

Роструд объяснил, как правильно оформить индексацию зарплаты

В 2025 году всё больше компаний пересматривают зарплаты сотрудников из-за роста цен и инфляции. Но просто увеличить выплату недостаточно — важно правильно оформить индексацию документально. Роструд напомнил, когда нужно заключать дополнительное соглашение к трудовому договору, а когда можно обойтись приказом. Разберемся как избежать ошибок и оформить всё по закону.

Что требует Трудовой кодекс

По статье 57 Трудового кодекса, в трудовом договоре обязательно указываются:

- размер оклада (или тарифной ставки);
- все доплаты и надбавки;
- премии и другие стимулирующие выплаты.

Это значит: если меняется что-либо из этих условий — документ нужно пересматривать.

Нужно ли допсоглашение при индексации?

Да, если повышается именно оклад. В этом случае:

1. Стороны подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору.
2. В соглашении обязательно указывается новый размер оклада в рублях.

Просто указать коэффициент индексации — недостаточно.

Если оклад остался без изменений, а увеличилась, например, премия, — ситуация другая.

Оклад или коэффициент?

Представьте ситуацию. В компании решено проиндексировать зарплаты. Бухгалтерия готовит документы. Главный вопрос: как внести это изменение в договор с работником. Нужно ли каждый раз переписывать конкретную сумму оклада. Или можно просто указать коэффициент индексации. Например, «заработка плата увеличивается на 7%».

Если индексация меняет конкретный размер оклада (тарифной ставки), то в дополнительном соглашении к трудовому договору обязательно указывается новый точный размер этого оклада (ставки). Просто написать коэффициент «плюс 5%» недостаточно.

Трудовой договор — это основной документ. В нем четко прописываются условия оплаты труда. Сюда входит точная цифра оклада или ставки. Доплаты и надбавки тоже указываются. Любое изменение этих прописанных условий требует согласия работника. Такое согласие оформляется письменно. Это и есть дополнительное соглашение.

Можно ли повысить зарплату за счёт премий?

Роструд напомнил о другом возможном пути. Иногда индексацию можно провести не через повышение оклада. А через увеличение постоянных премиальных выплат или надбавок. При важных условиях:

1. Увеличение премии должно реально привести к росту общей суммы заработной платы работника. Просто изменить правила премирования без гарантии роста выплат — это не индексация.

2. Если после такого увеличения премии зарплата сотрудника стала выше, это признается индексацией. Тогда вносить изменения в пункт трудового договора об окладе не требуется. Оклад остается прежним.
3. Однако изменения в правила премирования (локальный нормативный акт) или в условия выплаты конкретной надбавки (если она прописана в договоре) все равно нужно оформить. Это делается по правилам статьи 72 ТК РФ.
Пример: если зарплата сотрудника в 2024 году составляла 60 000 ₽, а в 2025 году — 66 000 ₽ (за счёт роста квартальной премии), и это закреплено в документах, Роструд считает, что индексация проведена корректно.

Как подготовиться к индексации?

1. **Определить способ индексации.** Если меняется оклад — нужно готовить допсоглашения. Если увеличиваются премии — достаточно приказа.
2. **Проверить трудовые договоры.** Убедитесь, что новые суммы зафиксированы в нужных разделах.
3. **Согласовать документы с кадровой службой.** Все изменения оформляются в письменной форме.
4. **Обновить расчёт зарплаты.** Внести новые суммы в табель и бухгалтерскую систему. Любое изменение зарплаты — это изменение условий трудового договора. Исключение — случаи, когда индексация происходит через премии, а не через изменение оклада. Всегда четко фиксируйте в документах, как именно меняется оплата труда. Учитывайте разъяснения Роструда. Это поможет избежать проблем.

Читайте также: Когда можно заменить годы в расчетном периоде при расчете пособий