**Д О К Л А Д**

**Государственной инспекции труда в Курганской области**

**с руководством по соблюдению обязательных требований,**

**дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов**

**за IV квартал 2017 года**

Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований подготовлен в рамках реализации пункта 2.1.6 раздела «Внедрение системы комплексной профилактики нарушений обязательных требований» сводного Плана приоритетного проекта «Реформа контрольной и надзорной деятельности».

**Руководство по соблюдению обязательных требований,**

**дающих разъяснение, какое поведение является правомерным,**

**а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов, необходимых для их реализации организационных,**

**технических мероприятий**

В соответствии с п. 8.2.1 Методических рекомендаций по подготовке и проведению профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушения обязательных требований, разработано Руководство по соблюдению обязательных требований, дающим разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов.

Государственный контроль (надзор) – одна из функций государства, осуществляемая в целях организации выполнения законов и иных нормативных правовых актов.

Контроль и надзор – два важнейших метода государственного регулирования предпринимательской деятельности, направленные на предупреждение нарушения прав, пресечение таких нарушений, наказание виновных, ликвидацию правовой неграмотности. Одним словом, эти два метода есть один из основных видов деятельности государства по обеспечению соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; обеспечению соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Одной из основных форм контрольно-надзорной деятельности являются проверки, под которыми понимается комплекс действий уполномоченных на то лиц, направленных на установление исполнения хозяйствующими субъектами норм законодательства, выявление правонарушений, их пресечение и применение санкций.

Контрольно-надзорная деятельность реализуется посредством организации и проведения проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (плановые и внеплановые, выездные и документарные), рассмотрения жалоб, заявлений проведение расследований несчастных случаев и т.д.

**Оплата труда**

**Важно! Заработная плата работника состоит из следующих элементов:**

1) оклад (должностной оклад); тарифная ставка;

2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);

3) стимулирующие выплаты.

**Важно! Заработная плата устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (сдельной, повременной, смешанной) и максимальным размером не ограничивается.**

Компенсационные выплаты, включаемые в состав заработной платы:

* за работу в особых климатических условиях
* за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
* за использование в работе работником своего инструмента, механизма;
* за работу с вредными или опасными условиями труда;
* за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
* за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и т.п.);
* другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822.

К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, указанные в ст. 165 ТК РФ, которые производятся:

* при направлении в служебные командировки;
* при переезде на работу в другую местность;
* при исполнении государственных или общественных обязанностей;
* при совмещении работы с получением образования;
* при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
* в некоторых случаях прекращения трудового договора;
* в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Стимулирующие выплаты:

* доплаты и надбавки стимулирующего характера (за выслугу лет, за учёную степень и т.п.);
* премии (за выполнение конкретной работы, по итогам отчётного периода и т.п.);
* иные поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (за отказ от курения, за экономию расходуемых материалов и т.п.).

**Важно! Условия оплаты труда, установленные коллективным договором, трудовым договором или локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.**

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда не может быть менее минимального размера оплаты труда.

**Важно! Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается на федеральном уровне. На региональном уровне - в субъекте Российской Федерации устанавливается минимальный размер заработной платы.**

В отличие от других выплат, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях в состав МРОТ не входят.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установлены федеральным законом.

В отношении работников обособленного структурного подразделения действует норма о минимальном размере заработной платы, установленная на территории того субъекта федерации, где это структурное подразделение расположено.

**Важно! Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).**

На законодательном уровне порядок такой индексации не определён. Это не освобождает работодателя от обязанности произвести индексацию. Порядок индексации заработной платы определяется в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, индексация заработной платы не проведена, работодатель подлежит привлечению к установленной законом ответственности вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет. Одновременно надзорные или судебные органы обязаны понудить его к устранению допущенного нарушения трудового законодательства, как в части проведения индексации, так и в части принятия локального акта, если таковой отсутствует.

**Важно! При выплате заработной платы работник должен получать расчетный листок в письменной форме, который должен содержать информацию:**

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику

**Важно! К иным суммам относятся, в том числе, денежная компенсация за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат.**

3) о размерах и основаниях произведенных удержаний

**Важно! Размер удержаний не может превышать в каждую выплату заработной платы 20 процентов, а установленных федеральным законом случаях - 50 процентов (ст. 138 Трудового кодекса РФ), а в исключительных случаях - 70 процентов.**

К исключительным случаям относятся удержания

* при отбывании исправительных работ;
* при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
* при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;
* при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
* при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**Важно! Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.**

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения работы.

