



**КонсультантПлюс**

Статья: Нужно ли индексировать зарплату в  
2021 г. и как это делать?  
(Сенаторова Н.)  
("Кадровая служба и управление персоналом  
предприятия", 2021, N 2)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

[www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

Дата сохранения: 27.04.2021

"Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2021, N 2

## НУЖНО ЛИ ИНДЕКСИРОВАТЬ ЗАРПЛАТУ В 2021 Г. И КАК ЭТО ДЕЛАТЬ?

К индексации заработной платы работодатели всегда относились настороженно. Формулировки ТК РФ позволяют думать, что она должна проводиться, но многие связанные с ней вопросы обычными компаниями могут быть разрешены на локальном уровне. Так, государственные и муниципальные органы и учреждения индексируют зарплату в порядке, установленном трудовым законодательством, а коммерческие компании - в соответствии с ЛНА, колдоговором и соглашениями, заключаемыми в рамках соцпартнерства. А значит, делают вывод многие работодатели, если в перечисленных документах порядок индексации не прописан, то и проводить ее не надо. Выводы судов также долгое время внушали компаниям оптимизм. Однако инспекционная практика всегда была на стороне работников в этом вопросе.

Расскажем, кто и когда должен проводить индексацию; разберемся с порядком ее расчета и размерами, например, будет ли ежемесячная премия к окладу рассматриваться судом в качестве индексации, или ее размер также необходимо периодически увеличивать; узнаем, какие меры ответственности сейчас грозят работодателям в случае уклонения от обязанности проводить регулярную индексацию зарплаты; а также приведем безопасные и выгодные для работодателей формулировки ЛНА об индексации.

Одним из главных условий труда, на которые ориентируются работники, является размер зарплаты. Однако если сотрудник принят на работу с достойной зарплатой, это само по себе не гарантирует ему, что она будет оставаться таковой все последующие годы его работы. И зависит подобное изменение отнюдь не всегда от работодателя. В связи с инфляцией зарплата перестает соответствовать потребностям работника. Ведь купить на нее можно уже гораздо меньше, чем в тот момент, когда она была согласована сторонами трудового договора. С этой целью на компании возложена обязанность индексировать заработную плату работников. Причем законодатель, в ущерб интересов работодателей, не ставит обязанность проводить индексацию в зависимости от того, насколько тяжело приходится самой компании в плане ведения бизнеса в сложившейся экономической ситуации. А ведь для многих работодателей такое бремя может оказаться непосильным. Посмотрим, что в этой ситуации можно предпринять.

Примечание. Мы давно отслеживаем тенденции, связанные с подходами к индексации зарплаты. См., например, статьи "[Можно ли не индексировать зарплату в кризис?](#)" в N 10, 2015, на с. 11 и "[Индексация заработной платы: право или обязанность](#)" в N 2, 2013, на с. 10.

### Подходы к решению вопроса об обязательности индексации

Итак, одной из гарантий для работников в сфере оплаты труда являются, согласно [ст. 130](#) ТК РФ, меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания зарплаты, т.е. индексация ([ст. 134](#) ТК РФ). И если госорганы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят ее в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то все остальные работодатели - в том порядке, который прописан в коллективном договоре, соглашениях в рамках соцпартнерства, локальных нормативных актах.

Интересно, что **обязанность проводить именно индексацию в установленном [ст. 134](#) ТК РФ порядке в качестве меры повышения уровня реального содержания заработной платы законодателем прямо не установлена.**

Фрагмент документа. [Обзор](#) судебной практики Верховного Суда РФ N 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017)

10... Исходя из буквального толкования положений [ст. 134](#) ТК РФ индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.

---

Согласно озвученной Верховным Судом РФ позиции, отсутствие регулирования индексации в ЛНА работодателей никак не "спасает".

Фрагмент документа. [Определение](#) Верховного Суда РФ от 08.04.2019 N 89-КГ18-14

*...право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации.*

В судебной практике, однако, встречаются разрешенные в пользу работодателей дела, когда, несмотря на то что ЛНА не был установлен порядок индексации зарплаты, суд принимал во внимание ежемесячную выплату премии, рассматривая ее как способ обеспечения повышения уровня реального содержания зарплаты.

Судебная практика. Суд при разрешении дела по существу отметил следующее. Действующее трудовое законодательство предусматривает, что индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. И таким способом может являться выплата премий. Судом было установлено, что:

- во время работы у ответчика истцу выплачивались премии в качестве обеспечения повышения уровня реального содержания зарплаты;
- размер зарплаты истца всегда превышал величину МРОТ.

