

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
Институт «Юридический»  
Кафедра «Теория государства и права, трудовое право»

ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ  
РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
ФГАОУ «ЮУрГУ (НИУ)» – 40.03.01.2016.552 ВКР

Руководитель работы,  
докт. юрид. наук, доцент,  
\_\_\_\_\_ И.В. Шестерякова  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Автор работы,  
студент группы Ю-552  
\_\_\_\_\_ А.Н. Жумагужина  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Нормоконтролер, доцент  
\_\_\_\_\_ Филиппова Э.М.  
\_\_\_\_\_ 2021 г

Челябинск 2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

**Ошибка! Закладка не определена.4**

78

1.1 Индексация заработной платы как основной механизм повышения  
уровня реального содержания заработной платы**78**

1.2 Индексация заработной платы: понятие, виды,**17**

отличие от повышения оклада**1717**

**2424**

3434

**3434**

**41**

**4140**

5453

6059

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования.

Осуществление правовых общепризнанных мерок, связанных с обеспечением увеличения значения реального содержания заработной платы, представляет собой межотраслевой массив, подключающий трудо-правовые и административно-правовые дела. Гарантии защиты заработной платы, закрепленные в действующем законодательстве, регулирующие обязательства работодателей перед работниками в области индексации заработной платы, представляют особый интерес с точки зрения социальной ориентации российского государства.

Существует множество международных законов, закрепляющих различные методы защиты и обязательства государства по защите прав, в том числе трудовых. Некоторые из основных инструментов, содержащих общие стандарты защиты трудовых прав, включают Всеобщую декларацию прав человека 1948 г.<sup>1</sup>, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.<sup>2</sup>, Конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г.<sup>3</sup>, Европейскую социальную хартию 1996 г.<sup>4</sup>, Хартию социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г.<sup>5</sup>, Конвенцию Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека 1995 г.<sup>6</sup>

Механизм индексации заработной платы работников определяется с учетом порядка ее установления: при бюджетном финансировании –

---

<sup>1</sup> Всеобщая декларация прав человека ООН 1948 г. // Российская газета. 1995. № 67.

<sup>2</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

<sup>3</sup> Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 г. // Бюллетень международных договоров. 2001. № 3.

<sup>4</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03.05.1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

<sup>5</sup> Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29.10.1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств – участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99–117.

<sup>6</sup> Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека от 26.05.1995 г. // Российская газета. 1995. № 120.

централизованно, у других работодателей коллективно-договорным и локальным путем.

В рыночной экономике существует инфляция – объективный процесс. В Гражданском Кодексе РФ сказано, что этот факт широко известен и не требует доказательств. Чтобы компенсировать инфляцию, в Трудовом Кодексе прописана обязанность индексации заработной платы. Ст. 134 ТК РФ требует от работодателя императивно проводить индексацию

Индексация заработной платы является гарантией вознаграждения и должна производиться для всех сотрудников, состоящих в трудовых отношениях<sup>1</sup>.

Ст. 130 ТК РФ говорит о том, что меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, включаются в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников. Эти меры, согласно ст. 134 ТК РФ, заключаются в индексации заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. Величина индексации заработной платы может соответствовать официально установленному индексу потребительских цен на товары и услуги на конец определенного периода (в стране в целом или в конкретном регионе)<sup>2</sup>.

Индекс потребительских цен на товары и услуги можно посмотреть на официальном сайте Росстата. Он также может соответствовать размеру инфляции, который закреплен в законе о федеральном бюджете. Кроме того, величина индексации заработной платы может соответствовать росту прожиточного минимума трудоспособного населения. Госучреждения, муниципальные учреждения индексируют заработную плату в порядке сверху вниз в нормативных документах. Другие работодатели должны указать процедуру индексации в своем местном законодательстве. В Письме

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 г. № 913-О-О // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021)

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-11 говорится, что «если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, полагаем, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты». То есть Роструд прямо заявляет, что работодатель обязан определять порядок индексации заработной платы.

Таким образом существует противоречие между правовыми актами, отсутствие формальной определенности в законе, не определены пределы усмотрения работодателей и пределы судебного усмотрения.

Объект исследования – современные общественные отношения, связанные с повышением реального содержания заработной платы.

Предмет исследования – нормативные правовые акты, регулирующие повышение уровня заработной платы, правоприменительная практика и материалы судебной практики.

Целью данной работы является анализ норм российского законодательства о повышении уровня реального содержания заработной платы, изучение современных проблем в этой теме.

Исходя из данной цели были поставлены следующие задачи:

- изучить индексацию заработной платы как реализацию правового механизма повышения уровня реального содержания заработной платы;
- рассмотреть индексацию заработной платы: понятие, причины, отличие от повышения оклада;
- рассмотреть обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы;
- изучить порядок и периодичность индексации заработной платы

---

<sup>1</sup> Письмо Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1// Российская газета. 2010. № 178.

– проанализировать ответственность работодателя за не индексирование заработной платы.

Методология научного исследования состояла из сравнительно-правового метода, лежащего в основе данной работы, а также общих и специальных научных правовых методов, например: анализ и синтез, индукция и дедукция, исторический и системный анализ, формально-правовой анализ.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных ученых в области трудового права, таких как Л. И. Абульханова, В.Л. Гейхман, А.М. Куренной, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, Т.А. Сошникова, Е.Б. Хохлов, и др.

При этом использовались материалы научно-практических конференций, информационные ресурсы Интернета и статистические данные.

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, две главы, содержащие четыре параграфа, заключение, библиографический список, приложения.

# 1 ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

## 1.1 Индексация заработной платы как основной механизм повышения уровня реального содержания заработной платы

В Российской Федерации, где основным закон страны – Конституция Российской Федерации<sup>1</sup> – содержит положение о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, в связи с чем гарантируется право всякого на защиту его прав и свобод, а Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>2</sup> (далее по тексту – ТК РФ, Трудовой кодекс РФ) закрепляет положения, регулирует порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, но также обеспечивает защиту трудовых прав как основную цель и принцип трудового права.

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, то есть методы расчета размера заработной платы в зависимости от проделанной работы и (или) ее результатов.

При создании систем оплаты труда коллективно и на местах (с учетом мнения представительного органа работников) обязательно соблюдать гарантии в области оплаты труда, закрепленные в трудовом законодательстве и других нормативных актах, содержащих нормы трудового права.

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // Российская газета. 1993. № 237 Ст. 85.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно разрабатывает в установленном порядке единые рекомендации по установлению систем оплаты труда (включая размеры ставок, доплат, надбавок, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), которые учитываются органами исполнительной власти при определении объемов финансирования учреждений бюджетной сферы.

Повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги должно гарантироваться закреплением на федеральном уровне соответствующего правового механизма индексации заработной платы. В Трудовом кодексе РФ такой механизм не закреплен в отличие от КЗоТа РФ (ст. 81.1)<sup>1</sup>, предусматривавшем, что индексация оплаты труда работников организаций производится в порядке, установленном Законом РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР»<sup>2</sup>.

Указанный Закон РСФСР определял индексацию как установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен.

Закон РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» от 24 октября 1991 г. (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 45. Ст. 1488) определял индексацию как установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен.

Цель индексации – поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан. Закон предусматривал также

---

<sup>1</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // СЗ РФ. 1971. № 39.

<sup>2</sup> Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 45. Ст. 1488. // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1991. № 15. Ст. 1488.



возможность сочетания, а в некоторых случаях и замены индексации иными методами государственного регулирования доходов населения (пересмотр уровня оплаты труда, размеров пенсий, социальных пособий и т.д.). К числу объектов индексации была отнесена и оплата труда работников организаций, кроме работников предприятий, самостоятельно определяющих цены на производимые ими товары и оказываемые услуги. Порогом индексации (т.е. индексом потребительских цен, с которого начинается индексация денежных доходов, сбережений граждан) признавался индекс в размере 6%.

Закон от 24 октября 1991 г. предусматривал следующий порядок индексации оплаты труда, пенсий, стипендий, общественных пособий:

- первая часть доходов, равная полуторной величине минимальной месячной оплаты труда, индексировалась на полный индекс потребительских цен;
- вторая и последующие части дохода, также равные полторы минимальной заработной платы, - на 50% индекса потребительских цен.

Доходы, превышающие трехкратную величину минимальной месячной оплаты труда, индексации не подлежали. Для лиц, проживающих в районах и местностях, где в установленном порядке применяются районные коэффициенты к оплате труда, размер минимальной оплаты труда, подлежавшей индексации, определялся с учетом этих коэффициентов.

По данному Закону индексации подлежали:

- оплата труда работников предприятий, учреждений и организаций (далее - предприятия), кроме работников предприятий, самостоятельно определяющих цены на производимые ими товары и оказываемые услуги;
- государственные пенсии, стипендии, социальные пособия (семьям с детьми, по безработице, временной нетрудоспособности и другие), кроме единовременных;
- вклады граждан в Сберегательном банке РСФСР;

– государственные займы РСФСР и иные государственные ценные бумаги РСФСР, взносы в организации государственного страхования РСФСР.

Суммы, взыскиваемые в установленном порядке за повреждение здоровья, смерть гражданина и иной нанесенный ему ущерб, наравне с государственными пенсиями подлежат индексации за счет предприятий или граждан, причинивших вред.

Данный Закон отменен, а новый механизм индексации не предусмотрен.

Коэффициент индексации заработной платы для бюджетников и госслужащих определяется Правительством России.

Индексация направлена на компенсацию только тех цен, которые связаны с инфляцией. Уровень и величина инфляции контролируются на государственном уровне; другие факторы рыночной экономики в меньшей степени поддаются учету и контролю. Не все доходы подлежат индексации, а только те, которые контролируются и регулируются государственными органами (заработная плата, пенсия, социальные выплаты).

Конкретный размер повышения зарплаты определяют по статическим данным на инфляцию, по росту цен в конкретном регионе, изменению общей стоимости потребительской корзины. Если на организацию распространяются отраслевые соглашения, при определении индекса повышения нужно учитывать положения определенного отраслевого соглашения. При таком варианте нет необходимости определять самостоятельно коэффициент индексации (процент индексации заработной платы).

Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в отношении всех работников, в том числе тех, которые находятся в отпуске по беременности и родам.

Если же на организацию не распространяются никакие соглашения, коэффициент индексации может соответствовать следующим показателям:

- официально установленному индексу потребительских цен по стране или по региону по итогам соответствующего периода;
- общая сумма инфляции, зафиксированная в годовом федеральном законе о федеральном бюджете или бюджете субъектов России, на территории которых организация осуществляет свою деятельность;
- общему росту прожиточного минимума для трудоспособного населения и так далее.

Статья 134 ТК РФ определяла, как и на каком основании государственные и муниципальные органы и учреждения должны действовать для индексации заработной платы своих сотрудников, чтобы «другие работодатели» получали лишь указание на то, что им следует руководствоваться при индексации процедуре через коллективные переговоры, местные соглашения и постановления, против которых у работодателей, не финансируемых из бюджета, часто возникает много вопросов.

Изучим следующие вопросы:

Какова правовая природа действий, указанных в ст. 134 ТК РФ, являются ли они правом или обязанностью работодателя?

Какими методами и методами и в какие сроки должна корректироваться заработная плата рабочих?

Какая часть заработной платы должна изменяться, ведь согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата включает в себя должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера?

Из анализа судебных решений последних лет следует, что эта юридическая нестабильность порождает многочисленные конфликты между работником и работодателем, что приводит к оспариванию административной ответственности работодателей властями МСН в

соответствии со ст. 5.27 КоАП и наложением штрафа от тридцати до пятидесяти тысяч рублей.

