



ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

И. ДЕМИДОВА

Современный Трудовой кодекс предусматривает различные гарантии прав работников, и, в частности, [ст. 134](#) обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы. Гарантия включает в себя ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Казалось бы, все замечательно! Но почему же на деле эта [статья](#), действующая около 20 лет, вызывает столько споров в правоприменительной практике?

Для поддержания покупательной способности и реальных доходов людей работодатели должны регулярно повышать зарплату работников - это и вводит понятие индексации зарплат. Поэтому актуальность разбора судебной практики по данному вопросу по-прежнему сохраняется.

И прежде всего большинство граждан интересуется вопросом: обязан ли работодатель проводить индексацию или это только его право? Если обязан, то когда и в каком размере?

Законодательство об индексации зарплаты немного претерпело корректировку, это не только уже вышеупомянутая [статья 134](#) ТК РФ, устанавливающая, что в бюджетной сфере индексация проводится в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами; в коммерческом секторе - коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

В большинстве действующих федеральных отраслевых соглашений прописана обязанность работодателей проводить индексацию зарплат.

Со [ст. 134](#) корреспондирует [ст. 130](#) ТК РФ, напоминающая нам, что повышение уровня заработной платы - одна из основных государственных гарантий.

Индексировать зарплату должны все организации независимо от формы собственности, организационно-правовой формы, вида деятельности и режима налогообложения. ИП также обязаны индексировать заработок сотрудников. Порядок, сроки и коэффициент индексации работодатель устанавливает самостоятельно.

Трудовые инспекторы вправе истребовать у организации документы, устанавливающие порядок индексации зарплаты и подтверждающие сам факт индексации. Регламент действует с октября 2019 года ([п. 13](#) Регламента, утв. Приказом Роструда от 13.06.2019 N 160). Судьи солидарны с инспекторами в том, что индексировать зарплату - это обязанность компании. Компания не вправе уклоняться от индексации ([Определение](#) Конституционного суда от 19.11.2015 N 2618-О).

Как часто и на сколько индексировать зарплату, организация решает сама. Это она обязана зафиксировать в кадровых документах ([ст. 134](#) ТК). В законе нет обязанности ежегодно индексировать зарплату сотрудников на какой-либо процент или коэффициент. Но, по мнению трудовых инспекторов, компания обязана ежегодно индексировать зарплату в связи с ростом потребительских цен ([Письмо](#) Минтруда от 26.12.2017 N 14-3/В-1135).

Если не индексировать зарплату и не иметь порядка ее индексации, возможно административное наказание.

Для должностных лиц санкцией будет предупреждение или штраф от 1 000 до 5 000 руб. Для предпринимателей - штраф от 1 000 до 5 000 руб. А для организаций - штраф от 30 000 до 50 000 руб. ([ст. 5.27](#) КоАП).

Привлечение к ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](#) КоАП РФ также возможно, если порядок индексации установлен, например, в коллективном договоре, но индексация заработной платы не производится. В этом случае, по мнению Минтруда России и Роструда, нарушаются положения [ст. ст. 22, 136](#) ТК РФ ([Письма](#) Минтруда России от 26.12.2017 N 14-3/В-1135, Роструда от 19.05.2020 N ПГ/24772-6-1,

[Постановление](#) Московского городского суда от 23.07.2012 N 4а-1319/12).

Как указал Верховный суд РФ в своем [Определении](#) Судебной коллегии по гражданским делам от 24.04.2017 N 18-КГ17-10:

"Трудовой кодекс РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности. Компания обязана ежегодно индексировать зарплату в связи с ростом потребительских цен.

Исходя из буквального толкования положений [статьи 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."

Проще говоря, руководство организации, не получающей бюджетного финансирования, само разрабатывает локальные нормативные акты и определяет порядок и размер компенсации. Зачастую они ставятся в зависимость не столько от роста потребительских цен в стране или от реального уровня инфляции, а от экономических показателей коммерческой организации.

Например, при рассмотрении спора по иску работника об индексации заработной платы суд указал, что стороны пришли к соглашению о периодичности индексации (ежеквартально), условиях применения (превышение роста индекса потребительских цен в расчетном периоде 2%), порядке проведения (издание руководителем соответствующего приказа), установили, что использованию подлежат официально опубликованные данные Федеральной службы государственной статистики.

Указаний на то, что уровень индексации равен индексу повышения потребительских цен, коллективный договор не содержит (Апелляционное [определение](#) Свердловского областного суда от 22.05.2018 по делу N 33-9200/2018).

Суд принял во внимание, что руководитель ответчика приказов об индексации за спорный период не издавал, условия коллективного договора не содержат сведений об определении величины индексации, и счел, что правовых оснований для удовлетворения исковых требований работника не имеется.

[Определение](#) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.04.2017 N 18-КГ17-10 постановило, что организация вправе не проводить индексацию в связи с недостижением ею (речь, в частности, шла о банке) экономических показателей деятельности, что соответствует механизму индексации, установленному работодателем в локальном нормативном акте с соблюдением положений трудового законодательства.

Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. Трудовой кодекс РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (руководство организации, не получающей бюджетного финансирования, само разрабатывает локальные нормативные акты и определяет порядок и размер компенсации, в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

По мнению суда, федеральный законодатель преследовал цель защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения и одновременно - через институт социального партнерства - гарантировать участие работников и их представителей в принятии соответствующего согласованного решения. Тем самым на основе принципов трудового законодательства, включая сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, достигается

баланс интересов работников и работодателей ([Постановление](#) Конституционного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2012 года N 2-П).

Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и вместе с тем не позволяет ему лишиться работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления компенсации, поскольку предполагает определение ее размера, порядка и условий ее предоставления при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ([Определение](#) Конституционного Суда РФ от 17.07.2014 N 1707-О).

Некоторые суды и до появления разъяснений КС РФ вообще не считали нарушением отсутствие у работодателей, не получающих бюджетного финансирования, порядка индексации заработной платы, если уровень ее реального содержания повышается иным способом (см., например, Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 28.08.2014 по делу N 33-34136).

Или: "Заработная плата истицы превышала величину минимального размера оплаты труда, обязанность работодателей ежегодно индексировать заработную плату законом не предусмотрена. Положениями локальных нормативных актов ООО порядок индексации заработной платы работников не предусмотрен.

Не установив нарушения работодателем трудовых прав работника, суд правомерно отказал в удовлетворении требования работника" (Апелляционное [определение](#) Липецкого областного суда от 5 сентября 2018 г. N 33-3152/2018).

В заключение нужно отметить, что в практике последних двух лет суды все же встают на сторону работника и признают, что выплата заработной платы без учета индексации незаконна и влечет для работодателя наступление не только административной, но и материальной ответственности по [ст. 236](#) ТК РФ в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Подписано в печать

15.05.2021
