

Индексация заработной платы

Трудовой кодекс в ст. 130 закрепляет в системе основных государственных гарантий по оплате труда работников меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Что это означает на практике?

Фактически положения ст. 130 ТК РФ не накладывают никаких обязательств на работодателя, но указанная норма закона конкретизируется в ст. 134 ТК РФ. Положениями ст. 134 устанавливается уже конкретная обязанность работодателя обеспечивать повышение уровня реального содержания зарплаты, в том числе путем индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Из содержания ст. 134 ТК РФ можно сделать вывод о том, что только индексация заработной платы “завязана” на индекс роста потребительских цен на товары и услуги.

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПОРЯДКА ИНДЕКСАЦИИ

Законодательством порядок индексации не установлен. Установлена лишь обязанность работодателя осуществлять ее. Причем организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию зарплаты в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. А другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Ранее для индексации зарплаты бюджетные организации руководствовались Законом РСФСР от 24.10.1991 № 1799-1 “Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР”. Но с 1.01.2005 он утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ “О внесении изменений в законодательные акты РФ...” - так называемого закона “о монетизации льгот”. До настоящего времени аналогичный закон или иной нормативный акт, предусматривающий порядок и условия индексации, не принят. Таким образом, индексация зарплаты работников бюджетной сферы производится в соответствии с нормативными правовыми актами соответствующего субъекта РФ или муниципального образования (в зависимости от источника финансирования того или иного учреждения/организации).

Следовательно, дальнейшее рассмотрение выбранной темы будет посвящено индексации зарплаты работников, которые трудятся в коммерческом секторе экономики.

В той же ст. 134 ТК РФ сказано, что порядок индексации заработной платы в организациях, основанных на частной собственности, индивидуальных предпринимателей, обществ с ограниченной ответственностью и других небюджетных организаций устанавли-

вается: коллективным договором; соглашением; локальным нормативным актом организации. И уже с этого момента возникают различные мнения по вопросу принятия этих документов организации.

Сразу отметим, что если соответствующее федеральное отраслевое (отраслевое тарифное) соглашение предусматривает конкретный размер индексации заработной платы, то повышение уровня реального содержания зарплаты обеспечивается с учетом требований этого соглашения. Это касается и того случая, если соответствующее отраслевое (отраслевое тарифное) соглашение заключено на межрегиональном, региональном, территориальном уровне социального партнерства.

А вот если порядок индексации заработной платы будет устанавливаться либо колдоговором, либо локальным нормативным актом организации, то необходимо обратить внимание на следующее.

1. Согласно ст. 8 ТК РФ работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции. То есть он имеет право, но не обязан принимать те или иные локальные нормативные акты. Вместе с тем по совокупности положений ст. 134 и ст. 8 ТК РФ можно сделать вывод о том, что на работодателя в данном случае возложена именно обязанность разработать и принять соответствующий локальный нормативный акт, определяющий порядок индексации заработной платы работников.

Такого вывода придерживается и Федеральная служба по труду и занятости, указывая в своих письмах: “В том случае, 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”.

2. Согласно ст. 36 ТК РФ на работодателя возложено право, а не обязанность выступить с инициативой о проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Поэтому отсутствие колдоговора в организации не является нарушением трудового законодательства. Но и из данной ситуации есть выход, так как и полномочные представители работников - наравне с работодателем - обладают правом выступить с инициативой о проведении таких коллективных переговоров. А как только полномочные представители работников направят работодателю предложение о начале коллективных переговоров по заключению колдоговора, у того возникает обязанность вступить в коллективные переговоры (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

КОЛДОГОВОР

Также отметим, что ст. 41 ТК РФ устанавливает свободу в выборе содержания и структуры колдоговора. Однако в Трудовом кодексе мы видим большое количество статей, в которых закон обязывает предусмотреть то или иное регулирование трудовых правоотношений именно в коллективном договоре.

Например, в соответствии со ст. 112 ТК РФ работникам, за исключением получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации, трудовым договором.