Конституционный суд РФ дал ответ на первый вопрос, указав в своём Определении № 2618-О от 19 ноября 2015 г.<sup>1</sup>, что индексация заработной платы работника является обязанностью работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников.

Верховный суд РФ, в свою очередь, исходя из буквального толкования ст. 134 ТК РФ, пришёл к выводу, что индексация не является единственным способом повышения содержания заработной платы, и в своём Определении № 18–КГ17–10 от 24 апреля 2017 г.<sup>2</sup> указал, что данная обязанность работодателя может быть исполнена путем периодического повышения заработной платы с помощью увеличения должностных окладов, выплаты премий и т.д.

Кроме того, согласно постановлению Верховного Суда РФ, работодатели, не получающие финансирование из бюджета, вправе составить перечень подлежащих индексации выплат, их периодичность и размер с учетом всех обстоятельств, которые имеют место. Важное значение для развития данного механизма увеличения заработной платы имеет такое же содержание, как специфика деятельности и финансовое положение организаций. Кроме того, в Определении № 18 - КГ17-10 Верховный Суд Российской Федерации предположил, что механизм расчета индексации заработной платы может быть связан с деятельностью организации-работодателя и с необходимостью достижения определенных показателей в конце года или другого периода.

Такая позиция Верховного суда РФ соотносится с рядом решений нижестоящих судов (Апелляционное определение СК по гражданским делам

---

<sup>1</sup> КС РФ Определение № 2618-О от 19 ноября 2015 г // СЗ РФ. 2015. № 58.

<sup>2</sup> ВС РФ Определении № 18-КГ17-10 от 24 апреля 2017 г // СЗ РФ. 2017. № 19.

Московского областного суда от 30 марта 2016 г. по делу N 33–8676/2016; Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14 сентября 2017 г. по делу № 33–32808/2017<sup>1</sup>; Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 30 апреля 2015 г. по делу № 33–917/2015)<sup>2</sup>.

Чтобы проиллюстрировать, как выводы Верховного Суда РФ могут быть реализованы на практике, рассмотрим положения отраслевых соглашений и локальных нормативных актов отдельных внебюджетных организаций.

Так, Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации<sup>3</sup> на 2017-2022 годы дает возможность работодателю установить минимальную месячную тарифную ставку, размер которой не может быть менее МРОТ и является основой для ежегодной (ежеквартальной) индексации фонда оплаты труда.

Иной метод расчёта индексации предусмотрен Отраслевым тарифным соглашением по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения<sup>4</sup> Российской Федерации на 2019 - 2021 годы: оно предписывает не реже одного раза в год проводить индексацию минимальных размеров тарифных ставок (окладов) персонала в пропорциях фактического изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) нарастающим итогом с момента предыдущей индексации.

---

<sup>1</sup> Определение СК по гражданским делам № 33–8876/2016 от 30 марта 2016г // Российская газета. 2020. № 178.

<sup>2</sup> Определение СК по гражданским делам ВС Республики Мордовия № 33–917/2015 от 30 апреля 2015 г URL: <http://www.consultantgarant.ru> (дата обращения 30.05.2021).

<sup>3</sup> Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы / Соглашение №22/17-19 от 28 декабря 2019 г.

<sup>4</sup> Соглашение от 25.07.2018 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 16 августа 2018 г. // Российская газета. 2018. № 115.

Что касается зарубежного, особенно европейского опыта индексации заработной платы, то здесь следует отметить, что использование автоматической индексации весьма ограничено. Так, по данным Европейского центрального банка (Раздел «Механизмы индексации заработной платы в странах Еврозоны», ежемесячный бюллетень, май 2008 г.)<sup>1</sup>, автоматическое индексирование в различных формах осуществляется в Бельгии, Испании, Франции, Люксембурге, Мальте, Словении и на Кипре.

В своем бюллетене ЕЦБ приводит примеры механизма расчета стоимости индексации, указывая, что в некоторых странах индексация связана с Гармонизированным индексом потребительских цен (HICP) или Национальным индексом потребительских цен (CPI). Во многих других странах ЕЦБ отмечает, что, например, в Бельгии индексация зависит от индекса здоровья потребителей, который, по сути, представляет собой индекс потребительских цен, за исключением товаров, содержащих информацию о потреблении алкоголя, табака и топлива, включая бензин, газ и электричество.

ЕЦБ также обращает внимание на то, что во многих случаях механизм индексации срабатывает при нарушении порога изменения ИПЦ, установленного государством или коллективными соглашениями. Так, например, основа для индексации заработной платы в соответствии с коллективными соглашениями о частном партнерстве в Испании должна превышать 2% базовую ставку, установленную правительством. Более того, по данным ЕЦБ, в некоторых странах, таких как Франция, Мальта и Словения, только минимальная заработная плата автоматически индексируется для относительно небольшого числа сотрудников во Франции и Словении.

Таким образом, исходя из приведенных данных, можно сделать вывод о том, что целью индексации заработной платы в некоторых странах Европы

---

<sup>1</sup> Официальный сайт ЕЦБ. URL: <https://www.ecb.europa.eu> (дата обращения 31.05.2021).

является сохранение возможности занятого населения приобретать некий фиксированный набор благ в пределах прожиточного минимума. В то же время государственное регулирование индексации заработной платы не получило в странах Европы широкого распространения, поскольку существует мнение, выраженное в том числе в ежемесячном бюллетене ЕЦБ за май 2008 г., о том, что автоматическая индексация заработных плат таит в себе потенциальную опасность подрыва ценовой стабильности и способствует раскручиванию инфляционной спирали «заработные платы-цены».

Таким образом, цель индексации – поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан. Закон РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» от 24 октября 1991 г. предусматривал также возможность сочетания, а в некоторых случаях и замены индексации иными методами государственного регулирования доходов населения (пересмотр уровня оплаты труда, размеров пенсий, социальных пособий и т.д.).

К числу объектов индексации была отнесена<sup>1</sup> и оплата труда работников организаций, кроме работников предприятий, самостоятельно определяющих цены на производимые ими товары и оказываемые услуги. Порогом индексации (т.е. индексом потребительских цен, с которого начинается индексация денежных доходов, сбережений граждан) признавался индекс в размере 6%.

В статье 135 ТК РФ четко прописано, что условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

---

<sup>1</sup> Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 (ред. От 27.12.2019 г) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 888.

Повышение уровня заработной платы – это не только размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), но и доплаты, надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплаты и надбавки стимулирующего характера, системы премирования. Хотя законодатель не указал, что в системах оплаты и стимулирования труда организации могут устанавливаться и иные выплаты, однако совершенно очевидно, что содержащийся в ст. 135 перечень не может считаться исчерпывающим.

Работодатель вправе избрать условия осуществления индексации заработной платы в зависимости от специфики своей деятельности и уровня платежеспособности, в частности установить повышение окладов при достижении организацией плановых экономических показателей.

Индексация заработной платы является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников.

Индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору (ст. ст. 2 и 30 ТК РФ). Работодатели, не получающие бюджетного финансирования, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. ст. 8, 40, 45, 134 ТК РФ).

Анализ Трудового кодекса РФ позволяет прийти к выводу, что сегодня существуют пробелы в части установления механизма повышения реального содержания заработной платы:

ст. 134 ТК РФ требует от работодателя проведения индексации в обязательном порядке. Однако положения этой статьи не допускают ее однозначное толкование. Таким образом, по ним невозможно сделать точный вывод о: сроках проведения индексации; ее периодичности; процедуре индексирования зарплат.



Поскольку механизм увеличения реального содержания заработной платы не прописан в ТК РФ, он должен регулироваться работодателями (представителями работодателя) во внутренних нормативных актах:

- при заключении трудовых договоров (индивидуальных и коллективных);
- при оформлении любых соглашений, в том числе дополнений к договорам;
- в отдельном локальном нормативном акте; в отраслевом соглашении.

1.2 Индексация заработной платы: понятие, виды, отличие от повышения оклада

Закон устанавливает абсолютную обязанность работодателя способствовать повышению благосостояния своих сотрудников и адекватности реального содержания вознаграждения. Ст. 134 ТК РФ называет индексацию прямым долгом любого работодателя, в любой сфере, в которой он работает – в бюджетной или коммерческой.

Индексация заработной платы – это повышение оплаты труда работников компании в соответствии с ростом цен. Индексация уровня зарплаты сотрудников является обязанностью, а не правом организации. Это следует из статьи 130 Трудового кодекса РФ. На это также указывает Верховный суд в определении от 08.04.2019 № 89-КГ18-14<sup>1</sup>.

В статье 134 ТК РФ даны сведения и указано, что общий порядок индексации и повышения заработных плат работников во внебюджетных компаниях устанавливают трудовыми, коллективными договорами или локальными нормативными актами. С учетом этого многие работодатели, кадровики и бухгалтеры считают, повышение заработных плат относится к

---

<sup>1</sup> ВС РФ Определение от 08.04.2019 № 89-КГ18-14. // Ведомости ВС РФ. 2019. № 17.

праву, но не к обязанности работодателя. Это не так. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 8.04.2019 г. № 89-КГ18-14 об индексации зарплаты

В определениях судов, в письмах Роструда от 19 апреля 2010 года под № 1073-6-1 и от 26 декабря 2017 года под № 14-3/В-1135, ряде других информативных актов разъясняется, что работник имеет право на получение реальной прибавки к заработной плате. Необходимо при этом отметить, что работодатель порядок индексации заработной платы определяет самостоятельно, устанавливая объем, способ и периодичность повышения зарплаты. При отсутствии индексации работники вправе обратиться с жалобой в трудовую инспекцию<sup>1</sup>.

Необходимо учитывать, если в организации отсутствует локальный акт или отдельное условие об индексации, то есть об ежегодном увеличении заработной платы, то при проверке инспектор обязательно обратит внимание на этот факт, и заставит это немедленно исправить.

Например, индексация заработной платы проводится в фиксированном процентном соотношении к окладу работника. Доплаты, премии, надбавки к окладу индексировать не нужно. Они будут рассчитываться исходя из повышенного оклада. Если надбавки и доплаты к окладу (работа в выходные, праздники, доплаты за вредные условия) рассчитываются не в долях от оклада, а в отдельных цифрах, их тоже нужно будет проиндексировать. Тогда реального снижения уровня зарплаты не будет. Коммерческие компании вправе самостоятельно определить, какие виды выплат будут проиндексированы, а какие нет.

Даже если тарифные ставки выше прожиточного минимума, зарплату тоже нужно индексировать<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Гейхман В. Л., Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2015. С. 304.

<sup>2</sup> Абульханова Л.И., Васильева М.И. Проблемы защиты прав работников в трудовом законодательстве России // Научная аллея. 2019. Т. 4. № 1 (28). С. 693-696.

Зарплату сотрудников необходимо индексировать в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ). Повышение уровня реального содержания зарплаты является одной из основных государственных гарантий. Поэтому индексация уровня зарплаты сотрудников является обязанностью, а не правом организации. Обязанность по индексации зарплаты не зависит от размера тарифных ставок и их отношения к прожиточному минимуму.

Каждому работодателю следует предусмотреть соответствующий порядок индексации заработной платы, так как критерии повышения заработной платы определяет он сам. Главное заключается в том, чтобы правильно установить размер добавки и периодичность, при этом сформулировать все нужно максимально конкретно, не используя фраз расплывчатого характера.

Различия в повышении заработной платы и индексации представлены в Приложении 1.

В отличие от повышения зарплаты, которое считается добровольным, индексация – это обязанность работодателя, и если он не будет ее выполнять, велика вероятность привлечения его к административной ответственности.

