



КонсультантПлюс

Статья: "Верно" и "неверно" для зарплатной
индексации
(Кокурина М.А.)
("Главная книга", 2021, N 7)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 29.06.2021

"Главная книга", 2021, N 7

"ВЕРНО" И "НЕВЕРНО" ДЛЯ ЗАРПЛАТНОЙ ИНДЕКСАЦИИ

Нужно ли индексировать зарплату в период пандемии? Можно ли проводить индексацию только в отношении работников с маленькой зарплатой или индексировать только часть зарплаты? Ответы на эти и другие вопросы помогут вам избежать претензий от работников или трудинспекции.

"Пандемия, поэтому индексацию можно не проводить"

Неверно. Из-за пандемии [норму](#) ТК РФ о необходимости периодически проводить индексацию зарплаты не отменяли и не приостанавливали. Индексировать зарплату должны все работодатели без исключения [<1>](#). Также все должны иметь в своих ЛНА, коллективном договоре или трудовых договорах с сотрудниками условия о порядке индексации.

Напомним, что при документарной проверке трудовая инспекция вправе запросить документы, устанавливающие порядок индексации заработной платы и подтверждающие проведение индексации [<2>](#). Оштрафовать за нарушение трудового законодательства могут, в частности, если [<3>](#):

- положения об индексации закреплены в документации работодателя, но зарплата не индексируется;

- в компании нет никаких документов, закрепляющих положения об индексации. Это самостоятельное нарушение, даже если индексация проводится. Кстати, иногда через суд удается заменить штраф за отсутствие документа, предусматривающего порядок индексации, на предупреждение. Но это возможно, если сразу после выявления нарушения ввести в действие в компании такой порядок при отсутствии у работодателя иных нарушений [<4>](#).

[<1> ст. 134](#) ТК РФ.

[<2> п. 13](#) Административного регламента, утв. Приказом Роструда от 13.06.2019 N 160.

[<3> ч. 1 ст. 5.27](#) КоАП РФ; [Письмо](#) Роструда от 19.05.2020 N ПГ/24772-6-1; [Определение](#) ВС от 08.04.2019 N 89-КГ18-14.

[<4> Решение](#) Ростовского облсуда от 04.08.2020 N 11-1006/2020.

"Индексируем только маленькие зарплаты"

Неверно. Обязательно индексировать зарплату каждому сотруднику, работающему по трудовому договору. Вместе с тем вы вправе предусмотреть, допустим, в ЛНА:

- в каких пределах индексировать. Ведь ТК РФ не устанавливает, обязан ли работодатель индексировать все составные части зарплаты или только оклад, индексировать полностью оклад или его часть [<5>](#);

- с какой периодичностью индексировать. Например, раз в месяц, раз в квартал или раз в год.

Поэтому вы можете внести в ЛНА положения, предусмотрев свой период индексации и свою индексруемую сумму. Например, с 1 января 2021 г. вы обязуетесь индексировать работникам раз в полгода не всю сумму зарплаты, а только ту часть оклада, которая равна региональному МРОТ. Только не забывайте, что обязанность работодателя не просто проиндексировать, а обеспечить повышение реального содержания зарплаты. Поэтому Минтруд указывает на то, что индексация - это как минимум увеличение зарплаты на уровень инфляции [<6>](#).

<5> Письмо Минтруда от 24.12.2018 N 14-1/ООГ-10305 (далее - Письмо N 14-1/ООГ-10305).

<6> Письмо N 14-1/ООГ-10305.

**"Индексируем в зависимости от своих
экономических показателей"**

Верно. Но при условии, что в документации работодателя зафиксированы <7>:

- взаимосвязь индексации с финансовыми показателями фирмы. Допустим, в локальном нормативном акте установлено, что работодатель в зависимости от своей платежеспособности проводит индексацию на коэффициент, который может меняться ежегодно или ежеквартально по приказу руководителя;

- коэффициент индексации в размере не ниже уровня инфляции <8>.

<7> [Определение](#) ВС от 24.04.2017 N 18-КГ17-10; Апелляционное [определение](#) Санкт-Петербургского горсуда от 22.05.2018 N 33-9031/2018.

<8> Письмо N 14-1/ООГ-10305.

**"Мы повысили всем оклады, поэтому индексировать
их по ЛНА не будем"**

Неверно. Если у вас во внутренних документах (неважно, в ЛНА, в коллективном договоре или в трудовых договорах) закреплена обязанность индексировать оклады на определенный коэффициент, то вы должны ее соблюдать. И на выполнение этой обязанности не влияет то, что вы единичным решением повысили зарплату.

**"По ЛНА платим премии или повышаем зарплаты,
поэтому не индексируем"**

Спорно. Дело в том, что законодательно не установлено единственного способа "обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы". Поэтому многие работодатели считают, что если они иногда повышают зарплаты или платят премии и другие дополнительные стимулирующие или компенсационные выплаты, то индексацию можно не проводить. Из-за этого возникают частые споры с работниками, причем как с нынешними, так и с бывшими.

Такие споры уже неоднократно оказывались в ВС РФ. Там высказывались так. С одной стороны, индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги - это лишь один из способов повышения уровня содержания зарплаты. Другие способы такого роста - это периодическое повышение окладов или выплата премий <9>.

