018 года. Оклад сотрудника в течение этого периода составлял 40000 руб.

В 2017 году Иванов был в отпуске в период с 4 по 31 августа (всего 28 календарных дней), а заработок за отработанное в августе время составил 1904,76 руб. Также он болел с 10 по 17 ноября (всего 8 календарных дней). За ноябрь ему начислили зарплату в размере 26666,67 руб.

Кроме того, в марте 2018 года ему начислили премию по итогам работы в 2017 году в размере оклада. Но поскольку расчетный период Иванов отработал не полностью, премию можно учесть при расчете отпускных только в таком размере:

40000 руб. : 247 дн. x (247 дн. - 6 дн.) = 35788,74 руб.,

где 247 дн. - общее число рабочих дней в расчетном периоде, 20 дн. и 6 дн. - число рабочих дней, приходящихся на отпуск и болезнь соответственно.

Общий доход Иванова бухгалтер посчитал так:

40000 руб. x 10 мес. + 1904,76 руб. + 26666,67 руб. + 35788,74 руб. = 464360,17 руб.

Количество календарных дней, приходящихся на отработанное в расчетном периоде время, составило такую величину:

29,3 дн. x 10 мес. + 29,3 дн. : 31 дн. x 3 дн. + 29,3 дн. : 30 дн. x 15 дн. = 310,45 дн.

Отсюда сумма отпускных равна:

464360,17 руб. : 310,45 дн. x 12 дн. = 17949,18 руб.

Бухгалтер компании начислил отпускные 2 мая 2018 года, то есть за 3 дня до отпуска. И в этот же день перевел их на зарплатный счет работника. Прав на стандартные вычеты по НДФЛ у него нет.

Иванов получил на руки 15615,79 руб. (17 949,18 руб. - 17 949,18 руб. x 13%). НДФЛ в сумме 2333,39 руб. компания перечислила в бюджет также 2 мая.

Компания находится на общем режиме. Страховые взносы компания платит по общим ставкам. Выплаты Иванову с начала года лимиты базы страховых взносов не превысили. Взносы на травматизм компания платит по ставке 0,3 процента.



Д-т К-т

Компания относится к малым. Начисление и выплату отпускных бухгалтер отразил такими проводками:

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 70 - 17949,18 руб.- начислены отпускные

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 68 субсчет "Расчеты по НДФЛ" - 2333,39 руб.- удержан НДФЛ с суммы отпускных

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 69 субсчет "Расчеты по пенсионному страхованию" - 3948,82 руб. (17949,18 руб. x 22%) - начислены взносы в ПФР

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 69 субсчет "Расчеты по медицинскому страхованию" - 915,41 руб. (17949,18 руб. x 5,1%) - начислены взносы в ФОМС

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 69 субсчет "Расчеты по социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" - 520,53 руб. (17949,18 руб. x 2,9%) - начислены взносы в ФСС РФ

ДЕБЕТ 44 КРЕДИТ 69 субсчет "Расчеты по социальному страхованию от несчастных случаев на производстве" - 53,85 руб. (17949,18 руб. x 0,3%) - начислены взносы на травматизм

ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 51 - 15615,79 руб. (17949,18 руб. - 2333,39 руб.) - выплачены отпускные за

вычетом НДФЛ

Особенности расчета отпускных, если отпуск берется только на выходные

В число календарных дней отпуска не включаются только праздники, а выходные - включаются (ст.120 ТК РФ). Поэтому ничто не мешает сотруднику подать заявление только на два календарных дня - субботу и воскресенье.

Главное, чтобы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска сотрудника была не меньше половины, 14 из 28 дней (ст.125 ТК РФ). Остальные дни можно разбить по соглашению сторон на любые части.

Далее нужно рассчитать сумму отпускных, подготовить записку-расчет по форме Т-60 и приказ на отпуск.