Кроме того, если повысить зарплату работодатель может любому сотруднику по своему выбору, то проиндексировать зарплаты нужно вообще всем сотрудникам, которые работают по трудовому договору. Сотрудникам, которые работают по договору гражданско-правового характера, индексировать зарплаты не нужно.

Виды индексации. В зависимости от времени, когда работодатель планирует осуществить индексацию, ее можно разделить на 2 типа:

– ретроспективная (сначала повысились цены, а повышение зарплаты произведено «вдогонку», чтобы скомпенсировать их рост);

– упреждающая (зарплату повышают заранее, предвидя скачок цен)<sup>1</sup>.

Реальное содержание заработной платы представляет собой совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести за определенное количество денежных знаков, составляющих номинальную оплату труда.

В силу происходящих в рыночной экономике инфляционных процессов реальное содержание заработной платы имеет тенденцию к уменьшению. Для того чтобы предотвратить снижение покупательной способности зарплаты, вводят механизмы индексации.

Индексация направлена на корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы. Это помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень снижения. Повышения уровня реального содержания заработной платы индексация не обеспечивает, поэтому в статье специально указано, что индексация лишь включается в механизм повышения реального содержания заработной платы, отнюдь не являясь единственным способом его обеспечения.

Индексации подлежат не только начисляемая заработная плата, но и другие выплаты, причитающиеся работнику. Так, он имеет право на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (ч. 3 п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»)<sup>2</sup>.

Трудовое законодательство не предусматривает единого для всех работников способа индексации заработной платы. Не существует и единого комплекса гарантий проведения индексации, таких как установленный

---

<sup>1</sup> Комментарий к Конституции Российской Федерации // Под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева. М. ЮристЪ. 2019. С. 230.

<sup>2</sup> Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Ведомости ВС РФ. 2004. № 13.

законодательством порог индексации, ее периодичность, минимальная величина и т.п. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию. Ее правила определяются в зависимости от вида работодателя либо законами и подзаконными нормативными актами (для бюджетных организаций), либо коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом.

Позиция Роструда сходится с мнением судов. Роструд не раз отмечал, что индексация – это обязанность, а не право работодателя (письмо Роструда<sup>1</sup> от 19.04.2010 №1073-6-1, памятка о заработной плате на сайте Роструда). Минтруд также считает индексацию обязательной процедурой (письмо от 26.12.2017 № 14-3/В-1135)<sup>2</sup>. Роструд, исходя из того, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, полагает необходимым внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты, если они не предусматривают порядка индексации (письмо от 19.04.2010 № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем»). Существует судебная практика, основанная на таком подходе. В том случае, когда ни коллективным договором, ни соглашением, ни локальными нормативными актами организации порядок индексации не установлен, суд считает возможным обязать работодателя установить правила индексации (Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 19.07.2012 по делу N 33-6936/2012)<sup>3</sup>.

В зависимости от источника финансирования индексация заработной платы осуществляется различными по своей юридической силе нормативными правовыми актами. Так, порядок проведения индексации в

---

<sup>1</sup> Письмо Роструда от 19.04.2010 №1073-6-1 // Российская газета. 2010. № 121.

<sup>2</sup> Письмо Минтруда от 26.12.2017 № 14-3/В-1135 // Российская газета. 2017. № 378.

<sup>3</sup> Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 19.07.2012 по делу № 33-6936/2012. <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливается в федеральных законах и актах федеральных органов исполнительной власти. Индексация заработной платы в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливается актами органов государственной власти соответствующих субъектов, а в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - актами органов местного самоуправления.

В организациях реального сектора экономики, не получающих бюджетного финансирования, а также для работников работодателей - физических лиц порядок индексации может быть установлен отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором или локальным нормативным актом. Не исключена и возможность установления порядка индексации в трудовом договоре, хотя комментируемая статья этого не предусматривает. Индексация заработной платы является одним из условий оплаты труда, которые должны отражаться в трудовом договоре (ст. 57). В том случае, когда коллективный договор не заключен, а локальный нормативный акт не принят (например, при возникновении трудового отношения между двумя физическими лицами), правила индексации могут быть установлены в трудовом договоре.

Трудовой кодекс РФ не устанавливает никаких требований к механизму индексации, поэтому законодатель (орган исполнительной власти, орган местного самоуправления, работодатель) вправе избрать любые критерии для проведения индексации и предусмотреть любой порядок ее осуществления. Обычно индексация производится путем повышения тарифных ставок (должностных окладов)<sup>1</sup>.

Размер повышения, его периодичность, минимальные и максимальные размеры устанавливаются соответствующим органом государственной власти, местного самоуправления или работодателем. Так, Отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на период

---

<sup>1</sup> Гейхман В. Л., Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 304.

с 2019 по 2021 годы<sup>1</sup> предусматривает регулярную ежеквартальную индексацию исходя из индекса роста потребительских цен на основании данных Федеральной службы государственной статистики (п. 3.2.3).

Вывод по параграфу.

Индексация заработной платы – это повышение оплаты труда работников в соответствии с ростом цен. Индексация уровня зарплаты сотрудников является обязанностью, а не правом организации.

Виды индексации. В зависимости от времени, когда работодатель планирует осуществить индексацию, ее можно разделить на 2 типа:

- ретроспективная (сначала повысились цены, а повышение зарплаты произведено «вдогонку», чтобы скомпенсировать их рост);
- упреждающая (зарплату повышают заранее, предвидя скачок цен).

Различия в повышении заработной платы и индексации в следующих критериях:

Степень обязательности;

Круг лиц, которым обеспечивается увеличение заработной платы;

Факторы, влияющие на повышение заработной платы (увеличение должностного оклада);

Коэффициенты, используемые при увеличении заработной платы.

---

<sup>1</sup> Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности на 2019 –2021 г.// «Солидарность». 2019. № 16, 17. 24 апреля.

### 1.3 Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

В данном параграфе необходимо рассмотреть вопросы:

- индексация не является единственным способом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы (Определение СК по гражданским делам ВС РФ от 24 апреля 2017 г. № 18-КГ17-10; Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 12 июля 2013 г. по делу № 33-7535/2013);
- увеличение фонда оплаты труда не является безусловным основанием для увеличения заработной платы работникам (Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 19 июня 2013 г. по делу № 33-3158/2013);
- индексации подлежат все выплаты, причитающиеся работнику (Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 30 ноября 2010 г. № 33-34761);
- периодичность индексации (работодатель обязан ежегодно индексировать зарплату в размере не ниже официального уровня инфляции) (Определение Свердловского областного суда от 10 апреля 2012 г. № 33-3997/2012);
- работодатель не может отказаться от индексации заработной платы в связи с тяжелым финансовым положением (Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 18 февраля 2011 г. № 33-4462);
- начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает индексацию сумм задержанной оплаты (п. 55 постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2);



– право работника на индексацию не зависит от вины работодателя в задержке соответствующих выплат (Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 26 марта 2013 г. по делу № 33-1018);

– индексация заработной платы не является мерой ответственности работодателя (Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 07 октября 2014 г. по делу № 33-3959/2014;

Апелляционное определение СК по гражданским делам Тверского областного суда от 27 февраля 2014 г. по делу № 33-510;

Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 03 марта 2015 г. по делу № 33-773/2015).

Возникает вопрос: за какой период должна индексироваться задолженность по заработной плате? За весь период, в том числе за время со дня выдачи судебного приказа о взыскании заработной платы до фактической выплаты ответчиком<sup>1</sup>.

Для ежегодной индексация заработной платы рационально применять показатель ежегодной инфляции, а для ежеквартальной учитывать прожиточный минимум. При проведении расчетов коэффициента индексации отправные показатели не относятся к обязательной величине. Если порядок не был определен трудовым, коллективным договором, можно выбирать произвольную величину индексации. Так, если прогнозируемый уровень инфляции составит 5 процентов, допустимо повысить заработную плату на 3, 5 или 6 процентов. Работодатель вправе выбрать и любые другие показатели.

Трудовой кодекс не делает никаких исключений для малых предприятий и ИП – все работодатели должны проводить индексацию.

---

<sup>1</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за IV квартал 1999 г. // Бюллетень ВС РФ. 2000. № 7. С. 19.

Например, в типовой форме трудового договора для субъектов малого предпринимательства (Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 N 858 (ред. от 19.04.2021) «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией»)<sup>1</sup> предусмотрено два пункта с условиями об индексации зарплаты: пп. «к» п. 13 раздела III и п. 15 раздела IV.

#### № 1. Индексация заработной платы: приказ об индексации

В соответствии с условиями коллективного договора или локального акта работодатель принимает решение об индексации и оформляет его приказом о повышении заработной платы работникам.

№ 2. Внесение изменений в штатное расписание На основании выпущенного приказа вносят изменения в штатное расписание. Это можно сделать двумя способами. При первом способе оформляют штатное расписание в новой редакции и утверждают приказом. Это позволит наглядно отразить все изменения в таблице. Второй способ заключается в издании приказа о внесении изменений в действующее штатное расписание. После подготовки распорядительного документа в разделе «Примечание» указывают номер, дату распоряжения о внесении изменений. Приказ об изменении штатного расписания в связи с индексацией зарплат

#### № 3. Дополнительное соглашение к трудовому договору

С работником заключают дополнительное соглашение к основному трудовому договору. При индексации изменяются условия оплаты труда, которые считаются обязательными условиями трудового договора. В доп.соглашение вносят, какие пункты трудового договора изменены. Типовой формы такого документа не разработано и не утверждено, поэтому составляют дополнительное соглашение в произвольной форме.

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 № 858// Российская газета.2016. № 129.

Система оплаты труда любого работодателя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что условия оплаты труда у каждого работодателя должны основываться на тех гарантиях, которые предусмотрены ТК РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и другими нормативными правовыми актами. Законодатель специально подчеркивает недопустимость ухудшения положения работника, умаления прав, установленных на государственном уровне (ч. 6 ст. 135 ТК РФ).

На это обращает внимание и Конституционный Суд РФ. В Определении от 01.10.2009 № 1160-О-О<sup>1</sup> отмечается, что системы оплаты труда разрабатываются на основе требований трудового законодательства и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом закрепленных в законодательстве критериев, в том числе. условий труда.

При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования ст. ст. 2, 22, 130, 132, 135, 146 и 147 ТК, в т.ч. правило об установлении работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, заработной платы в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами),

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О «По жалобе граждан Миткалева В.А., Хисаевой Л.И. и Юмагулова М.Р. на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

предусмотренными для идентичных видов работ, но с нормальными условиями труда.

Вместе с тем работодатель (совместно или с учетом мнения представительного органа работников) свободен в выборе способа учета количества труда (сдельная или повременная оплата), учета качества (в т.ч. сложности) труда и квалификации работников (выбор тарифной системы и ее параметров), определения размеров основной (тарифной) части заработной платы, установления систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок в той части, в которой они не определены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Что касается компенсационных доплат и выплат, то обязанность их выплачивать, условия выплаты и минимальный размер, как правило, определены трудовым законодательством. Работодателю остается лишь установить размер и уточнить порядок выплаты (ст. ст. 146 - 148, 151, 154 ТК РФ).

Особые правила установления системы оплаты труда установлены для работников организаций, финансируемых из бюджета (ст. 144 ТК РФ).

Система оплаты труда должна найти отражение в коллективном договоре, соглашении любого вида (на практике это соглашения, заключаемые на отраслевом, межотраслевом, профессиональном уровнях) либо локальном нормативном акте.

Работодатель и представители работников вправе выбрать ту правовую форму закрепления правил оплаты труда, которая представляется им предпочтительной. При этом важно иметь в виду правила соотношения различных источников трудового права. Так, локальный нормативный акт не может ухудшить положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашением, а коллективный договор - по сравнению с соглашением, заключенным на уровне выше организации (отраслевым, профессиональным и т.д.).

