

О Порядке исчисления среднего заработка в 1998 году

Постановление · № 1 · от 16.01.1998 · Министерство труда и социального развития · Действует без изменений

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Министерства труда и социального развития

Российской Федерации

от 16 января 1998 г. N 1

О Порядке исчисления среднего заработка

в 1998 году

Зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации

20 апреля 1998 г. Регистрационный N 1512

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 1997 г.

Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемый Порядок исчисления среднего заработка в 1998 году, согласованный с Министерством финансов Российской Федерации, Министерством экономики Российской Федерации, Министерством юстиции Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Государственным комитетом Российской Федерации по статистике.
2. Ввести в действие настоящее постановление с 1 января 1998 г.

Приложение

к постановлению Министерства труда

и социального развития

Российской Федерации

от 16 января 1998 г.

N 1

П О Р Я Д О К

исчисления среднего заработка в 1998 году

Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего заработка во всех случаях, кроме тех, когда законодательством Российской Федерации установлены иные правила его подсчета, и распространяется на все организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

1. Для исчисления среднего заработка расчетным периодом являются три календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата. С учетом специфики работы отдельных организаций с согласия Министерства труда и социального развития Российской Федерации для исчисления среднего заработка расчетным периодом могут быть также 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата.
2. Во всех случаях (за исключением перечисленных в пункте 3 настоящего Порядка) для исчисления среднего заработка конкретного работника используется средний дневной заработок. Средний дневной заработок, кроме оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, определяется путем деления начисленной суммы заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней в этом периоде исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством Российской Федерации по календарю пятидневной рабочей недели. В случае установления работникам организации неполной рабочей недели или неполного рабочего дня на основании статьи 25 КЗоТ Российской Федерации, а также по соглашению между работником и администрацией на основании статьи 49 КЗоТ Российской Федерации для исчисления среднего заработка принимается фактически начисленная сумма заработной платы в расчетном периоде. При

подсчете среднего дневного заработка сумма начисленной заработной платы в расчетном периоде делится на количество рабочих дней в этом периоде исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством Российской Федерации по календарю пятидневной рабочей недели.

Если расчетный период отработан не полностью (когда из него исключалось время по основаниям, предусмотренным пунктом 11 настоящего Порядка), средний дневной заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на фактическое количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время.

Размер среднего заработка конкретного работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате.

3. В организациях, где применяется суммированный учет рабочего времени, для исчисления среднего заработка конкретного работника используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих часов в этом периоде исходя из среднемесячного количества рабочих часов в 1998 году: при 40-часовой рабочей неделе - 166,75, при 36-часовой рабочей неделе - 150,6, при 30-часовой рабочей неделе - 125,5, при 24-часовой рабочей неделе - 100,4.

Если каждый месяц расчетного периода отработан не полностью (когда из него исключалось время по основаниям, предусмотренным пунктом 11 настоящего Порядка), средний часовой заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на общее количество рабочих часов в каждом месяце, подлежащих отработке по норме в учитываемых периодах не полностью отработанных месяцев.

Если один или два месяца расчетного периода отработаны не полностью, средний часовой заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на сумму среднемесячного количества рабочих часов полностью отработанных месяцев и количества рабочих часов, подлежащих отработке по норме в учитываемых периодах не полностью отработанных месяцев.

Размер среднего заработка конкретного работника определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется:

в случае если весь расчетный период отработан полностью, путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на 3 и на:

- 25,25 - среднемесячное число рабочих дней при оплате отпуска, установленного в рабочих днях;
- 29,60 - среднемесячное число календарных дней при оплате отпуска, установленного в календарных днях;

в случае если каждый из трех месяцев расчетного периода отработан не полностью, путем деления суммы начисленной заработной платы за проработанное время на:

- количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время при предоставлении отпуска в рабочих днях;
- количество календарных дней, приходящихся на отработанное время при предоставлении отпуска в календарных днях;

в случае когда в расчетном периоде один или два месяца отработаны не полностью, путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на суммарное количество дней (рабочих, календарных), определенных для полностью отработанных месяцев, исходя из условий, установленных для полностью отработанного периода, и для не полностью отработанных месяцев, исходя из условий, установленных для не полностью отработанного периода.

