Нормативные требования по индексации заработной платы работников

В соответствии с абзацем четвертым ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.

Согласно 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.

Соответственно, индексация заработной платы является обязанностью работодателя, а не его правом, что также прямо подтверждает Роструд в своем письме от 19.04.2010 № 1073-6-1.

Также 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.

Следовательно, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, как правило в соответствии с приказами учредителя, другие работодатели обязаны закрепить порядок индексации заработной платы в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

Необходимо отметить, что отсутствие порядка индексации заработной платы в одном из локальных нормативных актов работодателя влечет за собой ответственность, предусмотренную ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Такая позиция также подтверждается письмом Роструда от 19.05.2020 № ПГ/24272-6-1.

В свою очередь, на законодательном уровне порядок индексации заработной платы не закреплен, что дополнительно указано в разделе «Оплата труда» Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утвержденного приказом Роструда от 11.11.2022 № 253.

Однако согласно письму Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.12.2018 № 14-1/ООГ-10305 «Об индексации зарплаты» правила индексации заработной платы определяются в зависимости от источника финансирования организаций либо законами и подзаконными нормативными актами (для государственных органов), либо коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (для других организаций). Повышение заработной платы может осуществляться как путем пропорционального увеличения всех выплат, предусмотренных системой оплаты труда организации и, соответственно, трудовым договором работников, так и путем увеличения отдельных выплат,

входящих в заработную плату (например, увеличение оклада (доли тарифа в структуре заработной платы)).

Также, стоит отметить, что работодатель в случае, если размер индексации не установлен законом либо подзаконным актом, самостоятельно определяет ее размер, важно, чтобы индексация отражала реальное исполнение обязанности работодателя, указанной в ст. 134 ТК РФ.

Как следствие работодатель, может выбрать один из следующих способов индексации заработной платы и отразить его в соответствующем локальном нормативном акте:

- индексация на определенную сумму;
- индексация на определенный процент;
- индексация равная индексу потребительских цен на товары и услуги, который в установленном порядке размещается на официальном сайте Росстата, по итогам определенного периода;
- индексация равная уровню инфляции, установленному соответствующим федеральным законом.

Таким образом, для индексации заработной платы в образовательной организации необходимо:

1. Для государственных и муниципальных образовательных организаций руководствоваться соответствующим порядком, утвержденным учредителем, для других организаций – внести положения о порядке индексации заработной платы в локальный нормативный акт.
2. В соответствии с приказом учредителя или локальным нормативным актом выбрать способ индексация заработной платы: пропорциональное увеличение всех выплат, предусмотренных системой оплаты труда образовательной организации, или увеличение отдельных выплат, входящих в состав заработной платы.
3. Издать приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации об индексации, который будет являться основанием для внесения изменений в штатное расписание (в случае индексирования окладной части) и заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников.
4. Заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам с указанием проиндексированный заработной платы.