

Проблемные вопросы расчета отпускных выплат работникам организаций

Слободян М. Л.¹, Еленчук А. В.²

¹Слободян Малика Лутаевна / Slobodjan Malika Lutaevna – доцент;

²Еленчук Анастасия Витальевна / Elenchuk Anastasija Vital'evna – студент,
кафедра финансов и банковского дела,
Югорский государственный университет, г. Ханты-Мансийск

Аннотация: в статье анализируются основные ошибки при расчете отпускных выплат работникам организаций и способы их предупреждения.

Abstract: the paper analyzes the main error in the calculation of holiday pay to employees of organizations and the means of their prevention.

Ключевые слова: бухгалтерские ошибки, средний заработок, расчет отпускных.

Keywords: accounting errors, average earnings, calculation of holiday pay.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск полагается всем работникам и составляет 28 календарных дней за каждый год работы.

При предоставлении отпусков сотрудникам следует учесть:

- график отпусков — обязателен [1];
- сотрудник пишет заявление;
- руководитель подписывает заявление и издает приказ;
- бухгалтер рассчитывает отпускные (исчисляется средний заработок);
- отпускные выплачиваются работнику не позднее чем за 3 дня до начала отпуска [1].

Порядок действий при расчете отпускных:

1. Определяем количество дней для расчета среднего заработка.
2. Исчисляем средний дневной заработок (СДЗ). Порядок расчета среднего заработка при определении отпускных регламентирует Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (далее – Положение № 922). $\text{СДЗ} = \text{Сумма начисленной з/п за расчетный период} / \text{Среднемесячное число календарных дней (в полных месяцах — 29,3)}$ [3].
3. Определяем сумму отпускных. $\text{Отпускные} = \text{СДЗ} \times \text{количество календарных дней отпуска}$.
4. Начисляем НДФЛ. Удержать с начисленной суммы НДФЛ и перечислить его в бюджет следует в день выплаты отпускных сотруднику.

В период отпуска не включаются и не оплачиваются праздничные дни, перечисленные в статье 112 ТК РФ, в соответствии со ст. 120 ТК РФ. Например, сотрудник взял отпуск с 27 апреля по 11 мая на 12 дней. В этом случае в периоде отпуска не учитываются 1 и 9 мая.

Произведем расчет отпускных на примере:

Сотрудник уходит в отпуск с 21 по 29 января 2016 г. В этом случае расчетный период с 1 января 2015 г. по 31 декабря 2015 г. Ежемесячно в расчетном периоде данному сотруднику начислялась заработная плата, исходя из оклада, в размере 30 000 рублей.

Сумма отпускных составит 9 215,02 руб. $((30\,000 \text{ руб.} \times 12 \text{ мес.}) / 12 / 29,3 \times 9 \text{ дн.})$.

Ошибки при расчете отпускных приводят к тому, что сотрудник получит больше или меньше положенной суммы. Выплатили больше – будут превышены расходы на оплату труда, грозит ответственность для компании. Выплатили меньше – нарушили права работника [4].

Ошибки при расчете отпускных:

1. Неправильно определен расчетный период для отпускных

Причина этой ошибки кроется в неверном прочтении пункта 5 Положения № 922. Здесь указано время, которое следует исключать из расчета. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (Нельзя исключать перерывы для кормления ребенка).
- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника (Нельзя исключать время простоя, произошедшего по вине работника).
- работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу (Нельзя исключать время, когда работник участвовал в забастовке).

- работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Если на момент расчета отпускных в расчетном периоде есть неявки работника на работу, причины которых не выяснены, то, соответственно, исключать данное время также неправомерно. Аналогично и с прогулами. Это полностью соответствует нормам п. 5 Положения № 922.

Во избежание данной ошибки из расчетного периода не следует исключать:

- перерывы для кормления ребенка;
- время простоя по вине работника;
- время, когда работник участвовал в забастовке;
- неявки по невыясненным причинам;
- прогулы.

2. В организации принят расчетный период менее 12 месяцев, что ухудшает положение работников

Расчет среднего заработка работника, независимо от режима его работы, 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 [2]. Согласно статье 139 Трудового кодекса, в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. Обратите внимание, ключевые слова здесь «если это не ухудшает положение работников».

Если в организации локальными нормативными актами предусмотрен иной расчетный период, например, 4 месяца, то бухгалтеру, прежде чем выплатить отпускные работнику, следует произвести расчет отпускных два раза: исходя из 12 предшествующих месяцев и исходя из периода, который установлен локальными нормативными актами. Если отпускные, рассчитанные исходя из 12 предшествующих месяцев, окажутся больше, то выплатить следует их.

