ДРТ
ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ
BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

35 ЛЕТ В РОССИИ



Трудовые споры

Выпуск №20. Индексация заработной платы: правовое регулирование, подходы судов и готовящиеся изменения законодательства

Уважаемые коллеги!

ДРТ представляет вашему вниманию информационное сообщение, посвященное порядку индексации заработной платы.

В этом выпуске мы рассмотрим требования, которые предъявляет законодатель к механизму индексации, подходы судов к порядку ее проведения, а также потенциальный законопроект, направленный на уточнение и дополнение действующего регулирования.

Информация актуальна по состоянию на 14 ноября 2025 года.

Действующее трудовое законодательство устанавливает обязанность работодателя обеспечивать повышение уровня содержания заработной платы, которое в том числе включает ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

Вместе с тем, если для отдельных категорий работодателей (государственных органов и органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений) порядок индексации заработной платы прямо определяется законодательством и иными нормативными правовыми актами, то для коммерческих организаций механизм индексации на сегодняшний день законодателем не регламентирован и подлежит закреплению в коллективных договорах, соглашениях и/или локальных нормативных актах работодателя.

Напротив, работодателю предоставлена свобода при определении механизма индексации. Так, в п. 10 Обзора судебной практики ВС РФ № 4 (2017) (утвержден Президиумом ВС РФ 15 ноября 2017 года) указывается, что ТК РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности. Повышение заработной платы может осуществляться не только путем индексации заработной платы, но и путем повышения оклада или выплаты премии — важно, чтобы в локальных нормативных актах (далее — ЛНА) было определено, что такое повышение или такая выплата является альтернативой индексации. Подобное решение порождает ситуацию, в которой фактически возможно несоответствие между размером индексации и реальным ростом цен на товары и услуги. Тем не менее необходимо учитывать, что отсутствие установленного порядка индексации не освобождает работодателя от выполнения указанной обязанности.

На практике возникает множество споров, вызванных несогласием работников с непроведением индексации, или неопределенностью, связанной с отсутствием у работодателя внутренних документов, определяющих порядок индексации.

В ситуации, когда работодателем принят ЛНА, регламентирующий процедуру индексации, суд проверяет действия работодателя на предмет их соответствия документу. Если в организации ЛНА, регламентирующий порядок индексации, не принят, суды руководствуются официальным индексом роста потребительских цен на товары и услуги. В частности, в Определении Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18 марта 2024 года № 88-6226/2024 указано, что размер индексации следует рассчитывать один раз в год в конце календарного года исходя из фактического индекса потребительских цен в Российской Федерации на товары и услуги за год на основании данных Росстата.

Обращаем внимание, что в настоящее время в СМИ опубликованы сведения о подготовке законопроекта, в соответствии с которым работодатели обязаны будут проводить индексацию не реже одного раза в год и в размере не ниже уровня инфляции за предыдущий год.

Во избежание спорных ситуаций и самостоятельного расчета судом размера индексации по требованию работника мы рекомендуем принять ЛНА, в котором будут подробно закреплены условия индексации, порядок определения ее размера и периодичность, и, если упомянутый выше законопроект будет принят, привести ЛНА в соответствие с ним.

Если у вас возникли какие-либо вопросы, пожалуйста, обращайтесь к нам — мы будем рады на них ответить!

Узнать больше об услугах и опыте команды ДРТ в этой области можно по ссылке.

Группа по разрешению споров



Юрий Халимовский

Директор

yukhalimovskiy@delret.ru



Владимир Никитинский

Старший юрист

vnikitinskiy@delret.ru

ДРТ
ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ
BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

delret.ru

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом компании, действующие под брендом «Деловые Решения и Технологии» (Группа ДРТ, delret.ru/about), не предоставляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одна из компаний Группы ДРТ не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.

Группа ДРТ