На практике система оплаты труда обычно устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом. Существует и такой вариант: часть правил устанавливается коллективным договором, часть - локальным нормативным актом.

В последние годы получила распространение практика включения в коллективный договор в качестве приложения положений об оплате труда, премировании по различным основаниям, выплате вознаграждения по итогам работы за год. При использовании такой модели правового регулирования важно помнить, что приложение к коллективному договору является неотъемлемой его частью. Таким образом, положение об оплате труда, которое является приложением к коллективному договору, становится его частью, а не самостоятельным локальным нормативным актом.

В том случае, когда коллективный договор в организации не заключается либо система оплаты труда в нем не определена, она устанавливается в локальном нормативном акте. Обычно такой акт называется положением об оплате труда. Возможно установление системы оплаты труда несколькими локальными нормативными актами, находящимися в системном единстве, например положением о тарифной системе, положением о премировании, положением о стимулирующих надбавках и положением о компенсационных доплатах.

Локальный нормативный акт, устанавливающий систему (или некоторые элементы) оплаты труда, принимается с учетом мнения представительного органа работников. Порядок учета мнения определен ст. 372 ТК.

Часть 3 статьи 134 ГК РФ упоминает особого вида правовой акт – единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Необходимость принятия такого акта впервые была определена Федеральным законом от 22.08.2004 №

122-ФЗ. В настоящее время действуют Единые рекомендации<sup>1</sup> по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденному решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, Протокол № 11.

Но при этом следует учитывать важный момент. В коллективном договоре, локальном нормативно-правовом акте или соглашении должно быть прописано, что выплата премий и увеличение окладов приравниваются к индексации. Тогда у контролирующих органов не возникнет вопрос, почему в компании не проводится индексация.

Вывод по параграфу.

Обобщая всё вышеизложенное можно сделать выводы, что:

- индексация не является единственным способом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы;
- увеличение фонда оплаты труда не является безусловным основанием для увеличения заработной платы работникам;
- индексации подлежат все выплаты, причитающиеся работнику;
- периодичность индексации (работодатель обязан ежегодно индексировать зарплату в размере не ниже официального уровня инфляции);
- работодатель не может отказаться от индексации заработной платы в связи с тяжелым финансовым положением;
- начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает индексацию сумм задержанной оплаты;
- право работника на индексацию не зависит от вины работодателя в задержке соответствующих выплат;

---

<sup>1</sup> Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год. // Российская газета.2020. № 13.

– индексация заработной платы не является мерой ответственности работодателя

Вывод по разделу

Правовой механизм повышения уровня реального содержания заработной платы является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников.

Индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору (ст. ст. 2 и 30 ТК РФ). Работодатели, не получающие бюджетного финансирования, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. ст. 8, 40, 45, 134 ТК РФ).

Анализ Трудового кодекса РФ позволяет прийти к выводу, что сегодня существуют пробелы в части установления механизма повышения реального содержания заработной платы:

ст. 134 ТК РФ требует от работодателя императивно проводить индексацию. Однако положения этой статьи не подлежат четкому толкованию. Следовательно, не возможно сделать точный вывод о: сроках проведения индексации; ее периодичности; процедуре индексирования зарплат.

Поскольку механизм повышения реального содержания заработной платы не прописан в ТК РФ, его должны регламентировать работодатели (представители работодателя) во внутренних нормативных актах:

Индексация – средство обеспечения соответствия трудовых доходов покупательной способности полученных средств или по крайней мере, минимизации несоответствия. Он заключается в корректировке номинальной заработной платы за труд (тарифов, окладов, ставок) на определенный период в зависимости от уровня инфляции.

Индексация – не единственный способ повысить доход сотрудников соразмерно повышению цен. Работодатели могут действовать по-другому, например, периодически повышать должностные оклады, выплачивать премии. В таком случае у трудовой инспекции не будет оснований для придинок в вопросах оплаты труда.

Работодатель обязаны индексировать заработную плату своих сотрудников, поскольку потребительские цены на хозяйственные, продовольственные товары и услуги растут. Индексация затрагивает всех работников без исключения. При этом коэффициент повышения в организациях коммерческого сектора работодатель определяет самостоятельно. Привлечь работодателя к ответственности могут в том случае, если он не определил порядок индексации, не следует ему или делает это на нерегулярной основе.

Различия в повышении заработной платы и индексации состоят в следующих критериях:

Степень обязательности;

Круг лиц, которым обеспечивается увеличение заработной платы;

Факторы, влияющие на повышение заработной платы (увеличение должностного оклада);

Коэффициенты, используемые при увеличении заработной платы.

Основная причина индексации зарплат – инфляция. Например, по итогам 2020 года Росстат подтвердил инфляцию на уровне 4,9%.

При анализе понятия «индексация», обозначается проблема двойственной природы трудового законодательства.

С одной стороны, законодатель старается придерживаться уровня социального государства, установленного Конституцией РФ (ст. 7), которому должны быть гарантированы условия для достойного уровня жизни граждан, с другой стороны, его заинтриговала проблема снижения давления на участников «свободного рынка» («частных» организаций и ИП), ограничения



степени вмешательства в «свободу» трудового договора, которая и без того очень велика «сужена».

Как точно обозначил КС РФ: «... федеральный законодатель преследовал цель защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения...» (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2012 года № 2-П<sup>1</sup>).

Поэтому в ст. 134 ТК РФ, хотя требование о повышении уровня содержания реальной заработной платы установлено, требования к применению (размер, периодичность и т.п.), отсутствуют. Указывается только то, что порядок проведения такого повышения должен быть установлен для:

а) государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений – трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (то есть законом);

б) для других работодателей – коллективным договором, локальными нормативными актами (ЛНА), соглашениями.

Таким образом, обязанность есть, в то же время – это декларативная норма.

---

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9.02.2012 № 2-П // Российская газета. 2020. № 178.

## 2 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

### 2.1 Установление индексации заработной платы

В данном параграфе необходимо рассмотреть вопросы:

– производится ли индексация заработной платы, если это не предусмотрено в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах работодателя и он не финансируется из средств соответствующего бюджета<sup>1</sup>;

– обязан ли работодатель, не финансируемый из бюджета, разработать и принять локальный нормативный акт, предусматривающий порядок индексации заработной платы<sup>2</sup>;

– лишает ли работника права на соответствующую индексацию отсутствие в локальных нормативных актах работодателя установленного порядка индексации заработной платы<sup>3</sup>;

– может ли коллективный договор (при отсутствии локального нормативного акта) устанавливать порядок индексации заработной платы

Обратим внимание: позиция судов и контрольно-надзорных органов: «Устанавливая размеры индексации, работодатель должен учитывать требование ст. 134 ТК РФ, согласно которому он должен обеспечить повышение реального содержания заработной платы, следовательно, символическое повышение размера заработной платы, которое не

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 14 октября 2013 г. № 11-31807/13 // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

<sup>2</sup> Определение СК по гражданским делам ВС РФ от 24 апреля 2017 г. № 18-КГ17-10; Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 27 мая 2014 г. по делу № 33-1984/2014 // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

<sup>3</sup> Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 19 июня 2012 г. № 33-8093 // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

обеспечивает повышение реального содержания заработной платы, может быть оспорено в суд<sup>1</sup>.

Индексация заработной платы: рассмотрим определение периодичности. В Трудовом кодексе не указаны конкретные сроки индексации и коэффициент повышения. Но при этом необходимость индексировать заработную плату сотрудников напрямую связана с ростом потребительских цен на хозяйственные, продовольственные товары и услуги.

Часто организации решают: что выгоднее: провести индексацию зарплаты сотрудников или заплатить штраф.

Зарплату сотрудников необходимо индексировать в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. За отсутствие индексации заработной платы предусмотрена административная ответственность (ч. 1 ст. 5.27 КоАП)<sup>2</sup>.

При этом административная ответственность не освобождает работодателя от обязанности проводить индексацию, и за невыполнение этого требования организация не может быть повторно оштрафована в ином размере (ч. 2 ст. 5.27 КоАП). Количество штрафов для работодателя не ограничено, поэтому работодателю выгоднее индексировать заработную плату.

Индексация заработной платы в 2021 году, как и во все остальные годы, должна проводиться и бюджетными, и коммерческими организациями (ст. 134 ТК РФ). Порядок индексации зарплаты бюджетникам устанавливается трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами. Что касается индексации заработной платы в коммерческих организациях, они вправе самостоятельно решать вопросы о повышении заработной платы на локальном уровне.

---

<sup>1</sup> Определение Красноярского краевого суда от 12.12.2014 № 4Г-2699/2014; Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 21.05.2014 по делу № 33-4226/2014, Б-10 // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

<sup>2</sup> КоАП РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Российская газета. 2001. № 329.

Периодичность повышения напрямую зависит не только от добросовестности работодателя, но и от финансовых возможностей компании. По общему правилу, производится ежегодная индексация заработной платы. Далеко не в каждой компании есть коллективный договор. Даже если он заключен, то в обязанностях работодателя не всегда указана индексация. Важно учитывать, что формулировка «при наличии в организации финансовых возможностей» всегда вызывает ряд претензий со стороны контролирующих органов, так как индексация относится к обязанности работодателя, а не к праву.

В организации надо разработать положение об индексации зарплат и прописать там следующее:

- конкретные виды выплат;
- формулы и коэффициенты;
- порядок и сроки проведения;
- ответственные за это должностные лица;
- список документов с условиями индексации зарплат;
- обстоятельства, от которых зависит проведение индексации: результаты финансовой деятельности, положение на рынке, и т. д.

В этих документах нужно прописать, какие выплаты будут индексироваться, а какие нет. Например, сформулировать можно так: «Индексации не подлежат премии, доплаты, надбавки, выплачиваемые в твердой сумме и оклады, превышающие 30 тысяч рублей. Кроме этого, важно прописать периодичность индексации. Проводить ее можно хоть каждый месяц. Чаще всего индексируют заработные платы один-два раза в год с учетом индекса роста потребительских цен и уровня инфляции. В локальном акте работодателя также нужно указать, к какому показателю будет привязана индексация.

Индексацию проводят, увеличивая зарплату сотрудников на один из коэффициентов.

Актуальные коэффициенты индексации:

- в соответствии с уровнем инфляции (в 2020 году – 4,9%);
- в соответствии с индексом потребительских цен (ИПЦ) на товары и услуги (в 2020 году – 104,9%);
- в соответствии с величиной прожиточного минимума (в 2021 году – 12 702 рубля для трудоспособного населения).

Это официальные показатели, но работодатель может сам решить, на какой коэффициент увеличить зарплаты сотрудникам. Например, если уровень инфляции в 2020 году был 4,9%, то зарплату можно проиндексировать и на 7–8%. Способ индексации (по инфляции, по прожиточному минимуму или по ИПЦ) работодатель тоже выбирает сам.

Главное отразить это во внутренних документах.

Рассмотрим конкретные примеры расчета индексации заработной платы.

Пример 1. Сотрудник Егоров А.В. работает в ООО «Альфа» слесарем. Ему установлен должностной оклад 20000 рублей и доплата за стаж работы в компании 3000 рублей. В соответствии с коллективным договором индексация заработной платы в ООО «Альфа» проводится с 1 января каждого года.

Показатели привязаны к прогнозируемому уровню инфляции<sup>1</sup>.

Расчет будет такой:

$20000 \times 4\% = 800$  рублей – размер индексации;

$20800 + 3000$  рублей = 23800 – размер начисленной заработной платы сотрудника.