3. В расчет отпускных неправильно включены выплаты, произведенные в расчетном периоде

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат [2]. Распространенные ошибки:

1. В расчет среднего заработка включены выплаты, которые произведены не за труд. Нельзя включать в расчет выплаты, которые не относятся к зарплате. Разберемся с понятием, что же такое зарплата? Зарплата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [1].

2. В расчет отпускных включены выплаты, которые не предусмотрены локальными нормативными актами компании.

Во избежание данной ошибки следует:

- не включать в расчет среднего заработка при исчислении отпускных выплаты, которые не являются заработной платой или выплатой за труд. Например, поощрительная выплата к 50-летию работника не будет являться зарплатой, и включение ее в расчет отпускных законодательно не обосновано;

- зафиксировать в локальных нормативных актах компании выплаты, включаемые в расчет отпускных, например, в Положении об оплате труда.

4. В расчет отпускных включены все, без исключения, премии, начисленные работнику в расчетном периоде

В расчет отпускных ошибочно включать:

1. Премии, которые не предусмотрены локальными нормативными актами.

2. Премии, которые выплачены работнику, не за труд. Например, к юбилейной дате или к профессиональному празднику.

3. Годовые премии за год, не предшествующий расчету отпускных.

Пример неверного включения годовой премии: работник уходит в отпуск в марте 2015 года. В расчетном периоде начислено две годовых премии: в марте 2014 года за 2013 год и в январе 2015 года за 2014 год. Премия за 2013 год оказалась больше, чем премия за 2014 год. Бухгалтер включил в расчет среднего заработка премию за 2013 год, так как она больше, что является неправомерным. Согласно п. 15 Положения № 922, 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, — включаются независимо от времени начисления вознаграждения [2].

4. Все без исключения ежемесячные, ежеквартальные, полугодовые премии, начисленные в расчетном периоде.

Пример неверного включения ежеквартальной премии: в расчетном периоде, составляющем 12 месяцев, за один и тот же показатель работнику начислено пять ежеквартальных премий. Все пять премий были включены в расчет. Бухгалтер так поступил, аргументируя это тем, что все эти премии начислены в расчетном периоде. Это неправомерно. Согласно п. 15 Положения № 922, включить возможно не более 4 ежеквартальных премий за один и тот же показатель. Аналогично и с ежемесячными, и полугодовыми премиями.

Во избежание данной ошибки в расчет среднего заработка при исчислении отпускных следует включать:

- только премии, предусмотренные локальными нормативными актами;
- только премии за труд;
- не более 12-ти ежемесячных, 4-х ежеквартальных, 2-х полугодовых премий, начисленных в расчетном периоде за один и тот же показатель.
- годовую премию только за предшествующий событию календарный год, независимо от времени начисления.

5. Неверно применен коэффициент повышения при расчете отпускных

Пример ошибки: средний заработок при расчете отпускных работника рассчитывается с учетом коэффициента повышения, при том, что повышение оклада коснулось только этого работника.

Согласно п. 16 Положения № 922, применять коэффициент повышения допустимо только в том случае, если оклады были повышены всей организации, всему филиалу, или всему структурному подразделению.

Если обнаружена ошибка при начислении отпускных, для начала надо разобраться: отпускные завышены или, наоборот, занижены. Если работнику отпускные выплачены в меньшем размере, чем должно было быть, то следует просто произвести доначисление и доплатить работнику.

Но если отпускные, наоборот, завышены по причине неправильного применения норм законодательства, то с удержанием их из зарплаты работника могут быть проблемы. Просто так удержать излишне выплаченные работнику отпускные нельзя, так как ошибка произошла из-за неправильного применения норм законодательства. С работника следует получить согласие. Можно обратиться к работнику с просьбой, чтобы он написал заявление об удержании данной суммы. Если работник согласится, то удержать излишне выплаченную сумму можно в полном объеме. Это удержание уже будет рассматриваться как удержание по инициативе работника, а ограничений здесь никаких нет. Но вот если работник откажется, то вернуть излишне выплаченные отпускные получится только через суд.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. от 30.12.2015).
2. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
3. *Гейц И. В.* Практические вопросы исчисления среднего заработка. М: Дело и сервис, 2008.
4. *Наумова Н. В., Жарикова Л. А.* Учет труда и заработной платы: учебное пособие /Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. С. 72.