Расчет отпускных с учетом основных и дополнительных дней к отпуску

Расчет продолжительности отпуска (ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого) производится в календарных днях, и максимальным пределом оплата отпуска не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Как сложить календарные дни основного отпуска и рабочие дни дополнительных отпусков

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять следующим образом. От даты начала отпуска (например, 01.03.2018) отсчитывается определенное количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем - определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю (например, 12 рабочих дней отпуска за вредные условия труда) и определяется дата последнего дня отпуска (в нашем примере - это 10.04.2018). После этого общий период отпуска (с 01.03.2018 по 10.04.2018) переводится в календарные дни (в нашем примере - 41, т.к. нерабочий праздничный день 8 марта, приходящийся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включается и не учитывается). Полученное количество календарных дней и будет являться общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск - это общее время отдыха работника в основном оплачиваемом отпуске и предоставленном ему дополнительном оплачиваемом отпуске.

Количество дней ежегодного оплачиваемого отпуска при предоставлении дополнительного отпуска работникам рассчитывается по формуле:

Количество дней основного отпуска + количество дней дополнительного отпуска

Расчет оплаты дополнительного отпуска

Порядок расчета оплаты дополнительного отпуска ничем **не отличается от порядка расчета ежегодного основного отпуска.**

Формула для расчета отпускных выглядит так:

Средний заработок x количество дней отпуска



Пример 1. Работнику предоставлен дополнительный отпуск вместе с основным отпуском

В октябре 2018 года работник ушел в основной отпуск. Продолжительность отпуска 28 дней. Также ему предоставлен дополнительный отпуск продолжительностью 8 дней.

Расчетный период, 12 месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск: октябрь 2017 - сентябрь 2018, работником отработан полностью.

Оклад согласно трудовому договору составляет 20000 рублей. За расчетный период оклад не менялся.

Премии и прочие доплаты работнику не выплачивались.

Нужно рассчитать средний заработок для оплаты отпусковых и сумму отпусковых.

1) Определим общую сумму начисленных работнику выплат за 12 месяцев по формуле:

$$\text{Оклад} \times 12 \text{ месяцев} = 20000 \times 12 = 240000 \text{ рублей}$$

2) Рассчитаем размер среднедневного заработка по формуле:

Сумма заработной платы за фактически отработанное время/количество календарных дней за этот же период

Количество календарных дней за расчетный период = среднемесячное число календарных дней для расчета отпусковых x 12 месяцев = 29,3 x 12 = 351,6

$$240000 / 351,6 = 682,59 \text{ рублей}$$

3) Определим продолжительность ежегодного отпуска для начисления отпусковых за все время отдыха работника:

$$\text{Количество дней основного отпуска} + \text{количество дней дополнительного отпуска} = 28 + 8 = 36 \text{ дней}$$

4) Рассчитываем сумму отпусковых:

$$\text{Сумма среднедневного заработка} \times 36 \text{ дней отпуска} = 682,59 \text{ рублей} \times 36 = 24573,24 \text{ рубля.}$$



Пример 2. Работнику предоставлен дополнительный отпуск отдельно от основного отпуска

В марте 2018 года работнику предоставлен дополнительный отпуск продолжительностью 10 дней. Расчетный период, 12 месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск: март 2017 - февраль 2018, работником отработан полностью.

Оклад согласно трудовому договору составляет 17000 рублей. За расчетный период оклад не менялся.

Премии и прочие доплаты работнику не выплачивались.

Нужно рассчитать сумму отпусковых за дополнительный отпуск.

1) Определим общую сумму начисленных работнику выплат за 12 месяцев по формуле:

$$\text{Оклад} \times 12 \text{ месяцев} = 17000 \times 12 = 204000 \text{ рублей}$$

2) Рассчитаем размер среднедневного заработка по формуле:

Сумма заработной платы за фактически отработанное время / количество календарных дней за этот же период

$$204000 / 351,6 = 580,20 \text{ рублей}$$

3) Рассчитаем сумму отпусковых:

$$\text{Сумма среднедневного заработка} \times 10 \text{ дней отпуска} = 580,20 \text{ рублей} \times 10 = 5802 \text{ рубля}$$

Оплата дополнительного отпуска совместителю

Еще одна особенная ситуация возникает, когда сотрудник работает по совместительству. Дело в том, что таким работникам нужно предоставлять отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы (ст.286 ТК РФ). Теперь обратим внимание на случай, когда продолжительность отпуска по основному месту работы совместителя превышает количество дней, которые он может отгулять по совместительству.

Удлиненный оплачиваемый отпуск положен, например, педагогическим работникам. Количество дней отпуска таких сотрудников варьируется в зависимости от места работы до 56 дней (ст.334 ТК РФ, приложение к постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 N 466).

