

О Порядке исчисления среднего заработка в 2000-2001 годах

Постановление · № 38 · от 17.05.2000 · Министерство труда и социального развития · Действует без изменений

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Министерства труда и социального развития

Российской Федерации

от 17 мая 2000 г. N 38

О Порядке исчисления среднего заработка

в 2000-2001 годах

Зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации

8 августа 2000 г. Регистрационный N 2336

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 марта 2000 г. N 408-р Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:

Утвердить прилагаемый Порядок исчисления среднего заработка в 2000-2001 годах, согласованный с Министерством финансов Российской Федерации.

Приложение

к постановлению Минтруда России

от 17 мая 2000 г.

N 38

П О Р Я Д О К

исчисления среднего заработка в 2000-2001 годах

Порядок исчисления среднего заработка в 2000-2001 годах (далее именуется - Порядок) определяет правила исчисления среднего заработка во всех случаях, кроме тех, когда нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены иные правила его подсчета, и применяется предприятиями, учреждениями и организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности (далее именуются - организации).

1. При исчислении среднего заработка учитываются выплаты, начисленные работнику, согласно перечню, приведенному в приложении к Порядку.

2. Для исчисления среднего заработка расчетным периодом являются три календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата.

Организации (кроме бюджетных) могут устанавливать всем или отдельным категориям работников расчетный период 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата.

Расчетный период 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа) работникам бюджетных организаций устанавливается с согласия Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

Установление расчетного периода 12 календарных месяцев должно быть согласовано в установленном порядке с представителями работников организации.

3. Во всех случаях, не связанных с применением суммированного учета рабочего времени, 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 суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели.

В таком же порядке определяется средний дневной заработок при установлении работникам организации неполной рабочей недели или неполного рабочего дня.

Средний заработок конкретного работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате (по календарю пятидневной рабочей недели).

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

4. Для исчисления среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих часов по графику работы работника, приходящихся на отработанное время.

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

5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска определяется:

- при оплате отпуска, установленного в рабочих днях, путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней в этом периоде по календарю шестидневной рабочей недели;

- при оплате отпуска, установленного в календарных днях, путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество календарных дней в этом периоде.

В таком же порядке определяется средний дневной заработок при установлении работникам организации неполной рабочей недели или неполного рабочего дня.

Если расчетный период отработан не полностью или если из него исключалось время по основаниям, предусмотренным пунктом 11 Порядка, средний дневной заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, при предоставлении отпуска в рабочих днях, и на количество календарных дней, приходящихся на отработанное время, при предоставлении отпуска в календарных днях.

Если в расчетном периоде в целом или в отдельных неделях месяцев расчетного периода отработано 1-5 дней при пятидневной рабочей неделе, то эти дни пересчитываются по графику шестидневной рабочей недели при предоставлении отпуска в рабочих днях и по календарной неделе при предоставлении отпуска в календарных днях следующим образом:

При предоставлении отпуска При предоставлении отпуска

в рабочих днях: в календарных днях:

1 день = $6 : 5 = 1,2$ дня 1 день = $7 : 5 = 1,4$ дня

2 дня = $(6 : 5) \times 2 = 2,4$ дня 2 дня = $(7 : 5) \times 2 = 2,8$ дня

3 дня = $(6 : 5) \times 3 = 3,6$ дня 3 дня = $(7 : 5) \times 3 = 4,2$ дня

4 дня = $(6 : 5) \times 4 = 4,8$ дня 4 дня = $(7 : 5) \times 4 = 5,6$ дня

5 дней = $(6 : 5) \times 5 = 6$ дней. 5 дней = $(7 : 5) \times 5 = 7$ дней.

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

7. При повышении в организации размеров оплаты труда выплаты, учитываемые в расчетном периоде при исчислении среднего заработка, увеличиваются на коэффициент повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения.

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.

В случаях, когда повышение тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения

произошло:

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.

В случаях, когда повышение надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) произошло:

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 в расчетном периоде не имел заработка или из расчетного периода полностью исключалось время по основаниям, предусмотренным пунктом 11 Порядка, средний заработок определяется исходя из суммы начисленной заработной платы за предшествующий период времени, равный установленному расчетному периоду с последующим его увеличением на коэффициенты повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения согласно пункту 7 Порядка.

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 и до расчетного периода не имел отработанных дней или заработка в данной организации, 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, до расчетного периода и до наступления события не имел отработанных дней или заработка в данной организации, средний заработок определяется из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения.

11. Из расчетного периода для подсчета среднего заработка исключается время, а также начисленные 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 оплачиваемые выходные дни на основании статьи 163-1 КЗоТ Российской Федерации;

работник находился в отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 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, в том числе 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 в настоящем пункте (участие в забастовке, прогул по вине работника и т. д.), 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 премии, начисленные в расчетном периоде: ежемесячные - не более одной за каждый месяц расчетного периода за одни и те же показатели; за периоды работы, превышающие один месяц, - не более одной в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода за одни и те же показатели.

Вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), начисленные за предшествующий календарный 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 и вознаграждения учитываются при подсчете среднего заработка пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

13. Для работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании, материальная помощь, оказываемая всем или большинству работников, учитывается при исчислении среднего заработка в размере 1/12 от начисленной суммы с начала года на момент наступления события за каждый месяц расчетного периода.

Для работников других организаций при исчислении среднего заработка учитывается материальная помощь, в том числе к ежегодному отпуску независимо от срока его предоставления, оказываемая всем или большинству работников на основании приказа по организации, начисленная в расчетном периоде.

В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, материальная помощь при подсчете среднего заработка учитывается пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

14. Во всех случаях средний месячный 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.

Под событием понимается определенный случай, с которым законодательство связывает сохранение среднего заработка.

Имеется в виду график работы в пределах установленной законодательством максимальной продолжительности рабочей недели.

Приложение

к Порядку исчисления среднего заработка
в 2000-2001 годах, утвержденному
постановлением Минтруда России
от 17 мая 2000 г.

№ 38

П Е Р Е Ч Е Н Ь

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 взамен заработной платы. 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. Процентное или комиссионное вознаграждение.
7. Гонорар работников 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.
8. Разница в окладах при временном замещении.
9. Разница в окладах работников, трудоустроенных из других организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы.
10. 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, предусмотренные положениями об оплате труда работников организаций.
11. Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:
 - 11.1. 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.
 - 11.2. Доплаты за работу во вредных, особо вредных, тяжелых и особо тяжелых условиях труда.
 - 11.3. Доплаты за работу в ночное время.
 - 11.4. Доплаты за работу в многосменном режиме.
 - 11.5. Оплата работы в выходные и праздничные дни.
 - 11.6. Оплата сверхурочной работы.
 - 11.7. 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.
12. Премии и вознаграждения (включая стоимость предметов потребления, выдаваемых в виде премий), предусмотренные положениями об оплате труда (премировании) работников организаций.
13. Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), предусмотренные положениями об оплате труда (премировании) работников организаций.
14. 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.