---

<sup>1</sup> Абульханова Л.И., Васильева М.И. Проблемы защиты прав работников в трудовом законодательстве России // Научная аллея. 2019. Т. 4. № 1 (28). С. 693-696.

Пример 2. Ефремова В.К. работает в ООО «Альфа» главным бухгалтером. Оклад сотрудницы составляет 40000 рублей. Доплата за стаж в компании – 5000 рублей.

При проведении ежегодной индексации расчет будет такой:

30000 рублей (индексируемая сумма)  $\times$  4% = 1200 – размер индексации;  
 40000 рублей (размер зарплаты) + 1200 рублей (размер индексации) +  
 5000 рублей (размер доплаты за стаж в компании) = 46200 – размер начисленной заработной платы.

Пример 3. Если на 2020 год зарплата сотрудника была 25 000 рублей, а индекс роста цен в 2020 году был на уровне 104,9%, то в 2021 году зарплату нужно будет проиндексировать до 26 225 рублей (25 000 рублей  $\times$  104,9%).

Рассмотрим, как можно регулярно повышать заработную плату в условиях инфляции. Для этого существуют официальные источники, различающиеся по некоторым направлениям деятельности:

- бюджеты разных уровней – для работников бюджетной сферы;
- Пенсионный фонд РФ – для начисления пенсий;
- Федеральный бюджет, фонды соцстраха – для социальных выплат;
- собственные средства – для коммерческого предпринимательства и частного сектора экономики (текущие доходы или нераспределенная прибыль истекших лет).

Коэффициент индексации. Коэффициент индексации заработной платы для бюджетников и госслужащих определяется Правительством России. Как именно проиндексировать, на сколько поднять заработную плату – зависит от показателя, выбранного работодателем и зафиксированного в установленных законом документах. Как можно использовать:

- индекс потребительских цен, который установлен в конкретном регионе или в целом по стране (по официальным данным Росстата);
- показатель инфляции, заложенный в федеральном или региональном бюджете;
- величина прожиточного минимума для населения;

– любой объективный показатель роста цен на товары и услуги.

Работодатель должен самостоятельно определять процент повышения заработной платы. При этом Роструд рекомендует ориентироваться на уровень инфляции на конец года по данным Росстата..

Запись в локальном нормативном акте может быть следующей: «Индексация заработной платы проводится для всех сотрудников компании с 1 февраля каждого календарного года с увеличением заработной платы сотрудника на 4% и оформляется подписью соответствующего согласование с работником трудового договора о повышении заработной платы». При этом в соглашении с работником необходимо прописать, что «делать индексацию в порядке, установленном местными нормативными актами работодателя, с 1 февраля в текущем году заработная плата сотрудника увеличится на 4% и достигнет \_\_\_\_ рублей».

Обобщая все вышесказанное, выделим следующие важные аспекты, которые работодатели должны учитывать при разработке механизма индексации заработной платы (увеличения реального содержания заработной платы работников в связи с повышением потребительских цен на товары и услуги) в соответствии с с искусством. 134 ТК РФ:

1. Каждый работодатель обязан принимать меры по увеличению реального содержания заработной платы работников. Для выполнения этого обязательства работодатели должны разработать местные нормативные акты или заключить коллективные договоры, в которых необходимо прописать список индексируемых платежей, их частоту и размер или метод расчета, основу для осуществления платежей и метод ознакомления сотрудников с этой информацией.

2. При разработке положений локального нормативного акта об индексации возможно использование следующих индексационных решений:

В части, касающейся периодичности и сроков индексации:

– индексация заработной платы в установленный срок;

– скользящая индексация, основанная на достижении определенного порога изменения потребительских цен.

В части, касающейся величины индексации или порядка её расчёта:

– увеличение заработной платы, соответствующее величине роста потребительских цен на товары и услуги;

– увеличение заработной платы в процентном отношении, установленном работодателем, или в виде единовременной выплаты при достижении предприятием работодателя определенных экономических результатов;

– увеличение заработной платы в процентах в зависимости от размера заработной платы: более высокая заработная плата устанавливается для низкой заработной платы, более низкая - для высокой (дифференцированный подход).

В части, устанавливающей какие именно составляющие элементы заработной платы подлежат индексации:

– заработная плата в полном объёме, включая компенсационные и стимулирующие надбавки;

– должностной оклад;

– часть заработной платы, соответствующая величине, кратной размеру прожиточного минимума.

При составлении такого локального нормативного акта работодатель должен руководствоваться важнейшим принципом трудового законодательства - принципом социального партнерства, и не только учитывать масштабы инфляции и ее финансовое положение, но и стремиться к поддержанию баланса интересов между сотрудником и работодателем, что, несомненно, отразится, в том числе на эффективности работы в компании.



## 2.2 Ответственность работодателя за непроведение индексации заработной платы

За несоблюдение всех требований трудового законодательства, включая обязательную индексацию заработной платы сотрудников, работодатели и сотрудники организации несут административную ответственность.

Признать работодателя виновным в уклонении от индексации заработной платы можно, учитывая два обстоятельства, влияющие на размер штрафа:

Положения о проведении индексации указаны в коллективном договоре и в любом ином локальном нормативном акте организации.

Работодатель регулярно пересматривает размер зарплаты сотрудников при росте потребительских цен.

Если положения об индексации не установлены в коллективном договоре и локальных правовых актах организации, то компании грозит штраф (ч. 1 ст. 5.27 Закона РФ об административных правонарушениях): для госслужащих - от 1000- 5000 рублей; для организаций - от 30 000 до 50 000 руб.

Если работодатель ввел процедуру индексации, но при этом не была скорректирована заработная плата рабочих, то при проверке проверки он получает приказ выплатить работникам полную, а не только ту сумму, которая должна выплачиваться в результате индексации.

Также ему придется платить проценты в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки (ст. 236 ТК РФ). Работодатели, которые самостоятельно установили индексацию заработной платы, также штрафуются меньше, чем предусмотрено отраслевым соглашением, если это касается организации.

Анализ судебной практики выявляет множество споров между работодателями и работниками по поводу индексации заработной платы. Часто сотрудники обращаются в суд с требованием провести индексацию или взыскать заработную плату с работодателя с учетом индексации и т. Д. При этом в подавляющем большинстве случаев суды отказывают в удовлетворении исковых требований.

Индексация также должна производиться, если заработная плата превышает минимальную заработную плату (как на федеральном уровне, так и на уровне штата). Это объясняется тем, что индексацию необходимо проводить в связи с ростом потребительских цен (ст. 134 ТК РФ).

Если процедура индексации не закреплена в местных правилах и повышение заработной платы не производится в соответствии с этой процедурой, такое повышение заработной платы не заменяет индексацию, и компания может быть привлечена к ответственности за неисполнение.

Важно отметить, что прибавки к зарплате не всегда индексируются. Если процесс индексации не предусмотрен местными нормативными актами компании или в трудовом договоре не указано, что повышение производится для целей индексации, любое повышение будет считаться «доброй волей работодателя», что не исключает необходимости для индексации.

Так, например, С. обратился в суд с ходатайством о признании действий работодателя дискриминационными, поскольку с 2014 года он не индексировал заработную плату.

Истец также просил обязать работодателя изменить трудовой договор и установить другую заработную плату (Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2017 г. по делу № 33-37799/2017<sup>1</sup>). В исках отказано: работодатель, как определил суд, является коммерческой организацией и имеет право индексировать по своему

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2017 г. по делу № 33-37799/2017 // // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

усмотрению в порядке, установленном ЛНА, коллективным или трудовым договором; вопрос отнесен к исключительной компетенции работодателя, суд не вправе требовать изменения заработной платы автора.

В другом деле, работник просил взыскать заработную плату с учетом индексации, но суд отказал и в этом, аргументировав тем, что представленные ответчиком-работодателем ЛНА не предусматривают проведения индексации (Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 29 марта 2017 г. по делу № 33-1455/2017<sup>1</sup>).

Такие решения могут приниматься очень долго, и работодатели, которые, несомненно, знают о такой практике, приходят к выводу, что они вовсе не обязаны проводить индексацию.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (часть 2 статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации). Статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда...

Решение Верховного суда: Определение N 46-КГ16-14<sup>2</sup>, Судебная коллегия по гражданским делам, кассация

При этом суды не учли, что в силу части 2 статьи 135 ТК РФ нормы трудового права могут содержаться не только в трудовом законодательстве, но и в иных нормативных правовых актах.

Законодатель сформулировал норму императивно: работодатель должен принимать меры по повышению уровня реальной заработной платы.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 29 марта 2017 г. по делу № 33-1455/2017 // // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

<sup>2</sup> Верховный суд: Определение N 46-КГ16-14/Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 3 октября 2016 года. // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

Формулировка не содержит положений, указывающих на свободу усмотрения работодателя в этом вопросе.

Работодатель обязан принимать соответствующие меры «продвижения по службе».

Эту же позицию об обязательности нормы для любого работодателя независимо от формы собственности придерживается и Конституционный Суд Российской Федерации. Так, например, в Определении КС РФ от 19 ноября 2015 г. № 2618-О1 прямо подчеркнута: 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.

В Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) (утв. Президиумом ВС РФ 15 ноября 2017 г.2) в п. 10, указано на то, что по смыслу ст. 134 ТК РФ работодатель не обязан проводить именно индексацию, но может выбрать и иной способ повышения уровня реального содержания зарплаты.

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. (Определение СК по гражданским делам ВС РФ от 24 апреля 2017 г. № 18-КГ17-10<sup>3</sup>).

Таким образом, работодатель может выбирать между способами повышения, но вот уклониться от повышения – не может.

---

<sup>1</sup> Определение КС РФ от 19 ноября 2015 г. № 2618-О // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

<sup>2</sup> Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) (утв. Президиумом ВС РФ 15 ноября 2017 г.) // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

<sup>3</sup> Определение СК по гражданским делам ВС РФ от 24 апреля 2017 г. № 18-КГ17-10// <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

Обязан ли работодатель самостоятельно разрабатывать порядок индексации, то есть принимать соответствующие ЛНА, или можно обойтись без этого?

Должен ли при этом руководствоваться официальными данными об уровне инфляции, индекса цен и т.п. при проведении индексации – то есть на какой уровень обязан повышать?

Ответ на первый вопрос очевиден: в ст.134 ТК РФ, во-первых, обязательство индексировать, а во-вторых, прямо говорится об установлении такого порядка работодателем или законом. Работодатель обязан разработать подходящий ЛНА, если процедура выполнения требований статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации, например, не содержит коллективного договора. Такую же позицию занимает Роструд (письмо Федеральной службы по труду и занятости населения от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1).

Отсутствие установленной работодателем процедуры индексации (или иных мер по увеличению) может повлечь за собой принятие административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП с вынесением постановления об устранении допущенного нарушения (например, определение Следственного комитета по административным делам Приморского краевого суда от 20 августа 2015 года по делу № 33-7280 / 2015).

Суды и ГИТ исходят из того, что подобное отсутствие «порядка повышения», приводит к нарушению прав работников, поскольку не обеспечивает долгосрочной определенной перспективы для работников, не разрешает вопросы повышения заработной платы в будущем, как и не дает ответа на то, будет ли осуществлена такая индексация, ее размер и основания (Апелляционное определение СК по административным делам Санкт-

Петербургского городского суда от 25 января 2016 г. по делу № 33а-39/2016<sup>1</sup>).

Кроме того, при отсутствии продуманной процедуры работник фактически лишен возможности запросить индексацию.