Работодатель не обязан оплачивать совместителю дни удлиненного отпуска по основному месту работы. При этом не предоставить эти дни нельзя - будут нарушены требования статьи 286 Трудового кодекса РФ.

Достойный выход из ситуации - добрать недостающие к оплачиваемому отпуску дни за счет отпуска без содержания. Письменное заявление от работника обязательно, так как отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании такого заявления (ст.128 ТК РФ). Кроме этого, от сотрудника потребуются документы с основного места работы, которые подтвердят продолжительность его отпуска. Сумма отпускных совместителю рассчитывается в общем порядке, рассмотренном выше. **Дополнительные дни к отпуску совместителю не оплачиваются**, то есть с 29-го дня отпуск за свой счет.

Расчет отпускных дней на дополнительный отпуск за тяжелые условия труда

Согласно ст.120 Трудового кодекса РФ все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска должны исчисляться в календарных днях.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Если отпуск, предоставляемый работнику, исчисляется (полностью или частично) в рабочих днях (например, отпуск, предоставляемый за прошлое время, дополнительный отпуск за вредные условия труда и др.), то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять следующим образом: от даты начала отпуска отсчитывается определенное количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем - определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю (например, 12 рабочих дней отпуска за вредные условия труда) и определяется дата последнего дня отпуска.

После этого общий период отпуска переводится в календарные дни (письмо Минтруда России от 01.02.2002 N 625-ВВ).

Особенности расчета отпускных совместителям

Основной ежегодный отпуск работников-совместителей

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 Трудового кодекса РФ).

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст.287 ТК РФ).

Таким образом, работникам-совместителям (как внутренним, так и внешним) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в полном объеме - 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). В ряде случаев совместителям предоставляются дополнительные отпуска.

Ежегодные оплачиваемые отпуска совместителю (внутреннему, внешнему)

предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы (ст.286 Трудового кодекса РФ).

Если на работе по совместительству работник не отработал шесть месяцев, то работодатель обязан предоставить ему отпуск авансом (ст.286 Трудового кодекса РФ).

Сведения о времени распределения оплачиваемых отпусков работников-совместителей (внутренних, внешних) отражаются в графике отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 года N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты").

Порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска совместителю

Совместителям (внешним, внутренним) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.115 Трудового кодекса РФ.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 Трудового кодекса РФ).

Если по основному месту работы продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по совместительству, то работодатель по основному месту работы по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (аналогия права ст.286 Трудового кодекса РФ). Без выражения просьбы со стороны работника о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы, такой отпуск ему не предоставляется независимо от того, работает ли работник на основной работе или по совместительству.

Отпуск совместителям за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и в других случаях, предусмотренных законодательством. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами (ст.116 ТК РФ).

Учитывая, что законодательством установлен запрет на работу по совместительству во вредных и (или) опасных условиях, если основная работа связана с такими же условиями, то отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда может быть предоставлен совместителю только в том случае, если по основному месту работы он не работает во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.282 Трудового кодекса РФ).

Согласно п.12 Инструкции, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.75 N 273/П-20, и письма Роструда от 18.03.2008 N 657-6-0, в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих

условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 Трудового кодекса РФ).

Следовательно, чтобы получить дополнительный отпуск, совместитель должен трудиться не менее половины рабочего времени, предусмотренного для такой работы, как если бы он работал в режиме полного рабочего времени. То есть лицам, работающим по совместительству на 0,5 ставки (0,5 ставки равно четырем часам работы в день), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если совместитель работает меньше, чем на 0,5 ставки (например, на 0,2, на 0,25, на 0,3 ставки и т.д., т.е. менее 0,5 ставки), то таким работникам-совместителям дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не предоставляется.

Предоставление дополнительного отпуска совместителю за работу на Севере

Совместители (внешние, внутренние) имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.321 Трудового кодекса РФ, Письмо Роструда от 08.06.2011 N 1599-6-1 "Совместители имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях").

Предоставление учебного (ученического) отпуска совместителю

В соответствии со ст.287 Трудового кодекса РФ лицам, работающим по совместительству и совмещающим работу с обучением, ученический отпуск предоставляется только по основному месту работы.