На этом основании суд пришел к выводу, что работодатель исполнил свою обязанность повышения реального содержания зарплаты истца в период трудовых отношений с ответчиком, и отказал в удовлетворении исковых требований в полном объеме (апелляционное [определение](#) Новосибирского областного суда от 17.03.2020 N 33-2603/2020 по делу N 2-4920/2019).

Однако следует учитывать правовую природу премии как выплаты стимулирующего характера, направленной на повышение эффективности труда работника, а не на обеспечение покупательной способности его зарплаты. Здесь вряд ли можно однозначно говорить об индексации при выплате премии или надбавки, доплаты в результате достижения больших результатов в работе. Поэтому в ряде судебных актов (см., например, [определение](#) Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 05.08.2020 по делу N 88-13123/2020) встречается вывод о том, что изменение размера оплаты труда в зависимости от его эффективности:

- не является предусмотренной [ст. 134](#) ТК РФ гарантией, направленной на повышение уровня реального обеспечения заработной платы, имеет совсем иную правовую природу;
- зависит от усмотрения работодателя;
- не может собой подменить индексацию.

О необходимости локального регулирования вопросов индексации неоднократно высказывался Конституционный Суд РФ. Он подчеркивал **обязанность негосударственных работодателей проводить именно индексацию, установив ее механизм в ЛНА или коллективном договоре.**

Так, в [определении](#) от 17.06.2010 N 913-О-О КС РФ отметил, что в силу предписаний [ст. 2, 130](#) и [134](#) ТК РФ индексация зарплаты должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. А в [определении](#) от 17.07.2014 N 1707-О подчеркнул, что предусмотренное [ст. 134](#) ТК РФ правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного или трудового договора либо в ЛНА.

Таким образом, по мнению высшего суда страны, считается, что механизм индексации в любом случае должен быть установлен.

---

Очевидно, что **проблема с индексацией зарплаты требует учета двух аспектов:**

- **локальное регулирование индексации**, которое является обязательным и отсутствие которого может быть отдельным основанием для привлечения работодателя к административной ответственности за сам факт непринятия локального акта, устанавливающего индексацию;

- **собственно повышение уровня реального содержания зарплаты** работников. Как показывает практика, если механизма индексации нет, но реальный уровень заработка фактически повышался, то работнику могут отказать в требовании именно индексации. Однако следует учитывать, что не любое повышение зарплаты может быть "засчитано" как повышение уровня реального содержания заработной платы. В дополнение к ранее приведенной судебной практике приведем еще один показательный пример.

Судебная практика. Суд первой инстанции при рассмотрении спора посчитал, что работодатель-ответчик повышал уровень реального содержания заработной платы истца путем установления высокого оклада, премирования и иного материального стимулирования. Однако судья не привел каких-либо доказательств в подтверждение своего вывода, в том числе что эти выплаты были соразмерны росту потребительских цен на товары и услуги. В связи с этим Девятый кассационный суд общей юрисдикции в [определении](#) от 05.03.2020 N 88-1257/2020 отменил апелляционное определение нижестоящей инстанции и направил материалы дела на новое рассмотрение.

В любом случае надо понимать, что, даже если суд встанет на сторону работодателя, **инспекционная практика в этом вопросе уже давно вполне однозначна: индексация должна в организации проводиться регулярно**. Поэтому если сотрудник пожалуется в ГИТ или инспекция сама обнаружит отсутствие индексации заработной платы, то избежать наказания не получится. Для снижения риска ответственности работодателям рекомендуется принять соответствующий ЛНА и проводить индексацию в соответствии с его положениями.

Чтобы грамотно подойти к вопросу о принятии такого акта, для начала давайте рассмотрим подробнее основные понятия и элементы механизма индексации.

#### Что такое индексация

Само по себе понятие индексации на настоящий момент в [ТК РФ](#) не раскрыто. Ранее индексация определялась как установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен. Ее цель была заявлена как поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан [<1>](#).

-----  
[<1> Статья 1](#) утратившего силу Закона РСФСР от 24.10.1991 N 1799-1 "Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР".

К сожалению, и механизм индексации [ТК РФ](#) не раскрывает, ограничиваясь лишь краткими требованиями о ее проведении и отсылкой к локальному регулированию в части, касающейся негосударственных организаций и ИП. Однако из существующей [нормы](#) в целом ясно, что **индексацией является обязательное для проведения работодателями увеличение размера заработной платы работников при росте потребительских цен на товары и услуги**.