Если в каком-либо месяце расчетного периода или в расчетном периоде в целом отработано всего 1-5 дней подряд или по несколько дней в разных неделях при пятидневной рабочей неделе, то эти дни приводятся к шестидневному графику при предоставлении отпуска в рабочих днях:

1 день = $6 : 5 = 1,2$ дня

2 дня = $(6 : 5) \times 2 = 2,4$ дня

3 дня = $(6 : 5) \times 3 = 3,6$ дня

4 дня = $(6 : 5) \times 4 = 4,8$ дня

5 дней = $(6 : 5) \times 5 = 6$ дней.

5. При определении среднего дневного заработка во всех случаях, предусмотренных настоящим Порядком, из расчетного периода исключаются нерабочие праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации.

6. При повышении размеров оплаты труда работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании, выплаты, учитываемые в расчетном периоде при исчислении среднего заработка, увеличиваются на коэффициент повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.

При повышении надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) увеличивается в расчетном периоде на коэффициент ее повышения.

Для работников других организаций выплаты, учитываемые в расчетном периоде при исчислении среднего заработка, увеличиваются на коэффициент повышения тарифных ставок, должностных окладов при увеличении минимального размера оплаты труда в связи с принятием соответствующего федерального закона.

7. В случаях когда предусмотренные пунктом 6 настоящего Порядка изменения:

тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения произошли:

- в пределах расчетного периода - повышению подлежат тарифные ставки, должностные оклады, денежное вознаграждение, а также другие выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, за предшествующий изменению отрезок времени;
- после расчетного периода до дня наступления события - повышению подлежит средний заработок, исчисленный исходя из расчетного периода;
- в период действия события - повышению подлежит лишь та часть среднего заработка, которая приходится на период с момента повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения до окончания события;

надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) произошли:

- в пределах расчетного периода - повышению подлежит надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) за предшествующий изменению отрезок времени;
- после расчетного периода до дня наступления события - повышению подлежит надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), установленная в расчетном периоде;
- в период действия события - повышению подлежит надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) с момента повышения до окончания события.

8. В случае когда работник длительное время не работал, в том числе по причине вынужденного прогула, средний заработок определяется в соответствии с настоящим Порядком исходя из суммы начисленной заработной платы за последние три отработанных календарных месяца с последующим его увеличением на коэффициенты повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения согласно пункту 6 настоящего Порядка.

Если повышение тарифных ставок, должностных окладов в организации производилось не в связи с

повышением минимального размера оплаты труда на основании соответствующего федерального закона, то средний заработок подлежит увеличению на коэффициенты повышения минимального размера оплаты труда в связи с принятием соответствующего федерального закона.

Средний заработок работника, исчисленный для оплаты времени вынужденного прогула после ликвидации организации, подлежит увеличению на коэффициенты повышения минимального размера оплаты труда в связи с принятием соответствующего федерального закона.

9. Если работник в расчетном периоде не имел заработка, из которого в соответствии с настоящим Порядком должен рассчитываться средний заработок, средний заработок определяется исходя из суммы начисленной заработной платы, денежного вознаграждения за фактически проработанные дни до наступления события.

10. В случае когда работник в расчетном периоде и до наступления события не имел заработка, из которого в соответствии с настоящим Порядком должен рассчитываться средний заработок, средний заработок определяется из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения.

11. Из расчетного периода для подсчета среднего заработка исключается неотработанное время, а также выплаченные суммы, когда:

работнику выплачивается или сохраняется средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;

работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

работнику, воспитывающему ребенка-инвалида, предоставлялись дополнительные дни отдыха на основании ст. 163-1 КЗоТ Российской Федерации;

работник находился в отпуске без сохранения заработной платы на основании ст. 76 КЗоТ Российской Федерации;

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

работник не работал в связи с простоем не по вине работника из-за приостановки деятельности организации, цеха, производства;

работник не участвовал в забастовке, но в связи с ней не имел возможности выполнять свою работу.

В случае если работник в расчетном периоде не работал по основаниям, не предусмотренным настоящим пунктом, для исчисления среднего заработка расчетным периодом являются 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата. Если в рассматриваемом случае работник состоял в трудовых отношениях с организацией менее 12 календарных месяцев, расчетным периодом для исчисления среднего заработка является количество полных месяцев (с 1-го до 1-го числа), проработанных в организации до наступления события.