Согласно ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно ст. 136 ТК РФ зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Согласно ст. 143 ТК РФ тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно ст. 154 ТК РФ конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Согласно ст. 196 ТК РФ подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Наличие в указанных и во многих других статьях словосочетаний “коллективный договор”, “трудовой договор”, “локальный нормативный акт”, перечисленных через запятое, говорит о том, что регулирование тех или иных трудовых правоотношений должно устанавливаться в обязательном порядке как в коллективном договоре, так и в трудовом договоре, так и в локальном акте организации.

И ст. 134 ТК РФ - не исключение. Таким образом, положение об индексации заработной платы должно предусматриваться колдоговором.

К тому же и действия Государственной инспекции труда, и практика привлечения работодателей к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ показывают, что отсутствие в организации порядка индексации зарплаты (будь то отсутствие локального акта или отсутствие соответствующего положения в колдоговоре) является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности.

При этом отметим, что непринятие соответствующего колдоговора, соглашения, локального нормативного акта не освобождает работодателя от обязанности производить индексацию заработной платы, причем регулярно. Подробнее об этом - в следующем номере газеты.

КОМУ ИНДЕКСИРОВАТЬ

В силу предписаний статей 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. К такому выводу пришел Конституционный суд РФ в Определении № 913-О-О от 17.06.2010. В качестве основания КС РФ указал, что индексация направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда всех работников.

ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ИНДЕКСАЦИИ

Из требований ст. 134 ТК РФ следует, что только индексация заработной платы, как одна из форм обеспечения повышения реального содержания зарплаты, “завязана” на рост потребительских цен на товары и услуги.

Постановлением Госкомстата России от 25.03.2002 № 23 утверждены Основные положения о порядке наблюдения за потребительскими ценами и тарифами на товары и платные услуги, оказанные населению, и определения индекса потребительских цен. Положения предусматривают, что показателем, характеризующим инфляционные процессы в стране, является индекс потребительских цен (пункт II.1).

В соответствии с Положениями индекс потребительских цен (ИПЦ) характеризует изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления. ИПЦ измеряет отношение стоимости фиксированного набора товаров и услуг в ценах текущего периода к его стоимости в ценах предыдущего (базисного) периода. Расчет ИПЦ осуществляется в целом по Российской Федерации, федеральным округам и субъектам РФ по единому набору товаров (услуг).

Если, например органом госстатистики субъекта РФ зафиксирован положительный ИПЦ за определенный период, то этот рост

является основанием для индексации зарплаты. Рост потребительских цен фиксируется Росстатом постоянно, следовательно, наличие инфляционных процессов в стране, вызывающих необходимость индексации зарплаты, предполагается и в силу ст. 61 Гражданского процессуального кодекса РФ доказыванию не подлежит.

РАЗМЕР ИНДЕКСАЦИИ

Практика показывает, что для расчета размера индексации можно использовать данные, которые указываются в ФЗ о федеральном бюджете на очередной год, или процент роста прожиточного минимума, или иные показатели. Но при использовании каждого из перечисленных способов размеры индексации будут различаться.

Если порядок проведения индексации нормативно не установлен, суды, как правило, применяют ИПЦ, рассчитываемый органами госстатистики в соответствующем субъекте РФ.

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что к полномочиям работодателя относится не установление индексации (это его обязанность в силу закона), а определение порядка учета роста потребительских цен на товары и услуги, для того чтобы индексацию зарплаты произвести. Таким образом, организация должна определить различные индикаторы, временные периоды и иные условия, которые будут положены в основу индексации зарплаты работников. Индексация может проводиться в соответствии с ИПЦ, определенным по методическим рекомендациям Росстата или его территориального органа Федеральной службы государственной статистики по конкретной области, либо на величину инфляции, указанную в законе о федеральном бюджете или бюджете того региона, на территории которого работает организация.

