

Считать ли увеличение окладов индексацией зарплаты: мнение Роструда

Работодатель решил проиндексировать зарплаты, повысив работникам оклады. Он указал все должности с новыми окладами в приказе об индексации, а также подготовил дополнительные соглашения с работниками. Можно ли такое увеличение окладов рассматривать как индексацию зарплаты? Роструд считает, что **можно**, если **итоговый размер зарплаты выше**, чем в предыдущем периоде.

Ст. 134 ТК РФ устанавливает, что работодатель обязан обеспечить повышение уровня реального содержания зарплаты. Речь идёт об индексации заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги.

Юрлица и ИП индексируют зарплаты работников в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями либо локальными актами.

Если порядок индексации зарплаты посредством повышения окладов предусмотрен коллективным договором, соглашением или локальным актом компании, а итоговый размер оплаты труда превысит, например, начисляемый в прошлом году, то повышение окладов **можно** рассматривать как индексацию.

Разъяснения экспертов Роструда соответствуют позиции Минтруда, изложенной в письме от 24.12.2018 № 14-1/ООГ-10305. Зарплата может быть проиндексирована двумя способами:

1. Посредством пропорционального увеличения всех выплат, предусмотренных системой оплаты труда.
2. Посредством увеличения отдельных выплат, входящих в заработную плату (например, путём увеличения доли тарифа в структуре оплаты труда).

Верховный суд РФ разъяснил, что индексация не может рассматриваться как единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания зарплаты. То есть работодатели могут исполнить эту обязанность, систематически повышая зарплату работникам: увеличивать должностные оклады, выплачивать премии и др. В Определении ВС РФ от 08.04.2019 № 89-КГ18-14 установлено, что индексация зарплаты через повышение окладов или выплату премий должна быть **зафиксирована** в соответствующем локальном акте.

Читайте также Порядок заполнения заявления на патент: образцы и примеры