

## Индексация заработной платы - обязанность работодателя



В силу ст. 130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются в т.ч. меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.

Статьей 134 ТК РФ определено, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. На законодательном уровне порядок такой индексации не определен. Это не освобождает работодателя от обязанности произвести индексацию.

Организации, финансируемые из бюджета, осуществляют индексацию на основе трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, **другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.**

Роструд в Письме от 19 апреля 2010 г. N 1073-6-1 разъяснил, что индексация зарплаты - это обязанность каждого работодателя. Ведомство отметило, что если в документах организации не предусмотрен порядок ее проведения, то компании необходимо внести соответствующие изменения в действующие локальные нормативные акты.

Конституционный Суд РФ в Определении от 17 июня 2010 г. N 913-О сделал вывод, что в силу предписаний ст.ст. 2, 130, 134 ТК **индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору** (включая работников, находящихся в отпуске, в том числе по уходу за ребенком, а также работников, находящихся на испытательном сроке). Позже в Определении от 17 июля 2014 г. N 1707-О, от 19.11.2015 N2618-О Конституционный Суд РФ еще раз подтвердил правильность такого подхода.

Поскольку индексация основывается на объективных экономических факторах, которые отражаются на покупательской способности всех, а не отдельных работников, то **повышение окладов должно производиться всем работникам на один и тот же коэффициент.**

Работодатели часто путают индексацию зарплаты и повышение заработной платы. Законодатель разграничил эти понятия

Требование к работодателям индексировать заработную плату работников вытекает из необходимости поддерживать покупательскую способность работников с течением времени, а также предотвратить обесценивание стоимости их труда (заработной платы) по мере роста инфляции и возникновения иных неблагоприятных экономических условий.

Повышение заработной платы (оклада, тарифной ставки) происходит по решению работодателя и при наличии у него финансовых возможностей; это его право, а не обязанность. Прежде всего, такая мера является стимулирующей, поскольку ориентирует работников на более качественное выполнение ими своих обязанностей, а во-вторых, такой пересмотр ставится в прямую зависимость от профессиональных достижений работников, т.е. осуществляется дифференцированно конкретному работнику.

Таким образом, повышение заработной платы направлено на повышение благосостояния работника с учетом **существующих** цен и рыночных условий, в то время как ее индексация направлена на поддержание уровня покупательской способности **с учетом изменения таких цен и условий.**

Если порядок проведения индексации нормативно не установлен, суды, как правило, применяют индекс потребительских цен, рассчитываемый органами госстатистики в соответствующем субъекте РФ.

К полномочиям работодателя относится не установление индексации (это его обязанность в силу закона), а определение порядка учета роста потребительских цен на товары и услуги, для того чтобы индексацию зарплаты произвести.

Таким образом, организация должна определить различные индикаторы, временные периоды и иные условия, которые будут положены в основу индексации зарплаты работников. Индексация может проводиться в соответствии с индексом потребительских цен, определенным по методическим рекомендациям Росстата или его территориального органа Федеральной службы государственной статистики по конкретной области, либо на величину инфляции, указанную в законе о федеральном бюджете или бюджете того региона, на территории которого работает организация, или на процент роста прожиточного минимума, иные показатели.

Вместе с тем, порядок индексации может быть установлен в федеральном отраслевом соглашении, региональном соглашении, территориальном отраслевом соглашении.

В соответствии со ст. 48 ТК РФ, если соглашение распространяется на работников соответствующего предприятия и в этом документе прописан порядок индексации зарплаты - указанный порядок обязателен для конкретного работодателя.

**Региональным трехсторонним соглашением между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2017 - 2019 годы (далее – областное трёхстороннее соглашение) в пункте 2.1. раздела II «Заработная плата, доходы и уровень жизни населения» определены приоритетные в сфере регулирования оплаты труда направления, в т.ч. индексация заработной платы согласно индексу потребительских цен в регионе.**

**В Региональном тарифном соглашении Курганской области на 2017 - 2019 годы, являющимся приложением к областному трёхстороннему соглашению, в пункте 3.1. раздела 3. «Основные условия тарифного регулирования оплаты труда в соглашениях и коллективных договорах» закреплено условие о проведении ежеквартальной индексации заработной платы в организациях - участниках Соглашения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.**

В случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений (ст. 48 ТК РФ).

Работодателю необходимо прописывать индексацию заработной платы в коллективном договоре или в локальных нормативных актах, например, в положении об индексации заработной платы работников. Эти документы принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

При заключении трудового договора с конкретным работником в нём необходимо сделать ссылку на коллективный договор или локальный нормативный акт, в котором прописано положение об индексации.