В локальном акте организации, определяющем порядок индексации зарплаты, необходимо указать:

- с какого числа проводится индексация зарплаты;
- за какой период;
- на сколько процентов;
- какой источник информации будет использован в качестве основания для индексации;
- а также определить (если используется ИПЦ на товары и услуги), какой период будет заложен в качестве расчетного.

Если будет использоваться ИПЦ, то в порядке индексации необходимо выбрать и указать период: 1) начало календарного года к началу предыдущего года; 2) текущий месяц к декабрю предыдущего года; 3) текущий месяц к соответствующему месяцу предыдущего года; 4) иное. То есть необходимо выбрать какой-то один расчетный период индекса, иначе, не указав этот и все иные необходимые данные для индексации зарплаты, представители работников столк-

нутя с большой проблемой в защите прав работников из-за непроведения или некачественного проведения индексации.

Огромное количество вопросов возникает при обсуждении, на какой же процент необходимо индексировать постоянную часть зарплаты. Судебная практика при рассмотрении соответствующих дел неоднозначна. Суды указывают, что величина повышения должна обеспечивать достойный уровень жизни и защиту от инфляции. Так, в одном из решений районного суда Самары указано, что повышение должностных окладов работников организации на 5 и 10% (в разные годы) не рассматривалось работниками как индексация зарплаты, поскольку стоимость потребительской корзины выросла на 20,1%. Повышение в данном случае нельзя считать аналогом индексации, так как цель последней - защита от инфляции - не достигнута.

Иная ситуация имела место при рассмотрении в Магаданском городском суде дела о взыскании сумм индексации. Колдоговором организации была предусмотрена ежегодная индексация зарплаты. Но в дальнейшем в отраслевое соглашение, действие которого распространялось на данного работодателя, были внесены изменения: индексация заменялась повышением среднемесячной зарплаты не менее чем на 2% выше темпов роста среднемесячной зарплаты в экономике соответствующего региона. В результате рост средней зарплаты истца в спорный период составил 12%, и суд, не усмотрев в деле обстоятельств, приведших к снижению содержания оплаты труда истца, в удовлетворении иска отказал.

Кроме того, по мнению судов, необходимость индексации зарплаты из-за роста потребительских цен не означает, что величина индексации и порядок ее проведения должны строго соответствовать механизму указанного роста. То есть порядок повышения зарплаты может быть иным - при условии строго обеспечения достойного уровня жизни работника.

Также в своем Определении № 913-О-О от 17.06.2010 КС РФ указал, что нормативные положения закона предоставляют работодателям, не получающим бюджетного финансирования, при определении порядка индексации возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя.

Вместе с тем некоторые суды, например Мурманской области, в своих решениях указывают, что, исходя из перечисленных требований закона, именно на работодателя возложена обязанность обеспечить ежегодную индексацию зарплаты работников не ниже официального уровня инфляции.

Конечно, позиция профсоюзов в данном вопросе - трактовать закон в пользу работников, и профсоюзы будут настаивать на размере индексации не ниже роста потребительских цен за определен-

ный период. Не будем забывать, что Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” предоставляет право профсоюзам участвовать в определении размеров индексации зарплаты (п. 2 ст. 22).

ПЕРИОДИЧНОСТЬ ИНДЕКСАЦИИ

По обычаям делового оборота наименьшим периодом индексации является месяц, наибольшим – год.

Можно привести для примера следующую судебную практику. Так, согласно решению Октябрьского районного суда Мурманска, “в соответствии с Основными положениями о порядке наблюдения за потребительскими ценами и тарифами на товары и платные услуги, оказанные населению, и определения индекса потребительских цен, утвержденными постановлением Госкомстата РФ № 23 от 25.03.2002, ежегодно изменяются индексы потребительских цен, действующие на территории Российской Федерации. Следовательно, наличие инфляционных процессов в стране, вызывающих необходимость проведения индексации заработной платы, предполагается, и в силу статьи 61 Гражданского процессуального кодекса РФ доказыванию не подлежит”. Такой же позиции придерживаются и другие суды общей юрисдикции.