С другой стороны, в каждом конкретном случае необходимо выяснять, какая система оплаты труда установлена у работодателя, какие условия выплаты премий и надбавок предусмотрены и есть ли в ЛНА, коллективном договоре или трудовых договорах обязанность работодателя индексировать зарплаты путем повышения окладов или выплаты премий <10>.

Поэтому споры продолжаются. Некоторые суды соглашались, что можно считать индексацию проведенной, например, если оклады повышались ежегодно на основании приказов руководителя <11>.

Другие суды поддерживают работников, утверждая, что в качестве индексации нельзя рассматривать любые дополнительные выплаты работникам, поскольку <12>:

- увеличение оклада связано с повышением уровня знаний и навыков, соблюдением условий трудового договора работником;

- премии и иные стимулирующие выплаты начисляются за выполнение установленных производственных показателей;

- иные выплаты, к примеру материальная помощь к отпуску, надбавки за выслугу лет или компенсационные доплаты, восполняют сотруднику затраты, допустим, в связи с работой в особых условиях или с отъездом в отпуск, вознаграждают его лояльность к работодателю и тоже не связаны с повышением уровня заработка.

Таким образом, заменять индексацию иными дополнительными выплатами работнику рискованно. Безопаснее прописать у себя порядок индексации в чистом виде, не смешивая его со стимулирующими, компенсационными выплатами или повышением зарплаты. С учетом всех "верно" и "неверно" нужно действовать так.

Шаг 1. Утвердите ЛНА, например отдельное положение об индексации или раздел в положении об оплате труда, с такими условиями.

1. В ООО "Черный карандаш" индексируются оклады работников, часовые тарифные ставки и сдельные расценки (далее - зарплата).
2. Зарплата индексируется не реже одного раза в 6 месяцев в пределах пороговой суммы. Часть зарплаты, превышающая пороговую сумму, индексации не подлежит.
3. Пороговая сумма и коэффициенты индексации утверждаются приказом генерального директора не реже одного раза в 6 месяцев с учетом финансовых возможностей работодателя и уровня инфляции в регионе.

Шаг 2. Издайте приказ руководителя, устанавливающий коэффициент, с учетом которого будет проиндексирована зарплата, или пороговую сумму индексации на предстоящий период. К примеру, так.

На основании [ст. 134 ТК РФ](#), [Соглашения](#) о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством МО, Союзом "Московское областное объединение организаций профсоюзов" и объединениями работодателей Московской области от 31.10.2019 N 243, Положения об индексации заработной платы ООО "Черный карандаш"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Проиндексировать оклады сотрудников ООО "Черный карандаш" в пределах пороговой суммы на период январь - июнь 2021 г. на основе индекса потребительских цен Росстата на декабрь 2020 г. по Московской области - 1,047 <1>.
2. Установить пороговую сумму для индексации зарплаты 15 000 руб., что соответствует минимальному размеру оплаты труда в Московской области на январь 2021 г.

Комментарий

<1> Напомним, что коэффициент индексации можно рассчитать исходя из прогнозируемого уровня инфляции в стране, из величины прожиточного минимума или роста потребительских цен на товары и услуги в регионе или по России.

<9> [Определение](#) ВС от 24.04.2017 N 18-КГ17-10.

<10> [Определение](#) ВС от 08.04.2019 N 89-КГ18-14.

<11> [Определение](#) Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30.09.2020 N 88-6693/2020.

<12> [Определение](#) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.02.2020 N 88-1210/2020; Апелляционное определение Тюменского облсуда от 09.12.2019 N 33-6899/2019; [Решение](#) Свердловского облсуда от 19.04.2017 N 72-481/2017.

"Каждую индексацию нужно оформлять в кадровых документах"

Верно. Вот что нам разъяснили в Роструде.

Оформление индексации зарплаты в кадровых документах

Шкловец Иван Иванович, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости

- Индексация может проводиться различными способами, в частности с учетом прогнозируемого уровня инфляции или роста потребительских цен, однако общим ее итогом должно быть реальное повышение зарплаты. При увеличении должностных окладов в результате индексации изменяется размер оплаты труда работников, в связи с чем необходимо внести изменения в кадровые документы. Кстати, даже если по ЛНА работодатель индексирует часть оклада (допустим, в размере регионального МРОТ). В итоге это все равно повышение размера оклада, что нужно отразить в кадровой документации.

Заработная плата сотруднику устанавливается трудовым договором. А условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, обязательно должны быть включены в трудовой договор <13>. Поэтому при изменении должностных окладов следует оформлять дополнительное соглашение к трудовому договору с каждым работником.

В отношении штатного расписания нужно учитывать следующее. При приеме нового сотрудника на работу условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, указываются в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием. Поэтому при увеличении окладов в результате индексации нужно вносить изменения и в штатное расписание тоже.

Отражать изменения оплаты труда в личных карточках работника не обязательно по законодательству. Но если не привести личные карточки сотрудников в соответствие с другими кадровыми документами, возникнут неудобства в работе.

* * *

Кстати, еще одно "верно". Информацию об индексации не нужно указывать в [СЗВ-ТД](#). Ведь индексация - это не кадровое мероприятие, как, к примеру, прием на работу, перевод на другую постоянную работу или увольнение, а один из способов повышения уровня реального содержания зарплаты.

<13> [статьи 57, 135](#) ТК РФ.

М.А. Кокурина
Старший юрист

Подписано в печать

19.03.2021