#### Что именно подлежит индексации

К заработной плате работников, согласно [ст. 129 ТК РФ](#), относятся:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

---

---

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Законодатель не конкретизировал, какую именно часть зарплаты в обязательном порядке работодатель должен индексировать. Как правило, индексацию привязывают к базовой части оплаты труда - тарифной ставке, окладу. Так, в частности, поступают в бюджетной сфере, повышая на определенный коэффициент должностные оклады работников <2>. В том случае, если доплаты и надбавки исчислены от базового оклада (ставки), они автоматически увеличатся с индексацией базовых выплат.

-----

<2> См., например, [Постановление](#) Правительства РФ от 01.08.2020 N 1153 "О повышении размеров должностных окладов работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы".

Минтруд России в письме от 24.12.2018 N 14-1/ООГ-10305 "Об индексации зарплаты" полагает возможным *производить увеличение зарплаты любым возможным способом*:

- как путем пропорционального увеличения всех выплат, предусмотренных системой оплаты труда организации и, соответственно, заключенными с работниками трудовыми договорами;

- так и путем увеличения отдельных выплат, входящих в зарплату, например увеличение оклада (доли тарифа в структуре зарплаты).

Пути выполнения обязанности по индексации зарплаты определяются на уровне организации с учетом мнения представительного органа работников.

Примечание. См. [статью](#) "Вознаграждение (премия) по результатам работы за год: сложные вопросы" в N 3, 2019, на с. 44.

По нашему мнению, наиболее верным и бесспорным вариантом будет привязка индексации к окладу (тарифной ставке) работника.

#### Размер индексации

Как подчеркивает и сам Верховный Суд РФ в [обзоре](#) судебной практики N 4 (2017), [ТК](#) РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации. Поэтому работодатели, не получающие бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (периодичность, способ определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности (см. [п. 10](#) данного обзора).

Однако определенные требования к размеру индексации все-таки предъявляются. Главное, чему должен соответствовать размер повышения зарплаты, - цель индексации. Поскольку она призвана компенсировать снижение покупательной способности зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, то размер индексации должен быть не меньше, чем рост потребительских цен.

Например, размеры окладов денежного содержания по должностям федеральной гражданской службы ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен) <3>.

-----

<3> [Часть 11 ст. 50](#) Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Индексы потребительских цен регулярно публикуются на официальном сайте Росстата, так что принять этот индекс за коэффициент индексации - один из самых подходящих вариантов. Допустимо как

---

использовать данные с сайта Росстата, так и обратиться в органы статистики с запросом об официальном уровне цен. Инспекторы ГИТ могут истребовать документы, устанавливающие порядок индексации зарплаты и подтверждающие факт ее проведения, в том числе запросы работодателя о росте потребительских цен на товары и услуги <4>.

-----

<4> [Абзац 17 п. 13](#) Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утв. Приказом Роструда от 13.06.2019 N 160.

Суды на основании [ст. 236](#) ТК РФ выносят решения о выплатах денежных компенсаций работникам в связи с отсутствием индексации, также руководствуясь данными Росстата (см., например, [определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 05.08.2020 по делу N 88-13123/2020](#)).

#### Периодичность индексации

Примечание. См. [статью](#) "Отраслевые и региональные соглашения: риски работодателей" в N 8, 2017, на с. 65.

Периодичность индексации законом тоже не регламентирована. Работодатели вправе самостоятельно ее определить, закрепив это правило в ЛНА. Конечно, срок должен быть разумным. Как правило, проведение индексации осуществляется 1 - 2 раза в год. Так, [п. 2.5](#) Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2015 - 2017 годы (продлено до 2020 г.) установлено, что индексация проводится один раз в полугодие для всех категорий работников:

- по состоянию на 1 февраля - на уровень фактической инфляции за прошедший год;
- по состоянию на 1 августа - на уровень прогнозируемой инфляции на текущий год.

Надо сказать, что встречаются примеры, когда индексация осуществляется значительно реже. И суды поддерживают работодателей. Но это все же скорее исключение из правил.

Судебная практика. В [определении](#) Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14.05.2020 по делу N 88-10759/2020 работодатель установил *периодичность индексации раз в четыре года*. Интересно, что суд посчитал это правомерным, отказав работнику в удовлетворении требований о проведении индексации зарплаты.

Добавим, что в Госдуме России рассматривалось несколько законопроектов, которые должны были установить периодичность индексации, но ни один из них так и не был принят. Это говорит о том, что законодатель не решился пойти на жесткую регламентацию, оставляя работодателям место для маневра (по крайней мере на данный момент). Поэтому ее периодичность работодатель определяет самостоятельно в локальном нормативном акте.

