

Индексация среднего заработка при повышении оклада

Вопрос

Надо ли индексировать средний заработок для расчета отпускных и командировок при повышении оклада, если оклады были повышены всем работникам предприятия, кроме директора и работника по срочному трудовому договору? Процент повышения оклада у всех сотрудников был разным.

Ответ

В организации необходимо производить индексацию среднего заработка при расчете отпускных и командировок, только в том случае если оклады увеличены **всем** работникам предприятия. При этом не имеет значения, произошло ли повышение в процентах или в абсолютных величинах, на одинаковые или на разные суммы (проценты). В этом случае у каждого работника будет свой коэффициент повышения.

Обоснование

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления ([ст. 139](#) ТК РФ). Кроме того, в настоящее время действует [Положение](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

Повышение окладов (тарифных ставок) учитывается при расчете среднего заработка (в частности, при расчете отпускных и командировок) только при условии, что оно было проведено в отношении всех работников организации (филиала, структурного подразделения) [п. 16](#) Положение N 922.

Поэтому если индексация не затронула хотя бы одного сотрудника (например, директора), то при исчислении среднего заработка абсолютно всем сотрудникам такое повышение зарплаты не учитывается. То есть при расчете отпускных нужно учитывать только начисленные за расчетный период суммы без увеличения на повышающий коэффициент.

Если же в организации будет произведено повышение должностных окладов всем сотрудникам организации (филиала, структурного подразделения), индексация среднего заработка для расчета отпускных, командировок происходит в каждом случае. При этом не имеет значения, произошло ли повышение в процентах или в абсолютных величинах, на одинаковые или на разные суммы (проценты). В этом случае у каждого работника, будет свой коэффициент повышения.