Таким образом, на работодателя в силу закона возложена обязанность обеспечить ежегодную индексацию зарплаты.

Если колдоговором, локальным актом организации или соответствующим федеральным (межрегиональным), региональным, территориальным отраслевым соглашением предусмотрена иная периодичность индексации зарплаты и соответствующее отраслевое соглашение распространяется на организацию - необходимо руководствоваться этими документами.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРПЛАТЫ В ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОТРАСЛЕВЫХ (МЕЖОТРАСЛЕВЫХ) И РЕГИОНАЛЬНЫХ СОГЛАШЕНИЯХ

В соответствии со ст. 134 ТК РФ порядок индексации заработной платы для организаций коммерческого сектора экономики может быть также определен и соглашениями. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные (ст. 45 ТК РФ). В данном случае нас интересуют отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключаемые на федеральном уровне, и региональные соглашения.

Согласно закону соглашения распространяются на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях 3 и 4 ст. 48 ТК РФ. Этой статьей также преду-

смотрен вариант “принудительного распространения” федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения (ФОС) на иных работодателей, не поименованных в частях 3 и 4 статьи (см. части 3, 4, 8, 9 ст. 48 ТК РФ).

Итак, если ФОС распространяется на работников соответствующего предприятия и в этом документе прописан порядок индексации зарплаты - указанный порядок обязателен для конкретного работодателя.

Анализ ФОС показывает, что не всегда соглашение содержит конкретные условия индексации зарплаты - с указанием размера, периодичности и оснований повышения реального содержания зарплаты работников (как правило, переписывается ст. 134 ТК, а установление порядка индексации отдается на откуп самим организациям). В приведенной ниже таблице представлены положения некоторых ФОС, имеющих различную формулировку индексации зарплаты.

Отметим, что организации могут конкретизировать условия индексации в своем колдоговоре и локальном акте, при этом, не ухудшая положение работников по сравнению с прописанным в соответствующем ФОС.

Напомним, что если положения соответствующего ФОС не исполняются, то у работника появляется право обратиться в органы по надзору и контролю, а также в районный суд с заявлением об индексации зарплаты в соответствии с требованиями ФОС. Многочисленные примеры из судебной практики показывают, что если в ФОС достаточно точно и однозначно прописан порядок индексации зарплаты и ФОС распространяется на соответствующего работодателя, то заявленные иски работника удовлетворяются в полном размере.

Полномочные представители работников (как правило, это первичная профсоюзная организация) также вправе инициировать коллективный трудовой спор в связи с невыполнением требований соответствующего ФОС. Порядок регулирования данных правоотношений предусмотрен в гл. 61 ТК РФ.

Кроме того, и в региональном трехстороннем соглашении, заключаемом на уровне соответствующего субъекта РФ, возможно предусмотреть порядок индексации зарплаты. Однако, согласно требованиям той же ст. 48 ТК РФ, нормы регионального соглашения будут распространяться на работодателей, поименованных в частях 3 и 4 ст. 48 ТК РФ. Требования же частей 7, 8 и 9 ст. 48 ТК РФ на региональные трехсторонние соглашения не распространяются.

На практике часто возникают случаи, когда региональное соглашение действует в отношении незначительного числа работодателей. Причины такого положения: далеко не все региональные работодатели являются членами объединения работодателей, заклю-

чившего соглашения; не все работодатели уполномочили указанное объединение участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение; не все работодатели свободно присоединяются к соглашению после его заключения.

Однако из создавшейся ситуации есть выход. На уровне субъекта РФ профсоюзы могут инициировать разработку областного закона (например, о социальном партнерстве в регионе) или внести изменения в уже действующий соответствующий областной закон. Тем более что многие территориальные объединения организаций профсоюзов обладают правом законодательной инициативы на региональном уровне. Изменения действующего областного закона или новый законопроект будут направлены на создание аналогичных условий “принудительного распространения” регионального соглашения на иных работодателей, не участвующих в разработке соглашения, не уполномочивших его заключать и добровольно не присоединившихся к нему. Такой порядок “принудительного распространения” регионального соглашения как для федеральных отраслевых (межотраслевых) соглашений, прописанный в ст. 48 ТК РФ, предусмотрен в некоторых областных законах субъектов РФ, в том числе в Архангельской области.