#### Кто обязан проводить индексацию и в каком порядке?

Исходя из формулировки [ст. 134](#) ТК РФ, индексацию обязаны проводить все работодатели. Для госорганов, органов местного самоуправления, гос- и муниципальных учреждений ее порядок установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Так, с 01.10.2020 была повышена на 3% оплата труда федеральных гражданских служащих, работников федеральных госорганов, не являющихся госслужащими, военнослужащих и судей <5>. Аналогично процесс происходит на уровне субъектов РФ и в муниципальных образованиях.

-----

<5> Указы Президента РФ от 13.07.2020 [N 455](#), от 31.08.2020 [N 537](#), от 21.09.2020 [N 569](#), [Постановление](#) Правительства РФ от 27.06.2020 N 939, [распоряжение](#) Правительства РФ от 04.09.2020 N



2250-р, [Приказ](#) Минтруда России от 18.09.2020 N 620, [письмо](#) Минобрнауки России от 21.09.2020 N МН-18/913-АО и др.

Остальные же работодатели должны самостоятельно решить этот вопрос, закрепив порядок индексации в коллективном договоре или ЛНА. Локальный нормативный акт, в котором закрепляется порядок индексации, может быть как отдельным документом (например, Положением об индексации заработной платы), так и приложением к другому ЛНА (например, приложением "Порядок индексации заработной платы" к Положению об оплате труда) либо предусматриваться в отдельном разделе такого ЛНА (то же Положение об оплате труда).

При описании порядка индексации в ЛНА необходимо в первую очередь затронуть вопросы, на которые обращают внимание суды [<6>](#), рассматривая споры:

- периодичность индексации,
- порядок определения величины индексации,
- перечень выплат, подлежащих индексации.

-----  
[<6>](#) См., например, [определение](#) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.03.2020 N 88-7430/2020.

Образцы формулировок для раздела об индексации зарплаты в ЛНА см. на с. 62 ([Пример 2](#)).

#### Ответственность за отсутствие в ЛНА порядка индексации зарплаты

Примечание. См. [статью](#) "Административная ответственность за нарушение трудового законодательства: как защититься" в N 3, 2020 на с. 46.

Как мы ранее уже упоминали, проблема повышения реального содержания заработной платы подразумевает два аспекта: собственно повышение зарплаты и закрепление порядка индексации в локальном нормативном акте или коллективном договоре, соглашениях в рамках соцпартнерства. И если в первом случае работник докажет, что у него есть право на повышение зарплаты, которое работодателем не проводилось, то его право будет восстановлено судом и с работодателя взыщут суммы, компенсирующие потери работника.

Одновременно за отсутствие ЛНА, регламентирующего порядок индексации, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](#) КоАП РФ. В то же время, если такой локальный акт есть, обязанность проводить индексацию им установлена, но работодатель фактически уклоняется от нее, то также есть основания для привлечения работодателя к ответственности согласно этой же [норме](#) ([письмо](#) Минтруда России от 26.12.2017 N 14-3/В-1135).

Примечание. О том, как ходатайствовать о замене штрафа предупреждением (с образцом документа), читайте в [статье](#) "Льготы для работодателей - субъектов малого (среднего) предпринимательства" в N 4, 2019, на с. 51.

Напомним, по данной [статье](#) возможно предупреждение или штраф:

- для должностных лиц, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей - 1 000 - 5 000 руб.;
- для организаций - 30 000 - 50 000 руб.

Если индексация по финансовым показателям  
деятельности организации невозможна?

---

Допустим, работодатель и так еле сводит концы с концами, и увеличение зарплат для него оказалось нереальным. Получается, что отказать работникам в индексации он не имеет права и обязан провести ее в порядке, установленном ЛНА. Однако **если в самом документе предусмотрена возможность для изменения порядка, условий и/или сроков индексации в отдельных, исключительных случаях, связанных с финансово-экономическими показателями деятельности компании, то, полагаем, такое изменение в этом случае будет соответствовать локальному акту.** Целесообразно не только предусмотреть условия изменения параметров проведения индексации, но и **необходимость согласования этого с представительным органом работников.**

В заключение приведем несколько практических примеров.

Пример 1. Расчет зарплаты с учетом индексации.

Работодатель проводит индексацию заработной платы в марте 2021 г. Согласно ЛНА индексируются только оклады сотрудников в зависимости от индекса потребительских цен прошлого года. На 2020 год он составляет 104,9% **<7>**. Коэффициент индексации - 1,049. Зарплата менеджера составляет 30 000 руб. (оклад 20 000 руб. + премия 10 000 руб.). После индексации зарплата будет 30 980 руб. (20 000 руб. x 1,049 + 10 000 руб.).

-----

**<7>** [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/lssWWW.exe/Stg/d02/1.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/lssWWW.exe/Stg/d02/1.htm).