Так как ученический отпуск совместителям (внешним, внутренним) предоставляется и оформляется только по основному месту работы, то работнику-совместителю на основании его заявления на этот период можно предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 Трудового кодекса РФ). Такой отпуск предоставляется по усмотрению работодателя.

Предоставление отпуска совместителю, работающему на 1/2, 0,4, 0,3, 0,25 и т.п. ставки

Независимо от того, за какую часть ставки, тарифа или оклада работает совместитель, ежегодный оплачиваемый отпуск ему предоставляется ему в полном объеме - 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Потому что совместитель не может быть ограничен в правах в соответствии со статьей 287 ТК РФ.

Просто отпускные ему будут рассчитываться из его зарплаты в размере на 1/2; 0,5; 0,4; 0,3; 0,25 и т.п. ставки за год.

Расчет отпускных и оформление отпуска внутреннему совместителю

Исчисление размера средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты

компенсаций за неиспользованные отпуска производится по общим правилам. Об этом говорится в статье 139 Трудового кодекса РФ.

Если работник-совместитель работает за часть ставки, тарифа или оклада, то отпускные ему рассчитываются по общим правилам исходя из полученных за год сумм.

Пересчет отпускных, выданных авансом

С разрешения директора сотрудник может летом отгулять отпуск авансом. Но при увольнении сотрудника может выясниться, что он отгулял отпуск, который еще не заработал. В такой ситуации надо пересчитать авансовые отпускные за вычетом НДФЛ и удержать у сотрудника разницу из последней зарплаты.

Ситуация	Как посчитать	На цифрах
Сотрудник использовал полный отпуск 28 календарных дней до 2 апреля, но в августе увольняется по собственному желанию, не отработав полный год.	Сначала надо посчитать число заработанных дней отпуска. 2,33 дня умножить на число отработанных месяцев. Затем полученный результат вычесть из отгулянных дней. А разницу умножить на средний заработок, рассчитанный из коэффициента 29,3.	Сотрудник принят на работу 1 ноября 2017 года. В марте 2018 года он был в отпуске 28 дней. За 4 месяца до отпуска он заработал 160 тыс.руб. Средний дневной заработок равен 1365,19 руб. (160 тыс.руб. : 4 мес. : 29,3). Отпускные составили 38225,32 руб. (1365,19 руб. X 28 дн.). Сотрудник увольняется 11 августа, отработав 9 полных месяцев. Заработанные отпускные составят 28628,03 руб. (1365,19 руб. X 9 мес. X 2,33 дн.). Разница составит 9597,29 руб. (38225,32 - 28628,03). Ее надо удержать за вычетом НДФЛ.
Сотрудник увольняется, используя отпуск авансом, у него необходимо удержать сумму за вычетом НДФЛ.	Сумму надо определить за минусом НДФЛ. А на сумму пересчитанного налога с отпускных уменьшить НДФЛ, который компания будет перечислять с очередной зарплаты. Кстати, если работник возвращает деньги в кассу, то он также должен вернуть сумму уже за вычетом налога.	Задолженность сотрудника по отпускным равна 9564,6 руб. (7,03 дн. X 1360,54 руб.). НДФЛ с этой суммы составляет 1243 руб. (9564,6 руб. X 13%). У сотрудника надо удержать 8321,6 руб. (9564,6 - 1243). А на сумму налога можно уменьшить платеж с очередной зарплаты.
Компания пересчитала отпускные, выданные авансом. Но сумма к удержанию получилась почти такой же, как зарплата за месяц увольнения.	У работника можно удержать только 20 процентов от зарплаты (ст.138 ТК РФ). Поэтому на остаток суммы надо попросить у него заявление об удержании. Тогда из зарплаты можно вычесть всю сумму (письмо Роструда от 26.09.2012 N ПГ/7156-6-1). Если работник откажется, а компания простит долг, то на сотрудника надо подать справку 2-НДФЛ о неудержанном НДФЛ (письмо Минфина России от 17.06.2014 N 03-04-06/28915).	Зарплата сотрудника к выдаче за август равна 20 тыс.руб. У сотрудника надо удержать 8321,6 руб. Но без заявления можно удержать только 4000 руб. (20 000 руб. X 20%).