При наличии в субъекте соответствующего областного закона, позволяющего распространить принцип “принудительного” присоединения к региональному соглашению, профсоюзы “одним ударом” могут покрыть весь регион в целях незамедлительного исполнения требований законодательства. Потому как ни для кого не секрет, что огромное количество работодателей не исполняют требования ст. 134 ТК РФ, на многих работодателей не распространяются действия того или иного ФОС, многие работодатели не проводят ежегодную индексацию зарплаты в отношении всех работников организации и на уровень не ниже индекса потребительских цен на товары и услуги. Наличие конкретного и однозначного порядка индексации зарплаты в региональном соглашении также позволит облегчить работу первичных профорганизаций по отстаиванию трудовых прав членов профсоюза и улучшить работу по закреплению соответствующего порядка индексации зарплаты в колдоговоре и локальном акте организации.

ОТЛИЧИЕ ИНДЕКСАЦИИ ОТ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ

На практике индексация зарплаты в чистом виде встречается довольно редко. Как правило, работодатель своим приказом (распоряжением) просто повышает зарплату посредством увеличения постоянной ее части - должностного оклада, часовой тарифной ставки или месячной тарифной ставки.

Вопрос о возможности замены индексации повышением зарплаты в ином порядке вызывает неоднозначное отношение. По мне-

нию некоторых специалистов, “внеплановое” повышение зарплаты может стать основанием не индексировать ее в соответствующем периоде. А по нашему мнению, ключевое значение имеют основание повышения зарплаты и величина этого повышения.

“Внеплановое” повышение зарплаты посредством увеличения постоянной ее части - должностного оклада, часовой тарифной ставки или месячной тарифной ставки - вызвано изменением количества или качества труда, его условий и иными подобными обстоятельствами. В данном случае повышать оклад (ставку) можно либо на сколько-то процентов, либо в твердой денежной сумме.

Индексация же зарплаты посредством увеличения постоянной ее части вызвана ростом индекса потребительских цен на товары и услуги, ухудшением покупательной способности, уменьшением реального содержания зарплаты. При индексации должностной оклад / часовая / месячная тарифная ставка повышается на определенные процент, рассчитанный по определенным правилам, установленным в организации с учетом требований отраслевых тарифных или иных соглашений (если они распространяются на данную организацию).

Таким образом, решение не индексировать зарплату в соответствующем периоде в связи с ее повышением на основании уже имеющегося приказа (распоряжения) не будет соответствовать законным интересам работника и отвечать требованиям ст. 134 ТК РФ.

Также разовые приказы о повышении постоянной части зарплаты не могут заменить собой локальный нормативный акт организации, определяющий порядок индексации зарплаты.

Например, решением Печенгского районного суда Мурманской области в 2013 году удовлетворено исковое заявление районного прокурора в интересах неопределенного круга лиц: суд обязал ООО “Печенгагеология” определить локальным нормативным актом порядок производства индексации зарплаты работникам общества.

Представитель ООО “Печенгагеология” пояснял, что работодатель обеспечил повышение уровня реального содержания зарплаты своих работников посредством введения приказами предприятия повышающих коэффициентов 1,05 к действующим тарифам и окладам и надбавок в размере 10 - 30% к действующим тарифам и окладам, что обеспечило действительное повышение реального содержания зарплаты работников ООО “Печенгагеология”.