Например, суд отказался выполнить обязательство работодателя по индексации заработной платы, поскольку у работодателя нет коллективного договора, а также ЛНА, которые предусматривают обязательную индексацию заработной платы работников; Трудовой договор также не предусматривает такой обязанности со стороны работодателя.

Кроме того, ответчик не относится к организациям, финансируемым за счет средств бюджета, и вопросы индексации заработной платы отнесены к исключительной компетенции работодателя, оснований для обязания ответчика проиндексировать заработную плату истца и взыскания соответствующей задолженности у суда не имеется (Апелляционное определение Московского городского суда от 6 июля 2017 г. по делу № 33-22702/2017<sup>2</sup>).

Между тем, как указывалось выше, предусмотрена административная ответственность при отсутствии приказа об индексации или иной меры по повышению уровня реальной заработной платы. Работник имеет право подать жалобу на работодателя в ГИТ.

В большинстве случаев суд просто обяжет предпринимателя разработать и принять положение об индексировании, если действие не содержит дополнительных требований.

Ответственность, если не проводить индексацию?

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение СК по административным делам Санкт-Петербургского городского суда от 25 января 2016 г. по делу № 33а-39/2016 // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 6 июля 2017 г. по делу № 33-22702/2017 // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

Трудиспекция составит предписание, обязав предпринимателя или руководителя организации в конкретные сроки внести пункт об индексации в трудовые договоры или другие локальные акты.

Отсутствие указателя влечет наложение штрафа (ст. 5.27 КоАП). Эта позиция также подтверждается Министерством труда в письме от 26 декабря 2017 г. № 14-3 / В-1135, в котором отмечается, что неиндексированная заработная плата нарушает права сотрудников и приравнивается к недоплаченной заработной плате.

Размеры штрафов:

- для компаний штраф составит от 30 000 до 50 000 рублей;
- для ИП штраф составит от 1 000 рублей до 5 000 рублей;
- для должностных лиц штраф составит от 1 000 рублей до 5 000 рублей.

Ещё один пример.

В локальном нормативном акте виртуальной организации ООО «Альфа» (Положение о заработной плате), в частности, установлено, что индексация заработной платы производится один раз в год. Условия индексации в текущем году устанавливаются приказом работодателя. В 2020 году индексация заработной платы в организации проводилась с 01.02.2020. В 2021 году индексация запланирована с 01.06.2021.

Является ли индексация в 2021 году нарушением трудового законодательства после даты проведения индексации в 2020 году? Рассмотрев вопрос, можно сделать следующие выводы:

Выдача работодателем приказа об индексации заработной платы в организации с 01.06.2021 г. не будет являться нарушением трудового законодательства.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников согласно ст. 130 ТК РФ включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. В соответствии со ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания

заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В настоящее время трудовое законодательство РФ не предусматривает единого для всех работников порядка индексации заработной платы. Так, в силу ст. 134 ТК РФ государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

То есть индексация заработной платы является обязанностью каждого работодателя. Работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, что обеспечивает им возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя (определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 № 913-О-О).

В определениях от 17.07.2014 № 1707-О, от 19.11.2015 № 2618-О, от 29.05.2019 № 1269-О, от 28.11.2019 № 3163-О Конституционный Суд РФ подчеркнул, что ст. 134 ТК РФ<sup>1</sup> 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 договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

---

<sup>1</sup>Определения КС РФ от 17.07.2014 № 1707-О, от 19.11.2015 № 2618-О, от 29.05.2019 № 1269-О, от 28.11.2019 № 3163-О // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).



Трудовое законодательство не предъявляет никаких требований к периодичности индексации. Тем не менее, в пояснениях специалистов Роструда часто можно встретить указание на необходимость ежегодной индексации заработной платы («Онлайнинспекция.РФ»<sup>1</sup>).

При этом п.10 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 4 за 2017 год гласит, что работодатель вправе самостоятельно выбирать периодичность индексации в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики их деятельность и уровень платежеспособности. В частности, суды признают законными условия индексации реже одного раза в год (определения Верховного Суда Республики Алтай от 26.04.2017 № 33-515/2017, Ленинградского областного суда от 18.09.2013 № 33-4335/20132).

Точка зрения на способность работодателя самостоятельно определять периодичность индексации также распространена среди специалистов Роструда.

В нынешней ситуации в локальном нормативном акте работодателя (положение о вознаграждении) есть правило, согласно которому заработная плата индексируется один раз в год. Из буквального толкования предыдущего положения следует, что индексация проводится ежегодно. В то же время нет оснований полагать, что данный стандарт подразумевает ежегодную индексацию в период с момента последней индексации (например, 01.02.2020) до соответствующей даты текущего года (т.е. 01 / 02/2021), поскольку такая норма в локальном акте не содержится.

Принимая во внимание полицейскую практику, при отсутствии в локальном акте специальных правил, определяющих период времени, в течение которого должна производиться индексация, по нашему мнению, ежегодная индексация заработной платы понимается как проводимая один

---

<sup>1</sup> <https://онлайнинспекция.рф/> (дата обращения 31.05.2021).

<sup>2</sup> Определение Верховного Суда Республики Алтай от 26.04.2017 № 33-515/2017, Ленинградского областного суда от 18.09.2013 № 33-4335/2013 // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

раз в календарный год, начало которой, соответственно, приходится на 01.01., а окончание - на 31.12.

В любом случае, чтобы исключить сомнения в понимании отдельных пунктов локального нормативного акта, работодатель вправе уточнить в Положении о вознаграждении, что индексация заработной платы осуществляется не реже одного раза в календарный год.

Закон также не устанавливает требований к времени индексации, в отношении которых работодатель может определить любую дату его введения.

Кроме того, мы считаем, что работодатель, в принципе, не обязан устанавливать конкретные сроки индексации, если он определил ее периодичность. Например, если работодатель указал, что индексация выполняется не реже одного раза в календарный год, и не установил конкретную дату индексации, он будет иметь право сделать это в любое время в течение соответствующего года. Если локальным актом указана дата индексации, работодатель обязан сохранить ее в установленный срок по форме и в порядке, установленным настоящим документом (определение Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 15.04.2019 № 33-1260/2019, решения Гуковского городского суда Ростовской области от 12.08.2019 № 12-43/2019, Кировского районного суда г. Санкт-Петербурга от 21.01.2020 № 2-387/2020, Воркутинского городского суда Республики Коми от 22.11.2016 № 2-2692/20161).

При этом отметим, что в правоприменительной практике сложилась позиция, согласно которой распоряжение работодателя (приказ) также может рассматриваться в качестве локального нормативного акта, когда он содержит правила, рассчитанные на неоднократное применение, и

---

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 15.04.2019 № 33-1260/2019, решения Гуковского городского суда Ростовской области от 12.08.2019 № 12-43/2019, Кировского районного суда г. Санкт-Петербурга от 21.01.2020 № 2-387/2020, Воркутинского городского суда Республики Коми от 22.11.2016 № 2-2692/2016 // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

распространяется на всех работников или их группы (подразделения) (например, постановление Седьмого ААС от 11.06.2008 № 07АП-2847/08, определение Ставропольского краевого суда от 09.04.2013 № 33-2032/131).

Следовательно, правило, содержащееся в Положении о вознаграждении учреждения, которое предусматривает, среди прочего, что период индексации определяется приказом работодателя, не противоречит законодательству, поскольку постановление учреждения, устанавливающее Порядок индексации заработной платы также следует рассматривать как локальный нормативный акт. В свою очередь, как отмечалось, работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, должны проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в организации.

Таким образом, поскольку никаких требований к периодичности, а также сроку проведения индексации заработной платы работников, трудящихся у работодателей частного сектора, трудовым законодательством не установлено, такие работодатели вправе определить механизм индексации заработной платы в локальных нормативных актах.

Соответственно, в описанной ситуации не является нарушением трудового законодательства то, что работодатель издает приказ организации об индексации заработной платы с 01.06.2021 года, поскольку это соответствует положениям локального нормативного акта организации, обеспечивающего правила ежегодной индексации заработной платы

#### Вывод по параграфу

При изучении материалов практики правоприменения и исполнения законодательства РФ в области индексации заработной платы были выявлены следующие проблемы:

---

<sup>1</sup> Постановление Седьмого ААС от 11.06.2008 № 07АП-2847/08, определение Ставропольского краевого суда от 09.04.2013 № 33-2032/13// <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021).

1. Проблемы вменения работодателям императивной обязанности по повышению уровня реального содержания заработной платы (в том числе путем индексации).

2. Проблемы повышения уровня реального содержания заработной платы (в том числе путем индексации) сотрудников государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений.

3. Проблемы с принятием работодателями административной ответственности из-за отсутствия консолидации процедуры повышения реальной заработной платы (в том числе путем индексации).

Поэтому мы разобрались с наиболее важными вопросами, связанными с индексацией заработной платы. Подведем итог некоторым результатам:

Каждый работодатель, независимо от формы собственности (индексации), обязан принимать меры по увеличению реальной заработной платы.

Частные работодатели должны самостоятельно разработать процедуру такой индексации: принять подходящий LNA или прописать процедуру в коллективном договоре и (или) включить положения в трудовой договор. Отсутствие такой договоренности является нарушением закона и влечет административную ответственность.

3 Если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, иным законом или нормативным актом, работодатель вправе самостоятельно определять условия индексации, например, в отношении финансовых результатов деятельности организации; определить форму (вид) повышения: индексация заработной платы или единовременная выплата и т. д.

Пробелы и совершенствование трудового законодательства РФ.

Повышать осведомленность государственных и частных предприятий и организаций, социальных партнеров и широкой общественности о вопросах равной оплаты труда, прозрачности заработной платы, устранения причин

гендерного разрыва в оплате труда, а также о разработке инструментов, позволяющих анализировать и оценивать неравенство в оплате труда.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработной плате посвящена глава 21 ТК РФ. Одной из гарантий по оплате труда служат меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 130 ТК РФ).

В ст. 134 ТК РФ, речь идет о повышении заработной платы. В этой статье говорится, что в условиях роста потребительских цен работодатель должен индексировать заработную плату. ТК РФ не устанавливает порядок и сроки индексации.

Индексация заработной платы - это повышение заработной платы рабочих по мере роста цен. Индексация уровня заработной платы сотрудников является обязанностью, а не правом организации.

Индексация - это способ обеспечить соответствие трудового дохода покупательной способности полученных средств или, по крайней мере, минимизировать разрыв. Он заключается в корректировке номинальной заработной платы (тарифов, заработной платы, ставок) на определенный период в соответствии с уровнем инфляции.

Индексация – не единственный способ повысить доход сотрудников соразмерно повышению цен. Работодатели могут действовать по-другому, например, периодически повышать должностные оклады, выплачивать премии. В таком случае у трудовой инспекции не будет оснований для придинок в вопросах оплаты труда.

Типы индексации. В зависимости от того, когда работодатель планирует провести индексацию, ее можно разделить на 2 типа:

- ретроспективная (сначала повысились цены, а повышение зарплаты произведено «вдогонку», чтобы скомпенсировать их рост);
- упреждающая (зарплату повышают заранее, предвидя скачок цен).

Различия в повышении заработной платы и индексации в следующих критериях:

Степень обязательности;

Круг лиц, которым обеспечивается увеличение заработной платы;

Факторы, влияющие на повышение заработной платы (увеличение должностного оклада);

Коэффициенты, используемые при увеличении заработной платы.

Государственные учреждения проводят индексацию в соответствии с нормами трудового законодательства и правовых актов. В таких учреждениях государство устанавливает определенный коэффициент индексации заработной платы.

Коммерческие организации должны установить порядок индексации заработной платы в коллективном договоре или трудовом договоре с работником. Также возможно уточнение условий повышения заработной платы во внутреннем регламенте - это может быть либо отдельное положение об индексации заработной платы, либо пункт в одном из внутренних документов организации.

Индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору (ст. ст. 2 и 30 ТК РФ). Работодатели, не получающие бюджетного финансирования, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. ст. 8, 40, 45, 134 ТК РФ).

Анализ Трудового кодекса РФ позволяет прийти к выводу, что сегодня существуют пробелы в части установления механизма повышения реального содержания заработной платы:

1. ст. 134 ТК РФ обязывает работодателя проводить индексацию. Однако положения этой статьи не допускают ее однозначного толкования. Таким образом, по ним невозможно сделать точный вывод о: моменте индексации; его частота; порядок индексации заработной платы.

2. Поскольку механизм увеличения фактического содержания заработной платы не прописан в ТК РФ, он должен регулироваться работодателями во внутренних нормативных актах:

- при заключении трудовых договоров (индивидуальных и коллективных);
- при оформлении договоров, в том числе при внесении изменений в договор;
- в отдельном локальном нормативном акте; в отраслевом контракте.

Позиция Роструда сходится с мнением судов. Роструд не раз отмечал, что индексация – это обязанность, а не право работодателя. Минтруд также считает индексацию обязательной процедурой.

Выявлены противоречия. Согласно Определению ВС РФ от 08.04.2019 № 89-КГ18-14:

- Индексация заработной платы обязательна, независимо от формы собственности работодателя.
- Право работника на индексацию не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им императивная обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты.
- В положениях внутренних документов компании должно быть указано, что именно за счет повышения должностных окладов, выплаты премий и т. Д. Выполняются обязательства работодателя по повышению уровня реального содержания заработной платы. Если таких документов нет, то выплата бонуса сама по себе не свидетельствует о выполнении работодателем установленного ст. 134 ТК РФ обязанности.

С одной стороны, такая позиция соответствует трактовке искусства. 134 ТК РФ, данные Конституционного Суда РФ. Работодатель обязан повысить уровень реальной заработной платы.

С другой стороны, непоследовательный и формальный подход вооруженных сил РФ сбивает с толку. Представьте, что работодатель



постоянно увеличивает заработную плату, награждает сотрудников, но при этом нарушает нормы. 134 ТК РФ, если он не адаптирует его локальные нормативные акты.

При этом другой работодатель не может повышать заработную плату, но ничего не нарушит, если он предусматривает соответствующую процедуру индексации и условия, при которых эта индексация не проводится (или, например, устанавливает выплату суммы индексации каждые десять лет). Кажется, что сущность должна преобладать над формой, а не наоборот.

Анализ законодательства, правоприменительной и судебной практики показывает, что:

1. Законодатель отказался от централизованного государственного регулирования индексации заработной платы работодателями, не связанными с бюджетной сферой, и установил коллективно-договорную форму индексации, предоставив государству исключительную контрольную функцию.

2. Достаточно большое количество судебных споров, связанных с применением ст. 134 ТК РФ, говорит о несовершенстве правового механизма реализации мер по увеличению реального содержания заработной платы работников в связи с повышением потребительских цен на товары и услуги, в связи с чем законодательные требуется регулирование в части периодичности выплат и фиксации формулы разработки механизма индексации заработной платы.

В ходе изучения материалов правоприменительной практики и исполнения законодательства РФ в области индексации заработной платы были выявлены следующие проблемы:

1. Проблемы возложения на работодателей императивной обязанности по повышению уровня реального содержания заработной платы (в том числе путем индексации).

2. Проблемы повышения уровня содержания реальной заработной платы (в том числе путем индексации) сотрудников государственных

органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений.

3. Проблемы привлечения работодателей к административной ответственности за отсутствие закрепления порядка повышения уровня реального содержания заработной платы (в том числе путем индексации).

Итак, мы рассмотрели основные вопросы, связанные с индексацией заработной платы. Подведем итог некоторым результатам:

Любой работодатель, независимо от формы собственности (индексации), обязан принимать меры по повышению уровня реального содержания заработной платы.

Частные работодатели должны самостоятельно разработать процедуру такой индексации: принять соответствующий ЛНА или прописать процедуру в коллективном договоре и (или) включить положения в трудовой договор. Отсутствие такого постановления является нарушением закона и влечет административную ответственность.

3 Работодатель, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, иным законом или законом, вправе самостоятельно устанавливать условия индексации, обязательные, например, к финансовым результатам деятельности организации; определить форму (вид) прибавки: индексация заработной платы или единовременная выплата и т. д.

Чтобы избежать неопределенности и споров, работодателям рекомендуется предусмотреть процедуру повышения уровня реальной заработной платы в коллективном договоре, соглашении или местном постановлении. Работодатель вправе определять механизм реализации данной процедуры по своему усмотрению.

На практике частота индексации обычно устанавливается ежегодно, а размер индексации «привязан» к росту потребительских цен на товары и услуги (например, на основе индекса потребительских цен в России, инфляции, увеличения прожиточного минимума и т. д.).

Итак, зарплату должны индексировать все, у кого есть сотрудники с трудовым договором. Это подтверждают Конституционный суд и Роструд.

1. Любой работодатель, независимо от формы собственности (индексации), обязан принимать меры по повышению уровня реального содержания заработной платы.

2. Частные работодатели должны самостоятельно разработать порядок такой индексации: принять соответствующий ЛНА или прописать процедуру в коллективном договоре и (или) включить положения в трудовой договор. Отсутствие такого постановления является нарушением закона и влечет привлечение к административной ответственности.

3. Работодатель, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, иным законом или подзаконными актами, вправе самостоятельно устанавливать условия индексации, увязав, например, с финансовыми показателями организации; определить форму (вид) прибавки: индексация «заработной платы» или единовременная выплата и т. д.

Повышать осведомленность государственных и частных предприятий и организаций, социальных партнеров и широкой общественности о вопросах равной оплаты труда, прозрачности заработной платы, устранения причин гендерного разрыва в оплате труда, а также о разработке инструментов, позволяющих анализировать и оценивать неравенство в оплате труда.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ  
ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. №237. С. 85.
2. Декларация Международной Организации Труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18.06.1998 г. // «Российская газета», 16.12.1998. № 238.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
4. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 г. (с изм. от 13.05.2004 г.) // Бюллетень международных договоров. 2001. № 3.
5. Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03.05.1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.
6. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29.10.1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств – участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99–117.
7. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека от 26.05.1995 г. // Российская газета. 1995. № 120.
8. Конвенция МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам» от 03.06.1981г. Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1990): в 2-х томах. Женева.- 1991.-Т. II С. 1935-1938.

9. Всеобщая Декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Российская газета. 1995. № 67.
10. Конвенция Содружества Независимых Государств «О правах и основных свободах человека» от 26.05.1995г. // Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека от 26.05.1995 г. // Российская газета. 1995. № 120
11. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.
12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ // СЗ РФ. № 1 (ч. 1). Ст. 1.
13. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002), ст. 81.1 // СЗ РФ. 1971. № 39.
14. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021)
15. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Российская газета. 2010. № 168
16. Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

## РАЗДЕЛ 2 ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова, Л.И., Васильева, М.И. Проблемы защиты прав работников в трудовом законодательстве России /Л.И. Абульханова, М.И. Васильева // Научная аллея, 2019. Т. 4. № 1 (28). С. 693-696.

2. Епифанова, Е.В., Павлисова, Т.Е. Правовое регулирование труда в России: история и современные тенденции развития / Е.В. Епифанова, Т.Е. Павлисова // Юридические исследования. 2017. № 7. С. 55-71.
3. Волк, Е.А. Евразийское трудовое право / под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского // Е.А. Волк. М.: Проспект, 2017. 494 с.
4. Анисимов, А. Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение. /А.Л. Анисимов // Трудовое право. 2013. №2. С. 256 – 287.
5. Баглай, М. В. Конституционное право Российской Федерации / М.В. Баглай. М.: Норма. Инфра. 1998. 742 с.
6. Безина, А. К. Трудовой кодекс Российской Федерации: новое в методе правового регулирования трудовых отношений в организации / А.К. Безина // Актуальные проблемы совершенствования учебной и научной деятельности в высшей школе: Материалы межвузовской научно-практической конференции. Казань: Издательство Казань. Ун-та. 2013.176 с.
7. Гапоненко, В.Ф., Михайлова, Ф.Н., Трудовое право : Учебник для вузов /Под ред.: Гапоненко, В.Ф., Михайлова, Ф.Н. /В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. М.: Норма, 2013. 209 с.
8. Морозов, П. Е., Чанышев, А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учеб.пособие. / П.Е. Морозов, А.С. Чанышев. М.: Проспект, 2016. 453 с.
9. Гейхман, В. Л., Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт. 2015.304 с.
10. Департамент многостороннего экономического сотрудничества Минэкономразвития России. Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки. Март 2021 (обзор 21.05.2021)

11. Дженис, М. Кэй, Р. Энтони, Б. Европейское право в области прав человека (Практика и комментарии). Перевод с англ./ М. Дженис Р. Кэй, Б. Энтони. М.: «Права человека». 1997. 342 с.
12. Дюги, Л. Конституционное право. Общая теория государства. Пер. с франц. / Л. Дюги. М.: 1908. 97 с.
13. Доклад ООН. URL:<https://www.un.org/ru/coronavirus/gender-equality-time-covid-19> (дата обращения 31.05.21).
14. Завгородний, А. В. Норобченко, В.В. Кузьменко, А.В. Трудовое право России: Учебник для вузов / А.В. Завгородний, В.В. Норобченко, А.В. Кузьменко. М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008.109 с.
15. Зеленев, М.Ф. Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров / М.Ф. Зеленев. М.: 2014.89 с.
16. Пашкова, Г.Г. Трудовое право / Г.Г. Пашкова. М.: учеб.пособие. Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. 258 с.
17. Кириченко, О. Курдюкин, П. Правовое регулирование на российском рынке труда / О. Кириченко, П. Курдюкин // Вопросы экономики. 2003.№9.
18. Коллэн, Ф. Докуа, Р. Гутьер, Г. Трудовое право в капиталистическом государстве. / Ф.Коллэн, Р.Докуа, Г. Гутьер. М.: 1982. 264 с.
19. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева. М.: 2009.1056с.
20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации Под ред. Гусова, К.Н. Скобелкин, В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература. 1969. 45 с.
21. Комментарий постатейный к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Гладков, Н.Г. Снигирева, С.И. М.: Профиздат. 2019.124 с.

22. Пашкова, Г.Г. Трудовое право / Г.Г. Пашкова // учеб.пособие. Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. 258 с.
23. Орловский, Ю. П. Трудовой Кодекс Российской Федерации / Ю.П. Орловский // Хозяйство и право. 2002. № 3.
24. Гинцбург, Л. Я., Смирнов, О. В., Орловский, Ю. П., Тищенко, И. А., Бородина, Н. Н. Проблемы трудового права / Л.Я. Гинцбург, О.В. Смирнов, Ю.П. Орловский, И.А. Тищенко, Н.Н. Бородина. М.: Издательство «Юридическая литература». 1968.224 с.
25. Зайкин, А.Д. Российское трудовое право. Учебник для ВУЗов. / А.Д. Зайкин. М.: Инфра. Норма. 1997. 415 с.
26. Румянцев, О. Г. Додонов, В. Н. Юридический энциклопедический словарь. / О.Г. Румянцев, В.Н. Додонов. М.: ИНФРА. М, 1997. 377 с.
27. Смолярчук, В. И. Охрана трудовых прав рабочих и служащих / В.И. Смолярчук. М.: Юридическая литература, 1970. 152 с.
28. Снигирева, И. О. Конституционная основа трудового законодательства / И.О. Снигирева // Трудовое право. 2004. №6. 448 с.
29. Сошникова, Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. / Т.А. Сошкинова. М.,2005, С. 314–316;
30. Сошникова, Т.А. Профессиональные союзы как субъект защиты прав и свобод в сфере труда и социального обеспечения. / Т.А. Сошникова. М., 2009, С.372 –375.
31. Тихомирова, Л. В. Тихомиров М. Ю. Юридическая энциклопедия. / Л.В. Тихомирова, М.Ю. Тихомиров. М.: Издание г-на 2001.552 с.
32. Тогузова, М. Б. Кисиев, А. Г. Роль профсоюзной организации при увольнении работника в РФ и ряде зарубежных стран: сравнительно-правовой анализ / М.Б. Тогузова, А.Г. Кисиев // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. 2016.№ 27. С. 164–165.