**Важно! По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на счет, указанный работником в банке (кредитном учреждении) на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.**

Часть заработной платы, но не более 20 процентов от начисленной месячной заработной платы, может выплачиваться в неденежной форме.

**Важно! В следующих видах неденежной формы выплачивать часть заработной платы запрещено:**

* боны
* купоны
* долговые обязательства
* расписки
* спиртные напитки
* наркотические вещества
* ядовитые вещества
* вредные вещества
* иные токсические вещества
* оружие
* боеприпасы
* другие предметы, в отношении которых установлен запрет или ограничение на их свободный оборот.

**Важно! Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.**

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. На практике это означает, что разрыв между выплатами не превышает 15 дней.

**Важно! Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.**

За нарушение сроков выплаты заработной платы работодатель несет материальную ответственность в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Также (в зависимости от масштабов содеянного) он должен быть привлечён к административной или уголовной ответственности.

По общему правилу при увольнении все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены не позднее, чем в последний день работы (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). Иное может быть предусмотрено только соглашением сторон, в соответствии с которым стороны прекратили трудовые отношения. В этом случае соглашение, включающее в себя условие о сроках и размере соответствующей выплаты, должно быть оформлено в письменном виде в 2 экземплярах.

**Важно! При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.**

**Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных**

Оплата труда в особых условиях и других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере (за счёт выплаты соответствующих компенсаций).

К особым условиям труда относятся:

1) работа с вредными или опасными условиями труда;

2) работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Важно! В следующих случаях заработная плата выплачивается с учетом компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

1) работа в ночное время;

2) выполнение работ различной квалификации;

3) при совмещении профессии (должностей);

4) сверхурочная работа;

5) работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

6) при освоении новых производств (продукции).

***1. Работа с вредными или опасными условиями труда***

Заработная плата работников, работающих с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном по сравнению с нормальными условиями труда размере.

**Важно! Минимальный размер повышения оплаты труда за работу во вредных или опасных условиях, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.**

Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу во вредных условиях устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

**Важно! При отсутствии у работодателя представительного органа работников конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются трудовым договором с работником.**

Конкретный размер повышения заработной платы для работников с вредными или опасными условиями труда, может быть определен в коллективном договоре (при его наличии).

***2. Работа в ночное время***

Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях). Ночным временем считается период с 22 часов до 6 часов.

**Важно! Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время установлен Правительством РФ для всех систем оплаты труда и составляет 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (или 20% оклада, рассчитанного за час работы в ночное время). Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время как минимум по указанным ставкам.**

Доплата начисляется только на часовую тарифную ставку  или оклад, рассчитанный за час работы (без учёта других доплат и/или надбавок, получаемых работником).

Конкретный размер повышенной оплаты за работу в ночное время устанавливается трудовым договором с работником.

**Важно! При наличии в организации представительного органа работников конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен локальным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.**

Кроме того, размер повышенной оплаты труда за  работу в ночное время, может быть предусмотрен в коллективном трудовом договоре (при его наличии).

***3. Работа в в особых климатических условиях***

1. Работа в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним

**Важно! За работу в особых климатических условиях оплата труда производится с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.**

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок установлены Правительством РФ, нормативными актами бывшего Союза ССР.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов, чем установлены Правительством РФ или нормативными актами бывшего Союза ССР.

**Важно! Порядок и условия начисления процентной надбавки:**

* наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчёте трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;
* увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы - на 10 процентов (до достижения 80 - 100 процентов заработной платы - в зависимости от района Крайнего Севера, до достижения 50 процентов заработной платы - для местностей, приравненных к РКС).

**Важно! Порядок и условия начисления процентной надбавки молодежи (работникам, не достигшим 30 лет):**

* наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчёте трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;
* проживание в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним - не менее 1 года;
* увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы (для РКС), за каждые шесть месяцев работы (для МКС) (до достижении 80 процентов заработной платы - РКС, 50 процентов заработной платы - МКС).

2. Работа в безводных, высокогорных и пустынных местностях

**Важно! За работу в безводных, высокогорных и пустынных местностях оплата труда производится с применением соответствующих коэффициентов к заработной плате.**

Порядок и условия применения коэффициента устанавливаются нормативными правовыми актами федерального уровня.