Суд не согласился с доводами представителя ООО “Печенгагеология” о признании приказов “Об изменении размера оплаты труда работников общества” как соответствующего локального акта, определяющего порядок индексации зарплаты. Суд согласился с позицией прокурора, заключающейся в том, что изданные ответчиком приказы носят стимулирующий характер и не могут быть отне-

сены к локальным нормативным актам, определяющим порядок индексации зарплаты, поскольку приказы не устанавливают порядок увеличения оплаты труда в связи с ростом цен и уровнем инфляции, не отражают периодичность индексации, порядок определения ее коэффициентов, к которым индексация применяется.

Таким образом, разовые приказы (распоряжения) работодателя о повышении зарплаты в связи с увеличением качества и (или) количества труда не могут заменить собой как порядок индексации, так и сам приказ об индексации зарплаты работников.

ОФОРМЛЕНИЕ ИНДЕКСАЦИИ

В предыдущих частях публикации рассказано, что порядок индексации заработной платы устанавливается, в том числе, локальными актами организации. Предположим, что такой внутренний документ в организации принят. Не забываем, что локальный нормативный акт, устанавливающий порядок индексации, принимается с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ). В данном случае в качестве такого органа будем рассматривать выборный орган первичной профсоюзной организации, профком. В законе сказано, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК РФ). Порядок учета мнения профкома первичной профорганизации подробно прописан в ст. 372 ТК РФ.

Если в локальный нормативный акт, устанавливающий порядок индексации, планируется внести изменения, то решение работодателя об этом принимается тоже с учетом мнения профкома первички (анализ ст. 135 ТК РФ) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ. О шероховатостях ст. 372 ТК РФ (истребование мнения представительного органа работников в зависимости от численности членов профсоюза в первичке) в данной статье мы рассказывать не будем.

Итак, в организации действует локальный акт, устанавливающий порядок индексации, например Положение об индексации заработной платы. Предположим, в этом внутреннем документе прописано, что в конкретных случаях индексация производится на основании приказа (распоряжения) работодателя. Отсутствие (неиздание) такого приказа (распоряжения) по организации - неправомерно, нарушает ст. 134 ТК РФ.

В приказе (распоряжении), как правило, указываются следующие условия: с какого числа проводится индексация зарплаты работников, за какой период, на сколько процентов, какой источник информации будет использован как основание для индексации, какой период индекса потребительских цен на товары и услуги будет заложен в качестве расчетного. Например, с начала календарного

года к соответствующему периоду предыдущего года; текущий месяц к декабрю предыдущего года; текущий месяц к соответствующему месяцу предыдущего года; или иное - в зависимости от расчетного периода, который прописан в Положении об индексации заработной платы.

Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ). Поэтому на работодателя возложена обязанность (с ответственностью) ознакомить работников как с Положением об индексации заработной платы, так и с самим приказом (распоряжением) работодателя о проведении конкретной индексации за конкретный период.

Встает вопрос: необходимо ли истребовать письменное согласие работника на издание приказа (распоряжение) работодателя о проведении конкретной индексации? И необходимо ли вносить какие-либо изменения в трудовой договор с работником?

Разные мнения

1. Да, действительно, ст. 72 ТК РФ говорит об истребовании письменного согласия работника, что оформляется в виде допсоглашения между работником и работодателем в случае изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Однако индексация не считается повышением заработной платы, потому что реальное содержание зарплаты остается неизменным, а значит, не является и изменением определенных условий трудового договора, требующих письменного соглашения сторон. Поэтому для индексации зарплаты согласие работников не требуется, соответственно не требуется и заключение дополнительного соглашения к трудовому договору. Достаточно издать приказ (распоряжение) работодателя, в котором будет содержаться указание провести индексацию со ссылкой на ст. 134 ТК РФ, и ознакомить с этим приказом (распоряжением) работника.

И все же вопрос надлежащего оформления индексации в отношении конкретного работника, то есть в каждом отдельном случае, остается спорным.

2. С одной стороны, размер зарплаты является одним из обязательных условий трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Все обязательные условия трудового договора должны быть в нем указаны. Любые условия, установленные трудовым договором, должны изменяться посредством заключения дополнительного соглашения к нему.