Пример 2. Раздел об индексации заработной платы в ЛНА - Положении об оплате труда.

## 5. Индексация заработной платы

### 5.1. Общие положения об индексации заработной платы

5.1.1. В Обществе регулярно проводится индексация заработной платы.

5.1.2. Индексацией заработной платы именуется повышение уровня реального содержания зарплаты работников Общества (далее - индексация).

5.1.3. Индексация заработной платы проводится не реже 1 (одного) раза в год в отношении всех работников Общества. Решение об индексации принимается не позже последнего рабочего дня марта каждого календарного года.

5.1.4. Индексация производится путем увеличения размеров должностных окладов работников на коэффициент индексации, устанавливаемый генеральным директором Общества в приказе о проведении индексации заработной платы. Размер коэффициента определяется генеральным директором Общества исходя из индекса потребительских цен по данным Росстата, финансового положения Общества, экономических показателей работы Общества за прошедший календарный год.

5.1.5. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа - Совета работников, получаемого в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть письменно предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

5.1.6. Коэффициент индексации применяется для расчета зарплаты с момента, указанного в приказе генерального директора Общества.

5.1.7. Премии, надбавки, доплаты, компенсации в отдельном порядке индексации не подлежат, за исключением случаев, установленных приказом генерального директора. В случае если доплаты или надбавки установлены в процентном соотношении к должностному окладу работника, размер указанных выплат увеличивается в связи с увеличением размера должностного оклада.

5.1.8. Индексация не проводится в периоды массового увольнения (сокращения) работников Общества либо после начала процедуры реорганизации или ликвидации Общества.



5.1.9. В исключительных случаях во избежание риска банкротства работодателя либо массового увольнения (сокращения) работников, с учетом мнения представительного органа - Совета работников, генеральным директором Общества может быть принято решение об изменении порядка проведения, сроков и размера индексации заработной платы, приостановлении проведения индексации в текущем календарном году.

## 5.2. Порядок и сроки проведения индексации заработной платы

5.2.1. Финансовый директор Общества ежегодно, не позднее 30 календарных дней после опубликования на сайте Росстата индекса потребительских цен по итогам истекшего календарного года, определяет наличие или отсутствие оснований для проведения индексации заработной платы, возможность проведения индексации, данные Росстата по итогам истекшего календарного года и представляет генеральному директору Общества обоснованные предложения с расчетом коэффициента индексации. Правом представления предложений по индексации в указанные сроки также наделяются: представительный орган - Совет работников, Служба персонала Общества, а также директора филиалов Общества (в отношении индексации заработной платы работников соответствующих филиалов Общества).

5.2.2. Генеральный директор Общества, руководствуясь данными Росстата, с учетом финансового положения Общества, экономических показателей работы Общества за прошедший календарный год, в течение 15 календарных дней рассматривает поступившие предложения. По результатам рассмотрения генеральный директор Общества со своим мотивированным заключением о возможности или невозможности индексации вносит проект приказа об индексации заработной платы или о временном приостановлении проведения индексации на обсуждение представительного органа - Совета работников.

Представительный орган - Совет работников в течение 5 рабочих дней со дня получения проекта приказа об индексации заработной платы или о временном приостановлении проведения индексации рассматривает его и составляет свое мотивированное мнение с его передачей генеральному директору Общества в письменной форме.

5.2.3. По получении письменного мотивированного мнения представительного органа - Совета работников генеральный директор Общества принимает решение об издании приказа о проведении индексации заработной платы или о временном приостановлении проведения индексации.

Генеральный директор вправе изменить коэффициент индексации в сторону увеличения по сравнению с одобренным представительным органом - Советом работников без проведения дополнительных консультаций с представительным органом - Советом работников.

В случае если мотивированное мнение представительного органа - Совета работников не содержит согласия с проектом приказа о проведении индексации заработной платы или о временном приостановлении проведения индексации либо содержит предложения по его изменению или дополнению, генеральный директор Общества может согласиться с ним и издать соответствующий приказ либо обязан в течение 3 календарных дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представительным органом - Советом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего генеральный директор Общества имеет право издать приказ о проведении индексации заработной платы или о временном приостановлении проведения индексации.

5.2.4. Изменение размеров оплаты труда работников производится на основании приказа генерального директора о проведении индексации в установленные приказом сроки с оформлением письменных соглашений об изменении условий трудовых договоров об оплате труда с работниками.

Н. Сенаторова  
Начальник отдела  
юридического и кадрового сопровождения  
ЗАО "КИА Системы"

Подписано в печать

---

26.01.2021

---