В локальном нормативном акте можно указать, что конкретная индексация заработной платы будет производиться на основании, например, приказа. В приказе уже будет прописано, с какого числа будет проводиться индексация заработной платы работников, за какой период, на сколько процентов, на основании какого нормативного документа.

В силу ст.ст. 22, 68 ТК РФ обязательным требованием для работодателя является ознакомление работников под роспись как с локальным нормативным актом (положением об индексации заработной платы работников), так и с приказом работодателя о проведении индексации, коллективным договором.

**Работодателю нужно помнить, что, если своевременно не повышать доход сотрудников либо не исполнять обязанность по индексации заработной платы, то работники могут обратиться за защитой своих прав в трудовую инспекцию или в суд.**

**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 по ст. 5.27 КоАП РФ вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет.**

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ЕЖЕГОДНОЙ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об индексации заработной платы работников (далее - Положение) определяет порядок повышения уровня реального содержания заработной платы работников путем индексации заработной платы в связи с ростом

потребительских цен на товары и услуги в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Под индексацией заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги понимается увеличение их должностных окладов(тарифных ставок).

## **2. Порядок проведения индексации**

2.1. Индексация проводится ежегодно.

2.2. Индексация осуществляется путем увеличения должностных окладов (тарифных ставок) работников на индекс потребительских цен в целом, например, на октябрь текущего года (можно выбрать иной период) к октябрю предыдущего года (иного периода), рассчитанный в соответствии с Официальной методологией организации статистического наблюдения за потребительскими ценами на товары и услуги и расчета индексов потребительских цен, утвержденной приказом Росстата от 30.12.2014 N 734.

2.3. Сумма проиндексированных должностных окладов (тарифных ставок) определяется по формуле:

сумма действующего должностного оклада (тарифной ставки) (руб.) x (умножить на) индекс потребительских цен в целом, например, на октябрь текущего года к октябрю предыдущего года (можно выбрать иной период). Размер проиндексированной суммы округляется до полных десятков рублей в большую сторону.

2.4. Проиндексированные должностные оклады (тарифные ставки) утверждаются приказом руководителя или уполномоченного им лица.

2.5. На основании утвержденного приказа руководителя или уполномоченного им лица вносятся соответствующие изменения в штатные расписания всех подразделений, заключаются соглашения к трудовым договорам всех работников.

2.6. Заработная плата, рассчитанная с учетом соответствующего индекса потребительских цен, выплачивается с 01 января соответствующего года (иного периода).

2.7. При планировании фонда заработной платы на очередной финансовый год в Бюджете доходов и расходов должна предусматриваться сумма, на которую будут увеличены должностные оклады (тарифные ставки) в связи с индексацией.

### **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

1. Настоящее Положение о порядке индексации заработной платы (далее – Положение) разработано в соответствии со ст.134 ТК РФ и определяет порядок проведения индексации заработной платы работников с целью ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2. Индексации подлежит заработная плата работников, включающая в себя оплату труда за выполненную работу согласно установленным окладам (тарифным ставкам).

Индексации не подлежат доплаты, надбавки, премии, установленные в фиксированном размере, социальные пособия, заработок, сохраняемый за уволенным работником на период трудоустройства, а также суммы материальной помощи, выплачиваемые работникам.

3. Индексация заработной платы производится посредством повышения должностных окладов (тарифных ставок) работников в соответствии с коэффициентом индексации.

4. Индексация заработной платы производится работодателем ежеквартально исходя из коэффициента индексации, равного индексу потребительских цен (далее – ИПЦ) на товары и услуги за предыдущий квартал, рассчитанный в соответствии с Официальной методологией организации статистического наблюдения за потребительскими ценами на товары и услуги и расчета индексов потребительских цен, утвержденной приказом Росстата от 30.12.2014 N 734.

5. Проиндексированная сумма заработной платы работника рассчитывается по формуле:

Сумма оклада работника  
с учетом индексации = Оклад работника, руб.  $\times \left( 1 + \frac{\text{ИПЦ (в \%)} }{100\%} \right)$

6. Коэффициент, используемый для индексации заработной платы работников, утверждается приказом руководителя или уполномоченного им лица.

Приказ издается не позднее 15-го числа месяца, следующего за окончанием того квартала, за который производится индексация.

7. Заработная плата, рассчитанная с учетом коэффициента индексации, выплачивается работникам начиная с первого числа первого месяца каждого квартала (1 января, 1 апреля, 1 июля, 1 октября) соответствующего года.

8. Индексация заработной платы работников осуществляется за счет собственных средств предприятия.