12. При исчислении среднего заработка учитываются выплаты, включаемые в фонд заработной платы, согласно приложению к настоящему Порядку.

13. Премии и вознаграждения (включая стоимость предметов потребления, выдаваемых в виде премий), носящие регулярный или периодический характер, предусмотренные системами оплаты труда, положениями о премировании, иные поощрительные выплаты, зафиксированные в коллективных договорах или иных локальных нормативных актах организаций, начисленные в расчетном периоде, учитываются при подсчете среднего заработка в следующем порядке: ежемесячные за одни и те же показатели - не более одной за каждый месяц расчетного периода; за периоды работы, превышающие 1 месяц, за одни и те же показатели - не более одной в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода.

Вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), начисленные за 1997 год, учитываются при подсчете среднего заработка в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.

В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии, вознаграждения и иные поощрительные выплаты учитываются при подсчете среднего заработка пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

14. Для работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании, материальная помощь, предусмотренная соответствующими ведомственными нормативными актами, оказываемая всем или большинству работников, учитывается при исчислении среднего заработка в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени ее начисления.

Для работников других организаций материальная помощь при исчислении среднего заработка учитывается аналогично премиям (абзацы 2, 3, 5 пункта 13 Порядка).

15. Во всех случаях средний заработок работника, отработавшего полностью определенную в расчетном периоде норму рабочего времени, не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Иные правила подсчета среднего заработка установлены при назначении пенсий, определении размеров возмещения ущерба, причиненного здоровью работника, пособий по государственному социальному страхованию и по безработице.

Под организациями понимаются предприятия, учреждения и организации.

Под событием понимается предоставление работнику отпуска с сохранением средней заработной платы и другие случаи, с которыми связана выплата средней заработной платы.

Предоставляемая на основании приказа по организации.

Приложение

к Порядку исчисления среднего
заработка в 1998 году,
утвержденного постановлением
Минтруда России
от 16 января 1998 г.

№ 1

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка

1. Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам, должностным окладам за отработанное время.
2. Денежное вознаграждение за отработанное время.
3. Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг), в долях от прибыли.
4. Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты. Если продукция выдана бесплатно, величина заработной платы равна полной стоимости этой продукции. Если продукция продана по сниженным ценам, учитывается разница между полной ее стоимостью и стоимостью проданной по сниженным ценам продукции.
5. Заработная плата в окончательный расчет по завершении года, обусловленная системами оплаты труда, например, в сельскохозяйственных организациях.
6. Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы).
7. Процентное или комиссионное вознаграждение.
8. Гонорар работникам редакций газет, журналов, иных средств массовой информации, искусства, состоящих в списочном составе организации, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, начисленные в данной организации.
9. Разница в окладах при временном замещении.

10. Разница в окладах работникам, трудоустроенным из других организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы.
11. Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы.
12. Надбавки и доплаты к тарифным ставкам, должностным окладам за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд, классный чин, дипломатический ранг, выслугу лет (стаж работы), особые условия государственной службы, знание иностранных языков, работу со сведениями, имеющими степень секретности, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, руководство бригадой и другие стимулирующие выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.
13. Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:
- 13.1. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по коэффициентам (районным, за работу в пустынных и безводных местностях, высокогорных районах) и процентным надбавкам к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.
- 13.2. Доплаты за работу во вредных, особо вредных, тяжелых и особо тяжелых условиях труда.
- 13.3. Доплаты за работу в ночное время.
- 13.4. Доплаты за работу в многосменном режиме.
- 13.5. Оплата работы в выходные и праздничные дни.
- 13.6. Оплата сверхурочной работы.
- 13.7. Оплата работникам дней отдыха (отгулов), предоставленных в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством.
14. Премии и вознаграждения (включая стоимость предметов потребления, выдаваемых в виде премии), носящие регулярный или периодический характер, предусмотренные системами оплаты труда, положениями о премировании, иные поощрительные выплаты, зафиксированные в коллективных договорах или иных локальных нормативных актах организаций.
15. Материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников, состоящих в списочном составе организации на момент ее начисления (50 процентов численности плюс один человек).

Учитывается в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.