При этом по смыслу статей 57 и 72 ТК РФ ознакомление работника под подпись с Положением об индексации заработной платы и с приказом (распоряжением) о проведении конкретной индексации

сации зарплаты не является согласием работника на последующие изменения условий трудового договора.

Получается, что при издании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя и проведении конкретной индексации необходимо с работником заключать дополнительное соглашение к трудовому договору, ведь размер постоянной части зарплаты (часовая тарифная ставка, должностной оклад и т.д.) изменяется.

Такой порядок, очевидно, неудобен ни работодателю, ни работнику. Нельзя заранее знать размер роста потребительских цен на товары и услуги в каждый период. А каждый раз заново указывать в трудовом договоре изменение постоянной части оплаты труда - это требует больших временных затрат как на процедуру принятия дополнительного соглашения к трудовому договору, так и на подготовку такого соглашения, особенно если на предприятии много сотрудников.

С другой стороны, если проанализировать статьи 8 и 57 ТК РФ, то выяснится, что они не предусматривают обязанности работодателя включать нормы Положения об индексации заработной платы в трудовой договор с каждым работником.

Какой же в данном случае может быть выход?

Наиболее рациональный выход - включить в трудовой договор ссылку на локальный нормативный акт, устанавливающий порядок индексации, то есть на принятое в организации Положение об индексации заработной платы. Это будет означать, что указанный внутренний документ организации наделяется силой условий трудового договора и является частью последнего, о чем между работником и работодателем достигнуто соглашение.

Аналогичного мнения специалисты придерживаются и по поводу уточнения трудовых обязанностей работника в должностной инструкции, а не в трудовом договоре. Должностная инструкция работника согласно трудовому договору является частью этого договора и имеет наравне с ним одинаковую юридическую силу.

Если условие об индексации со ссылкой на локальный акт (Положение об индексации заработной платы) ранее отсутствовало в трудовых договорах, его следует включить посредством дополнительного соглашения (ст. 57 ТК РФ).

Если же условие об индексации со ссылкой на локальный акт (Положение об индексации заработной платы) было включено в текст трудового договора, но в этот внутренний документ организации планируется внесение изменений, то необходимо иметь в виду следующее.

Помимо того, что решение о внесении изменений, дополнений в Положение об индексации заработной платы принимается с учетом мнения профкома первичной профорганизации (ст. 135 ТК РФ), об этих изменениях и их причинах не позднее чем за два месяца

должен быть в письменной форме извещен сам работник (ст. 74 ТК РФ).

Судебная практика (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 15.10.2012 по делу № 33-8706) подтверждает: в случае изменения локального акта, названного в трудовом договоре, работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях условий трудового договора, определенных сторонами, и о причинах, вызвавших эти изменения, не позднее чем за два месяца.

ВЫВОДЫ

Установление в локальных нормативных актах организации порядка индексации и ее своевременное осуществление являются обязанностями работодателя.

Индексация осуществляется не реже одного раза в год с учетом фактических темпов роста индекса потребительских цен, определяемых органами госстатистики.

Локальный нормативный акт, устанавливающий порядок индексации, принимается с учетом мнения представительного органа работников.

Ссылка на локальный нормативный акт, определяющий порядок индексации, включается в трудовой договор с работником.

Осуществление индексации в зависимости от наличия в организации средств, а равно осуществление индексации в размерах, не обеспечивающих надлежащего повышения содержания зарплаты, неправомерны.

При неисполнении работодателем обязанности по индексации заработной платы работник может обратиться за защитой своих прав в Государственную инспекцию труда, прокуратуру или суд.

Судами рассматриваются индивидуальные обращения, а при наличии коллективного трудового спора он разрешается посредством примирительных процедур внутри организации.

За несоблюдение обязанности индексировать зарплату работников в соответствии с ростом индекса потребительских цен и за нарушение порядка индексации работодатель, помимо материальной ответственности перед работником, несет и административную ответственность.