***4. Выполнение работ различной квалификации***

Квалификация - это степень профессиональной обученности и подготовленности работника к выполнению трудовой функции по конкретной специальности.

**Важно! При оплате труда за выполнение работ различной квалификации работодатель обязан соблюсти следующий порядок:**

1) при повременной оплате труда - труд работника оплачивается по работе с более высокой квалификацией;

2) при сдельной оплате труда - труд работника оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

**Важно! При поручении работнику (в связи с характером производства) со сдельной оплатой труда выполнении работ, тарифицируемых ниже присвоенного работнику разряда, работодатель обязан выплатить работнику межразрядную разницу.**

***5. Совмещение профессий (должностей)***

Совмещение профессий (должностей) осуществляется в рамках одного трудового договора. В этом его отличие от внутреннего совместительства. Совмещение профессий (должностей) осуществляется без освобождения от основной работы. В этом его отличие от временного перевода на другую работу.

**Важно! К данному виду повышенной оплаты относятся следующие виды дополнительной работы, выполняемой работником в течение рабочего дня без освобождения от своей основной работы:**

* совмещение профессий (должностей);
* расширение зон обслуживания;
* увеличение объема работ;
* исполнение обязанностей (их части) временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

**Важно! Размер доплаты за выполнение указанной работы определяется  по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Максимальный размер доплаты законом не ограничен.**

***6. Сверхурочная работа***

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре.

Повышенная оплата работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в праздничные нерабочие дни не может быть выплачена дважды (вначале как за сверхурочную работу, а потом как за работу в праздник).

**Важно! Минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени:**

1. Работникам, получающим месячный оклад

* первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;
* последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада.

2. Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам,

* в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы;

3. Сдельщикам

* первые два часа оплачиваются не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы - не менее чем по двойным сдельным расценкам.

**Важно! По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.**

***7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни***

Оплата труда не менее чем в двойном размере производится в следующих случаях:

* работник работал в) установленный ему Правилами ВТР выходной день (дни),

Если для работника по Правилам ВТР суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели, то суббота и воскресенье являются для него обычными рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере.

* работник работал в один (несколько) нерабочих праздничных дней, установленных ст. 112 Трудового кодекса РФ.

**Важно! Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день:**

* при сдельной оплате труда - по двойным сдельным расценкам;
* при оплате труда по дневным и часовым тарифным ставкам - по двойном дневной или часовой тарифной ставке;
* работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в зависимости от отработанной в месяце нормы рабочего времени.

**Важно! Работникам, получающим оклад (должностной оклад) работа в праздничные и выходные дни производится в следующем порядке:**

* если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере одинарной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день  или час работы) сверх оклада (должностного оклада);
* если работа в выходной день производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день  или час работы)  сверх оклада (должностного оклада).

**Важно! Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным актом (принятым с учетом мнения представительного органа работников), трудовым договором.**

По желанию работника вместо повышенной оплаты работа в выходной день может быть компенсирована предоставление другого дня отдыха. В этом случае оплата работы в выходной день производится в одинарном размере, а предоставленный другой день отдыха не оплачивается.

**Важно! Оплата работы в выходной и праздничный день творческих работников, указанных в перечне должностей, утв. постановлением Правительства РФ от  28.04.2007 № 252, определяется коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.**

***8. Освоение новых производств (продукции)***

В период освоения новых производств (продукции) работнику может сохраняться прежняя заработная плата.

**Важно! Возможность сохранения прежней заработной платы  предусматривается в коллективном договоре (при его наличии), трудовом договоре.**

Под термином "прежняя заработная плата" следует понимать средний заработок работника, исчисленный по правилам ст. 139 ТК РФ.

**Порядок расчета средней заработной платы для оплаты отпуска**

**и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск**

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

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

При расчете среднего заработка для  отпусков учитываются календарные дни, а не рабочие.

**Важно! При расчете средней заработной платы для оплаты отпусков и компенсации за неиспользованный отпуск используется средний дневной заработок. Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество календарных дней в периоде, подлежащем оплате.**

Количество календарных дней в учётном периоде выводится на основании Производственного календаря на конкретный год.

**Важно! Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев (расчетный период).**

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).

В указанный период не включаются время и начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка;

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

в) работник не работал в связи с простоем не по своей вине;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

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

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты.