33. Трубецкой, Е.Н. Лекции по энциклопедии права. / Е.Н. Трубецкой. М.: Типография Императорского Московского университета, 1999. 227 с.
34. Фатуев, А. А. Трудовое право в жизни человека. /А.А. Фатуев. М.: Юридическая литература. 1991.С. 21 – 25.
35. Головина, С.Ю. Кучина, Ю.А. Перминов, Ю.В. Сравнительно-правовой анализ трудовых кодексов государств членов ЕАЭС: проект доклада. Екатеринбург/ С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина, Ю.В. Перминов // Издат.дом «Уральская государственная юридическая академия», 2009. № 2. 125 с.
36. Давлетгильдеев, Р.Ш. Международно-правовое сотрудничество государств участников Содружества независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе / Р.Ш. Давлетгильдеев // Российский юридический журнал, 2013. № 5. С. 90 - 95
37. Капустин, А.Я. Договор о евразийском экономическом союзе – новая страница правового развития евразийской интеграции/ А.Я. Капустин // Журнал российского права, 2014. № 12.С. 17-19
38. Каширкина, А.А. Морозов, А.Н. Международно-правовая модель Евразийского экономического союза: потенциал интеграционного взаимодействия и риски / А.А.Каширкина, А.А.Морозов // Евразийский юридический журнал 2015. № 6. С. 25 – 29.
39. Куренной А.М. Возможные механизмы взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений в рамках ЕАЭС /А.М. Куренной // «Трудовое право в России и за рубежом». 2017. № 3. С. 4 – 7.
40. Лютов, Н.Л. Возможности использования опыта Европейского союза для гармонизации трудового законодательства Европейско-Азиатского региона. / Н.Л. Лютов. М.: Юрист, 2012. С. 31 – 34.
41. Петров, А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. 2014. № 5. С. 12 – 14.

42. Шуралева, С.В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России: монография / С.В. Шуралева. Пермь: гос. нац. исслед.ун-т Пермь, 2017. 195 с.
43. Филющенко, Л.И. Плешакова, И.Н. Трудовое право : учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова// М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. Екатеринбург : Издательство Урал.ун-та, 2019. 204 с.

### РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Конституционный Суд Российской Федерации Определение № 2618. О от 19 ноября 2015 г // СЗ Российской Федерации. 2015. № 58.
2. Высший Суд Российской Федерации Определение № 18-КГ17-10 от 24 апреля 2017 г // СЗ Российской Федерации. 2017. № 19.
3. Высший Суд Российской Федерации Определение от 08.04.2019 № 89. КГ18-14. // Ведомости Высшего Суда Российской Федерации. 2019. № 17.
4. Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 г. № 913-О-О/ URL.: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 31.05.2021) .

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица 1 – Различия в повышении заработной платы и индексации

Критерий оценки	Индексация заработной платы	Повышение заработной платы
Степень обязательности	Обязательна для любого работодателя: как для бюджетных, так и для коммерческих организаций	Не обязательна, проводится по желанию работодателя
Круг лиц, которым обеспечивается увеличение заработной платы	Проводится в отношении всех сотрудников организации (определение Конституционного Суда РФ № 913-О-О)	Проводится в отношении сотрудника (ов), которого работодатель выбирает самостоятельно. Работодатель может произвести повышение оклада всем сотрудникам или выборочно произвести повышение оклада работнику
Факторы, влияющие на повышение заработной платы (увеличение должностного оклада)	Рост потребительских цен на товары и услуги	Решение работодателя и наличие у него финансовых возможностей
Коэффициенты, используемые при увеличении заработной платы	Индекс потребительских цен, который публикуется на сайте Росстата, размер инфляции, установленный официально	Любые показатели, установленные работодателем самостоятельно

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Общество с ограниченной ответственностью «Альфа»

УТВЕРЖДЕНО:

приказом по ООО «Альфа»

от 08.01.2021 № 3

Положение об индексации заработной платы работников ООО «Альфа»

## 1. Индексация заработной платы

1.1. Индексация заработной платы – это механизм ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и с учетом уровня инфляции.

1.2. Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам, а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер.

При этом не подлежат индексации разовые доплаты и надбавки, социальные пособия, все виды премий, компенсаций и материальной помощи, выплачиваемые работникам ООО «Альфа».

Индексация заработной платы производится по основному месту работы.

Заработная плата от работы по внутреннему совместительству индексируется по основному месту работы и по совместительству.

Заработная плата от работы по внешнему совместительству индексируется в части работы по совместительству.

1.3. Индексация заработной платы производится всем работникам ООО «Альфа» ежеквартально в пределах утвержденного советом директоров бюджета доходов и расходов ООО «Альфа» на соответствующий финансовый год. Для этого используются официально опубликованные на сайте <http://www.gks.ru/> данные Росстата об индексе роста потребительских цен (далее – ИПЦ) в целом по стране.

Для вновь принятых работников индексация заработной платы производится в общеустановленном порядке, независимо от количества полных (неполных) месяцев, отработанных ими в квартале, за который в первый для них раз производится индексация.

1.4. Сумма индексации заработной платы работника определяется как результат умножения денежного дохода работника, подлежащего компенсации и указанного в пункте 1.2 настоящего положения, на величину прироста ИПЦ (в процентах), разделенный на 100 процентов.

1.5. Проценты прироста ИПЦ для индексации заработной платы определяются приказом генерального директора. Приказ издается не позднее 15-го числа месяца, следующего за окончанием того квартала, за который производится индексация.

1.6. По окончании каждого квартала в ООО «Альфа» производится увеличение должностных окладов работников ООО «Альфа» на величину квартального роста ИПЦ в России на основе данных Росстата.

1.7. Заработная плата, рассчитанная с учетом процентов ИПЦ, выплачивается работникам ООО «Альфа» начиная с 1-го числа первого месяца каждого квартала (1 января, 1 апреля, 1 июля, 1 октября) соответствующего финансового года.

Финансовый директор

Борисов

С.И. Борисов

Главный бухгалтер

Галкина

И.Н. Галкина

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Решение Московского городского суда от 18 сентября 2015 г. N 7-9856/15

Судья Кострюкова К. Н. N 7-9856/15

## РЕШЕНИЕ

18 сентября 2015 г. Москва

Судья Московского городского суда Мисюра С. Л., рассмотрев в открытом судебном заседании жалобу защитника ФГУП «\*\*\*» \*\*\*а О. С. на решение судьи Головинского районного суда г. Москвы от 24 июля 2015 года, которым постановление Государственной инспекции труда в г. Москве N \*\*\* от 10.02.2015 по делу об административном правонарушении в отношении ФГУП «\*\*\*» по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ оставлено без изменения, жалоба - без удовлетворения,

установил:

Постановлением Врио главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в г. Москве N \*\*\* от 10.02.2015 ФГУП «\*\*\*» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, с назначением административного наказания в виде штрафа в размере 30000 рублей.

Не согласившись с указанным постановлением, ФГУП «\*\*\*» обратилось с жалобой на него в суд.

Головинским районным судом города Москвы постановлено вышеизложенное решение, об отмене которого просит ФГУП «\*\*\*» по доводам жалобы.

Защитник ФГУП «\*\*\*» \*\*\*а Ю. А. в судебном заседании доводы жалобы поддержала.

Исследовав материалы дела, проверив доводы жалобы, заслушав защитника, не нахожу оснований для отмены решения Головинского районного суда г. Москвы.

В соответствии с частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на

должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 27.01.2015 г. по адресу: Москва, \*\*\*, ФГУП «\*\*\*» нарушило требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а именно: в нарушение требований со ст. 134 ТК РФ, обязывающей работодателей обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы - производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, не обеспечило выполнение указанных норм трудового законодательства, не указало в локальных нормативных актах предприятия порядок и размеры индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В соответствии со ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Факт административного правонарушения и вина ФГУП «\*\*\*» в его совершении подтверждаются письменными материалами дела: протоколом об административном правонарушении, актом проверки N \*\*\*, составленным по результатам проверки.

Указанные доказательства получены в соответствии с требованиями закона, надлежащим должностным лицом, не доверяя сведениям, указанным в них, оснований не имеется, в связи с чем должностное лицо и судья районного суда правильно признали вышеперечисленные документы допустимыми доказательствами и положили в основу обжалуемых постановления и решения.

В судебном заседании защитник ФГУП «\*\*\*» пояснил, что на момент проверки в локальных актах предприятия, отсутствовали положения об индексации заработной платы работников, поскольку предприятие вправе самостоятельно определять порядок такой индексации и необходимость

внесения положений об индексации заработной платы в локальные нормативные акты.

Вопреки доводам жалобы, проверяя законность и обоснованность постановления должностного лица о привлечении ФГУП «\*\*\*» к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, судья правильно установил все фактические обстоятельства дела, правильно применил положения законодательства об охране труда, дал правильную юридическую оценку действиям Предприятия и пришел к верному выводу о его виновности в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

С учетом изложенного, действия ФГУП «\*\*\*» правильно квалифицированы по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Вывод судьи о наличии в действиях Предприятия события и состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, основан на доказательствах по делу и сделан в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 2.1 КоАП РФ.

Доводы жалобы, касающиеся неправильного применения судом норм материального права, несоответствие выводов судьи районного суда обстоятельствам дела не могут быть приняты во внимание, так как направлены на иную, субъективную оценку обстоятельств дела и представленных доказательств, не содержат правовых аргументов, опровергающих вывод судьи о совершении Обществом вмененного ему в вину административного правонарушения, в связи с чем, отмену состоявшихся по делу актов повлечь не могут.

Указанные доводы повторяют доводы жалобы, являвшиеся предметом проверки суда первой инстанции, при этом суд признал их необоснованными, мотивировав свои выводы в решении. Суд второй инстанции соглашается с этими выводами, поскольку они основаны на материальном законе и представленных доказательствах.

Довод жалобы о том, что на момент вынесения решения в ФГУП «\*\*\*» имелся локальный нормативный акт, определяющий порядок индексации заработной платы, проверялся судом первой инстанции и не нашел своего подтверждения.

Административное наказание в виде административного штрафа назначено ФГУП «\*\*\*» в соответствии с требованиями ст. ст. 3.1, 3.5 и ст. 4.1 КоАП РФ в пределах санкции ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Порядок и срок давности привлечения к административной ответственности не нарушены.



Нарушений норм материального и процессуального права, влекущих отмену или изменение обжалуемого судебного постановления, по делу не имеется.

Руководствуясь ст. ст. 30.6 - 30.9 КоАП РФ,

решил:

Решение Головинского районного суда г. Москвы от 24.07.2015 г. оставить без изменения, а жалобу защитника ФГУП «\*\*\*» \*\*\*а О. С. - без удовлетворения.

Судья

Московского городского суда Мисюра С. Л.