

В организации всем сотрудникам были повышены оклады. Нужно ли при расчете среднего заработка

В пункте 16 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 в отношении индексации указано: "При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются".

Таким образом, если в организации была повышена зарплата, средний заработок сотрудника за расчетный период нужно пересчитать. При этом нужно "проиндексировать" только те выплаты, размер которых рассчитывается исходя из оклада (кратно или в процентах).

Если надбавки, доплаты, вознаграждения установлены в диапазоне значений (от 1 000 до 3 000 руб. и т. п.) или в абсолютных размерах (1 000 руб., 3 000 руб. и т. п.), то средний заработок не пересчитывают. Кроме того, не следует индексировать и выплаты, размер которых хоть и зависит от оклада, но не фиксирован - обозначен диапазоном значений (например, надбавка в размере от 10 до 20 % оклада).

Если за расчетный период сотрудник получал как не подлежащие, так и подлежащие индексации выплаты, то бухгалтеру придется рассчитывать отдельно повышаемую и неповышаемую части среднего заработка и индексировать только повышаемую часть.

Пример

С 14 по 20 апреля 2009 года Иванова была в командировке. В расчетный период для

определения среднего заработка, сохраняемого на время командировки, войдут апрель 2008 года - март 2009 года. В течение расчетного периода оклад сотрудницы составлял 10 000 руб. С 1 апреля 2009 года в организации произошло повышение окладов на 15 %. Поскольку это случилось после расчетного периода, но до направления сотрудницы в командировку, индексировать нужно весь посчитанный за расчетный период средний заработок.

В каждом месяце расчетного периода сотрудница получала оклад и две надбавки. Одна - за совмещение должностей в размере 20 % от оклада. А другая - персональная за мастерство в сумме 7 000 руб. Кроме того, Ивановой было выдано 2 квартальных премии в июле и октябре 2008 года. В соответствии с положением о премировании они начисляются в размере от 10 до 50 % оклада, конкретную величину определяет руководитель. Июльская выплата за II квартал 2008 года составила 25 % оклада, начисленная в октябре премия за III квартал 2008 года равнялась 15 % оклада.

В рассмотренной ситуации сумма выплат, начисленных в расчетном периоде равна 232 000 руб. $((10\,000\text{ руб.} + 10\,000\text{ руб.} \times 20\% + 7\,000\text{ руб.}) \times 12\text{ мес.} + 10\,000\text{ руб.} \times 25\% + 10\,000\text{ руб.} \times 15\%)$.

В связи с повышением окладов нужно проиндексировать начисленную зарплату, а также надбавку за совмещение должностей, так как она установлена как фиксированный процент оклада. Другие выплаты повышать не следует: надбавка за мастерство определена в абсолютном выражении, а для квартальных премий установлен диапазон значений.

Таким образом, проиндексированная сумма выплат, составит 253 600 руб. $((10\,000\text{ руб.} + 10\,000\text{ руб.} \times 20\%) \times 1,15 + 7\,000\text{ руб.}) \times 12\text{ мес.} + 10\,000\text{ руб.} \times 25\% + 10\,000\text{ руб.} \times 15\%)$.

*На вопрос отвечала И.В. Морозова,
специалист-практик по вопросам
расчетов с персоналом по оплате труда
предприятий различных форм собственности*