

Спрашивали? Отвечаем!

Объясните порядок расчета пособия по сокращении если я весь последний год была в отпуске по уходу за ребёнком, но при этом выходила на работу для подмены сотрудника на несколько дней. И можно ли заменить расчетный период для увеличения размера пособия на более ранние годы?

В соответствии со статьей 178 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

В соответствии со ст. 318 ТК РФ работнику,увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй ст. 318 ТК РФ, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Согласно ч. ч. 1, 2, 3, 7 ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника 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. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного данной статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с п. 6 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (далее – Постановление

№ 922), в случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 Постановления № 922, средний заработка определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

Согласно абз. 2 п. 10 Постановления № 922 в случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Постановления № 922, средний дневной заработка 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.

Таким образом, в ситуации, указанной в вопросе работнику,увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в связи сокращением численности штата расчет для выплаты выходного пособия на период трудоустройства должен быть рассчитан в размере среднего дневного заработка, исходя из суммы начисленной за расчетный период заработной платы и расчетного количества дней в расчетном периоде.

Расчетным периодом являются последние 12 календарных месяцев предшествующие моменту расчета, при этом локальным нормативным актом организации может быть установлен расчетный период иной продолжительности (ст. 139 ТК РФ). Если расчетный период отработан не полностью, средний дневной заработка рассчитывается, следующим образом:

Средний дневной заработка = [заработка платы, начисленная за расчетный период] / (29,3 x [количество полностью отработанных месяцев расчетного периода] + [расчетное количество дней в неполных месяцах расчетного периода])

Для определения расчетного количества дней в неполных месяцах расчетного периода нужно посчитать расчетное количество дней в каждом из таких месяцев, а затем их суммировать

Расчетное количество дней в неполном месяце расчетного периода = 29,3 / [количество календарных дней в месяце] x [количество календарных дней, приходящихся на отработанное в месяце время].

Возможность заменить расчетный период при расчете среднего заработка с целью увеличению размера пособия на период трудоустройства в связи с увольнением по сокращению численности или штата сотрудников законодательством не предусмотрена.