

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Один из базовых принципов государственного регулирования правоотношений в сфере труда, закрепляемый ст. 2 ТК РФ — своевременная выплата справедливой заработной платы. Зарплата при этом, согласно трудовому законодательству, должна обеспечить достойную жизнь работающего гражданина и членов его семьи, для чего ее размер не должен быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

Повышение уровня заработной платы также закрепляется в качестве обязанности работодателя ст. 134 ТК РФ. Одним из основных критериев необходимости проведения индексации заработной платы в 2024 году, как и ранее, остается рост потребительских цен на товары и услуги.

Зарплаты должны индексироваться раз в год. Единых сроков индексации законодательство не устанавливает.

По общему правилу, индексация проводится с момента, когда Росстат определяет уровень инфляции за весь прошедший календарный год. Этот момент приходится на 1 февраля каждого года. Но работодатели могут индексировать зарплаты и с другой даты. Например, с 1 января или со второго полугодия.

Чтобы избежать претензий со стороны контролирующих органов и не отстаивать свою правоту в суде, работодатель в 2024 году должен проиндексировать зарплату сотрудников.

Если работодатель не является бюджетным учреждением, индексация проводится в соответствии с локальным актом. Например, соглашением об оплате труда, коллективным договором или положением об индексации зарплаты. Если в организации такой акт отсутствует, его необходимо разработать и утвердить.

Трудовой кодекс РФ не предусматривает никаких требований к порядку индексации

зарплат сотрудников коммерческих организаций. Поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любой порядок и условия индексации.

Работодатель самостоятельно, с учётом своего экономического положения, определяет следующие условия индексации зарплат: периодичность и конкретные сроки индексации; величину индексации; перечень выплат, подлежащих индексации.

Зарплата индексируется в соответствии с локальным актом, а основанием для индексации является приказ работодателя. В этом приказе определяется дата, с которой повышается зарплата, а также указывается величина индексации (например, в процентном отношении к окладу сотрудников).

Несмотря на то, что величину индексации определяет сам работодатель, будет лучше, если зарплата увеличится как минимум на уровень инфляции.

Приказ об индексации зарплат подписывается руководителем организации и доводится до сведения всех работников его полугодия.

Если работодатель не произведет своевременно индексацию заработной платы, он может быть привлечен за данные действия к административной ответственности.

Рассматривается данная ответственность положениями статьи 5.27 КоАП РФ. Так, данная статья предполагает наложение штрафа в размере от 1 до 5 тыс. рублей для руководителей предприятия или индивидуальных предпринимателей либо иных, ответственных за установление порядка начисления зарплаты лиц, и от 30 до 50 тыс. рублей для непосредственно субъектов хозяйствования, обладающих статусом юридического лица.



ПРОКУРАТУРА СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА РАЗЪЯСНЯЕТ

Практика прокурорского надзора за исполнением трудового законодательства показывает, что значительное количество нарушений трудовых прав граждан допускается при оформлении трудовых отношений.

В частности, распространены случаи приёма на работу без подписания трудового договора, издания приказа о приёме на работу.

Это приводит к тому, что в случае возникновения конфликта с работодателем работник зачастую лишается возможности не только доказать размер заработной платы и другие условия договора, но и сам факт наличия трудовых отношений, что препятствует контролирующим органам реагировать на нарушения закона, а работник вынужден доказывать свою правоту в судебном порядке.

Между тем, согласно ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре должны быть обязательно оговорены такие существенные условия, как место работы, выполняемая трудовая функция (то есть работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации или конкретный вид поручаемой работнику работы), а также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).



