

Разъяснения Минтруда об индексации зарплат

08.05.2019 Автор: Янюшкин А. С., старший юрист-консульт ЦПО Групп

Согласно статье 130 ТК РФ к государственным гарантиям по оплате труда работников относятся меры, направленные на обеспечение повышения уровня реального содержания зарплат, в том числе посредством индексации.

При этом установленные в компании положения об индексации распространяются на всех сотрудников. Обязательно ли проводить индексацию заработной платы работников в коммерческих структурах, или можно заменить этот процесс иными мерами?

Индексация зарплат - обязанность работодателя

Компании должны индексировать заработную плату своих сотрудников в связи с увеличением уровня инфляции и ростом цен. Кроме того, работодатель имеет право дополнительно увеличивать размер зарплат отдельным сотрудникам. К таким выводам пришел Минтруд в *Письме от 24.12.2018 № 14-1/ООГ-10305 «Об индексации зарплат»*.

Минтруд разъяснил, что согласно статье 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает и ее индексацию в связи с удорожанием потребительских услуг и товаров. Индексация заработной платы проходит в порядке, закрепленном в коллективном договоре, соглашениях, внутренних нормативных актах.

Как провести индексацию?

Действующее законодательство не предусматривает единого, подходящего для всех категорий работников, способа индексации. Однако **работодатель обязан увеличивать зарплаты сотрудников на уровень инфляции**.

Порядок индексации зарплат зависит от источника финансирования компании и определяется по-разному. Государственные структуры руководствуются законами и подзаконными НПА, а остальные организации их внутренними актами.

Если индексация проводится в коммерческой организации, правила ее проведения могут быть закреплены в соглашении с сотрудниками, коллективном договоре, в иных локальных нормативных актах.

Кроме обязательной индексации, работодатель может дополнительно увеличить размер оплаты труда для отдельных категорий сотрудников. Зарплаты можно повышать через пропорциональное увеличение любых выплат работнику, либо путем увеличения отдельных выплат, из которых состоит заработная плата, например, доли тарифа, оклада. Какой способ избрать – решает работодатель, учитывая мнение представительного органа работников.

Какая ответственность предусмотрена за отсутствие индексации?

Ответ на этот вопрос давал Минтруд России в *Письме от 26.12.2017 N 14-3/В-1135*. Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда разъяснил, что **работодатель обязан проводить индексацию зарплат в соответствии со статьями 22, 130, 134 ТК РФ**. Если работодатель нарушил положения указанных статей, ему грозит **административная ответственность**. При неиндексации зарплат в порядке, установленном внутренним нормативным актом компании, работодатель также нарушает статью 136 ТК РФ.

Ответственность за отсутствие индексации предусмотрена статьей 5.27 КоАП. Кроме предупреждения, эта статья устанавливает следующие санкции:

- штрафы в размере от 1000 до 5000 рублей для должностных лиц и для ИП, от 30 000 до 50 000 для организаций
- при **повторном правонарушении** суммы штрафа существенно увеличиваются: от 10 000 до 20 000 рублей для должностных лиц и ИП, от 50 000 до 70 000 рублей для организаций

Информация об обязательной индексации зарплат размещена и на официальном сайте Роструда.

Служба сообщает, что если по истечении календарного года, в котором Росстатом зафиксирован рост потребительских цен, индексация зарплаты не проведена, **работодатель привлекается к ответственности независимо от того, принимал он соответствующий локальный акт, или не принимал.** Вместе с тем судебные или надзорные органы должны **понудить работодателя к устранению указанного нарушения, как в части принятия локального акта (если он отсутствует) так и в части проведения индексации.**

Суды об индексации

Если индексация заработных плат сотрудников не проведена, действия работодателя могут быть обжалованы в прокуратуру, Государственную инспекцию труда, или в суд. Если в результате проверки выяснится, что в компании не определен порядок индексации, работодателю могут выдать предписание об устранении нарушений, либо привлечь к административной ответственности по статье 5.27 КоАП.

Однако, **Верховный Суд РФ** высказал иное мнение на счет индексации. В обзоре судебной практики ВС РФ N 4 (2017) разъясняется, что коммерческая организация вместо индексации может увеличить работникам оклады или выплачивать премии. **Главное, чтобы в результате этих действий повышался реальный уровень заработной платы, то есть достигались цели индексации.**

Указанный подход применяется в судебной практике.

Индексировать или не индексировать?

Минтруд и суды высказывают разные позиции вопросу индексации.

По мнению **Минтруда, работодатель обязан индексировать зарплату.** Законом не определен точный механизм индексации, но из этого не следует, что коммерческие организации освобождены от такой обязанности. Если ГИТ выявит отсутствие индексации, вероятно, работодателю будет выдано обязательное к исполнению предписание. Также не исключено привлечение к административной ответственности, поскольку иные способы повышения оплаты труда инспекторы могут не признать.

Анализ судебной практики позволяет сделать вывод, что работодатель – коммерческая компания вправе вместо индексации принимать иные меры для увеличения зарплат сотрудников. В случае судебных разбирательств по поводу неиндексации, работодателю необходимо представить суду доказательства выполнения обязанности по повышению зарплат, иными, кроме индексации, способами.

Тем не менее, полагаем, что для того, чтобы избежать судебных споров или минимизировать их риск **работодатель обязан принимать меры для повышения зарплат своих сотрудников с учетом роста цен на товары и услуги, и должен располагать документальными доказательствами принятия таких мер.**