

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРПЛАТЫ ОБЯЗАТЕЛЬНА ДЛЯ ВСЕХ



Проведение индексации зарплат регулирует ст. 134 Трудового кодекса РФ. Но в ней не установлен четкий порядок индексации. Многие работодатели полагают, что индексировать зарплату работников должны только бюджетные учреждения. На вопросы читателей «НБ», связанные с процедурой индексации, отвечает Анна Котова-Смоленская, ассоциированный партнер Юридической фирмы «ЮСТ», адвокат, к.ю.н.

ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

пять вопросов профессионалу



1. Обязаны ли работодатели всех форм собственности индексировать зарплату работников? Или такая обязанность распространяется только на бюджетные учреждения?

Повышение уровня реального содержания заработной платы обеспечивается ее индексацией в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ). При этом бюджетные организации проводят такую индексацию в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Все остальные работодатели — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Иными словами, коммерческие и некоммерческие организации (не являющиеся бюджетными) вправе самостоятельно определять, в каких размерах и в каком порядке производить индексацию зарплаты. Исходя из формулировок ст. 134 ТК РФ вопрос об индексации может быть урегулирован в рамках социального партнерства — в коллективном договоре либо самим работодателем — в локальном нормативном акте (к примеру, в Положении об оплате труда).

Роструд в письме от 19.04.2010 № 1073-6-1 выразил позицию, что работодатель обязан индексировать зарплату.

Конституционный суд РФ не нашел оснований рассматривать ст. 134 ТК РФ на предмет ее соответствия положениям Конституции РФ (см. Определение от 17.06.2010 № 913-О-О). Поводом для вынесения этого Определения стала жалоба работодателя, который обратил внимание на различное толкование нормы в правоприменительной практике. Упомянутую статью определяют как обязывающую работодателей, не финансируемых из бюджета, самостоятельно устанавливать порядок индексации зарплаты либо как предоставляющую им такое право. Данное обстоятельство, по мнению заявителя, приводит к противоречию ст. 134 ТК РФ общеправовому критерию определенности, ясности и недвусмысленности правовой нормы.

В своем Определении КС РФ указал, что индексация зарплаты как таковая направлена на обеспечение ее покупательной способ-

ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

пять вопросов профессионалу

ности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников. Статья 134 ТК РФ не противоречит другим статьям Трудового кодекса и позволяет коммерческим организациям самостоятельно, в том числе с участием представителей работников, устанавливать порядок такой индексации (в отличие от работодателей — бюджетных организаций) и учитывать все значимые для сторон трудовых отношений обстоятельства. И хотя КС РФ не дал четкого ответа об обязательности индексации для всех категорий работодателей, высказанная им позиция позволяет руководствоваться следующей логикой. Если индексация является государственной гарантией, то, как и в случаях иных государственных гарантий, индексация становится обязательной в силу положений соответствующего нормативного акта. Данная логика нашла свое отражение в судебной практике по трудовым спорам на уровне судов ряда субъектов РФ. См. определения Санкт-Петербургского городского суда от 10.07.2012 по делу № 33-8880/2012, Свердловского областного суда от 10.05.2012 по делу № 33-5756/2012, Московского городского суда от 06.02.2012 по делу № 33-3216, Нижегородского областного суда от 25.10.2011 по делу № 33-10824 и др.



2. Как документально оформить и обосновать размер индексации? Какими нормами руководствоваться при исчислении ее размера? Есть ли у нее минимум и максимум?

Порядок и размеры повышения зарплаты могут предусматриваться в коллективных договорах, соглашениях или в локальных нормативных актах. В силу закона необходимо привлечь к принятию соответствующего документа представителей работников. Обоснованием размера индексации может служить тот факт, что индексы роста потребительских цен на товары и услуги, являясь экономическими показателями роста цен, объективно отражают уровень инфляции. И следовательно, их использование для индексации действительно обеспечивает покупательную способность заработной платы.

ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

пять вопросов профессионалу

На практике работодатели, как правило, с начала каждого календарного года индексируют зарплаты на индекс потребительских цен за прошедший год. Рекомендуется применять официальные сведения об индексе потребительских цен на товары и услуги, которые определяются территориальными органами Федеральной службы государственной статистики. Минимальное и максимальное значения индексации для коммерческих организаций не установлены. Законодатель исходил из того, что работодатель и представители работников могут устанавливать такие показатели самостоятельно.



3. Как часто нужно индексировать зарплату и каким категориям работников?



Эти условия также отданы законодателем на усмотрение сторон трудовых отношений. Если в организации по каким-либо причинам индексируется лишь зарплата отдельных категорий работников, работодатель должен иметь обоснование, почему перерасчет производится только им. Важно, чтобы такой подход не давал повода говорить о наличии в организации дискриминации в сфере оплаты труда.

На практике зарплату индексируют всем работникам организации. И если возникает вопрос о выделении отдельных категорий, как правило, к ним относятся сотрудники, получающие зарплату только в виде фиксированных (должностных) окладов.



4. Какие риски несет работодатель, не индексируя зарплату? Есть ли примеры, когда работники обращались в суд по этому поводу?




Работодатель может быть привлечен к ответственности в виде административного взыскания, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ. Также работник, чью зарплату работодатель не индексировал, вправе обратиться в суд с иском о взыскании не выплаченных ему сумм.

ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

пять вопросов профессионалу

Вопрос об индексации обычно возникает в спорах о взыскании невыплаченной зарплаты и требовании произвести ее перерасчет. Зачастую конфликт имеет место, если конкретный порядок индексации не определен локальным нормативным актом. Например, известны случаи, когда работодатель заявляет, что у него не возникает обязанности индексировать зарплату только потому, что нет документа, устанавливающего методику расчета.

 5. Допустим, индексация коллективным договором и соглашением не предусмотрена, соответствующего локального нормативного акта тоже нет... Нужно ли беспокоиться по этому поводу?

Для предотвращения конфликтных ситуаций рекомендуется принять такой локальный нормативный акт или включить соответствующие положения в коллективный договор.

Нам известен случай, когда ГИТ, придя с проверкой в крупную организацию, потребовала индексировать зарплату за несколько лет. Это вылилось работодателю в довольно крупную сумму. Кроме того, вынесенное ГИТ предписание грозило волной исков со стороны работников региональных отделений организации, которые, ссылаясь на это предписание, также могли потребовать перерасчет зарплаты.

Есть пример, когда прокурор подал иск в интересах работника акционерного общества, потребовав проиндексировать его зарплату, поскольку работодатель этого не делал в нарушение действующего Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслевой промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2011—2013 гг. (Определение Волгоградского областного суда от 18.05.2012 по делу № 33-4794/2012).