

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 КОЗУЛЬСКОГО РАЙОНА РАЗЪЯСНЯЕТ

Основные требования, предъявляемые к оплате труда в 2019 году, контроль над выполнением которых осуществляется на государственном уровне, остаются прежними:

- соблюдение установленных трудовым или коллективным договором, иными локальными нормативными актами сроков и очередности выплаты заработной платы;
- обеспечение реального уровня зарплаты (индексация в соответствии с инфляцией);
- применение прозрачной системы стимулирования с использованием конкретных количественных и качественных критериев оценки;
- своевременная и в полном объеме выплата всех компенсаций и надбавок, гарантированных законом для некоторых категорий работников;
- использование актуальных и отвечающих требованиям трудового законодательства методов и методик оценки качества и эффективности труда сотрудников при дифференциации оплаты труда;
- установление принципов и порядка оплаты труда на конкретном предприятии в трудовых и коллективном договоре, локальных нормативных актах;
- отсутствие любой дискриминации при установлении условий оплаты труда.