**Важно! Ежемесячная премия, начисленная в расчетном периоде, включается в расчет по одной за каждый показатель премирования за каждый месяц расчетного периода.**

Премии за период свыше месяца, но не больше расчетного периода, начисленные в расчетном периоде, включаются в расчет по одной за каждый показатель.

Премия за период больше расчетного, начисленная в расчетном периоде, включается в расчет в размере месячной части за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода.

Премия по итогам года включается в расчет, если она начислена за год, предшествующий периоду, за который сохраняется средний заработок. При этом не имеет значения, начислена эта премия в расчетном периоде или после него.

Если расчетный период отработан не полностью, то премии, начисленные с учетом фактически отработанного в расчетном периоде времени, включаются в расчет полностью. При этом премии, начисленные без учета фактически отработанного времени, учитываются в сумме, пропорциональной времени, отработанному в расчетном периоде.

**Важно! Средний дневной заработок (выплаты, участвующие в расчете среднего заработка) подлежит индексации, если оклады были повышены всем работникам организации или структурного подразделения (филиала, отдела, цеха и т.д.), в котором трудится работник.**

При этом не подлежат индексации премии и другие доплаты, установленные:

* в диапазоне значений (к примеру, от 10% до 30% оклада);
* в абсолютных размерах (например, 10 000 руб.);
* не к окладам (например, 2 процента от суммы продаж).

Выплаты индексируются на коэффициент, который рассчитывается по следующей формуле: Коэффициент=(Оклад после индексации)/(Оклад до индексации)

**Важно! Если за последние 12 календарных месяцев работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода, для расчета среднего заработка используется заработная плата, начисленная за предыдущие 12 календарных месяцев.**

Если работник уходит в отпуск в первый месяц работы, то средний дневной заработок рассчитывается за период с первого дня работы до начала отпуска.

Если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за 12 календарных месяцев, предшествующих расчетному периоду, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Средний заработок для оплаты отпусков и компенсации за неиспользованный отпуск рассчитывается по следующей формуле:

СЗ=СДЗ×ДО,

где:

СЗ – средний заработок;

СДЗ – средний дневной заработок;

ДО – количество дней отпуска, в т.ч. неиспользованного.

Средний дневной заработок для оплаты отпуска, предоставляемого в календарных днях, исчисляется по следующей формуле (в том числе при работе на условиях неполного рабочего времени):

Средний дневной заработок =(Заработная плата за расчетный период)/(Количество дней в расчетном периоде)

Формула для расчета количества дней в полностью отработанном расчетном периоде выглядит следующим образом:

Количество отработанных дней=12 ×29,3

Формула для расчета количества дней в не полностью отработанном месяце расчетного периода выглядит следующим образом:

ОД=ДОВ/(КД×29,3),

где:

ОД – количество отработанных дней;

ДОВ – количество календарных дней, приходящихся на отработанное время в данном месяце\*;

КД – количество календарных дней в месяце.

\* Не включаются календарные дни, когда работник:

* был в отпуске;
* был на больничном или в командировке;
* по другим причинам был освобожден от работы с сохранением среднего заработка (например, ему предоставлялись дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом).

Средний дневной заработок для оплаты отпуска, предоставляемого в рабочих днях, исчисляется по следующей формуле (в том числе при работе на условиях неполного рабочего времени):

Средний дневной заработок =(Заработная плата за расчетный период)/(〖Количество отработанных дней〗^\*  )

\* Количество отработанных дней считается по календарю 6-дневной рабочей недели.

Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается по следующей формуле:

Компенсация=((КМ×О)/12-ИДО)×СДЗ,

где:

КМ – количество месяцев работы, включаемых в стаж работы, дающий право на отпуск\*;

О – продолжительность отпуска, установленная работнику в соответствии с трудовым законодательством и локальными актами работодателя (либо «установленная работнику трудовым договором»);

ИДО – количество использованных работником дней отпуска с момента трудоустройства;

СДЗ – средний дневной заработок.

\* В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

* время фактической работы;
* время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие дни отдыха;
* время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
* период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
* время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

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.

**Важно! В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.**

Компенсация за неиспользованный отпуск и отпускные считаются одинаково. Разница в сумме может возникнуть, если период предоставления отпуска и период, за который рассчитывается компенсации, разные. Например, отпуск предоставляется  в феврале, а компенсация выплачивается в ноябре. Поскольку заработок в течение года может меняться, то среднедневной заработок в феврале и ноябре одного года может быть разным.