



ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГАРАНТИЯ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Каргина Марина Викторовна

Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования

«Академия труда и социальных отношений», магистратура, Юридический факультет, кафедра

«Трудовое право», Объединенная первичная профсоюзная организация

ПАО «Сургутнефтегаз» Нефтегазстройпрофсоюза, ХМАО-Югра, г. Сургут

Аннотация. Рассматривается проблема по обеспечению выполнения основной государственной гарантии по оплате труда - повышению уровня реального содержания заработной платы. Разбирается противоречия статей трудового кодекса по повышению уровня реального содержания заработной платы и индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Уточняются возможные нарушения и штрафы при отсутствии индексации.

Ключевые слова: индексация заработной плат, порядок индексации, периодичность индексации, гарантия по повышению заработной платы, реальная и номинальная заработная плата.

Статья 7 Конституции Российской Федерации устанавливает, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Для поддержания достойного уровня жизни населения, в защиту заработной платы от инфляции предусмотрена государственная гарантия по оплате труда.

На основании ст.130 ТК одной из государственных гарантий по оплате труда являются меры, обеспечивающие повышения уровня реального содержания заработной платы.

Заработная плата включает в себя оклад или тариф, умноженный на часы, компенсационные и стимулирующие выплаты согласно статьи 129 ТК РФ.

В ст.134 ТК РФ законодатель разъясняет меры, обеспечивающие повышения уровня реального содержания заработной платы. Мерами является индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, то есть уровень инфляции. Инфляция — это процесс устойчивого повышения цен на товары и услуги, то есть обесценивание денег или потеря ими покупательской способности.

Право устанавливать порядок по повышению заработной платы трудовой кодекс передает работодателю в коллективном договоре, локальном нормативном акте, соглашении.



Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы являются государственной гарантией, то порядок должен быть предусмотрен у каждого работодателя и повышение заработной платы должно быть в обязательном порядке.

В Определении Конституционного суда РФ от 17.06.2010 №913-О-О отражена следующая позиция:

Индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу предписаний статей 2, 130 и 134 данного Кодекса индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Нормативные положения, предоставляющие работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, права самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя, и не могут рассматриваться как неопределенные и нарушающие их конституционные права.

В письме Минтруда России от 26.12.2017 №14-3/В-1135 О штрафе, предусмотренном за не проведение индексации заработной платы работников в порядке и в сроки, установленные в коллективном договоре:

Согласно статье 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В соответствии со статьями 22, 130, 134 Кодекса работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

За нарушение указанных положений работодатель несет административную ответственность согласно КоАП.

В соответствии со ст. 5.27 КоАП нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 данной статьи и статьей 5.27.1 КоАП, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.

Статьей 5.31 КоАП предусмотрено, что нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3 000 до 5 000 рублей.



В соответствии с частью 1 статьи 5.27 КоАП административным правонарушением признается нарушение законодательства о труде и об охране труда, тогда как административным правонарушением по статье 5.31 КоАП признается нарушение коллективного договора, соглашения.

Согласно части 2 статьи 22 Кодекса работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу ст. 134 Кодекса, как указано выше, работодатели, не финансируемые из бюджета, вправе выбирать самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников, порядок, размер, сроки индексации заработной платы.

В соответствии со статьей 136 Кодекса заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Таким образом, при не индексации заработной платы в сроки и размерах, предусмотренных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, работодатель также нарушает статьи 22, 136 Кодекса.

Государственная гарантия по оплате труда будет считаться не предоставленной в случае отсутствия индексации заработной платы в течение месяца, квартала, года, два года? На какую гарантию работник может рассчитывать? Каким образом установить нарушение статьи 130 и 136 ТК РФ со стороны работодателя при отсутствии индексации заработной платы в течение месяца, квартала или года?

Трудовой кодекс не уточняет периодичность индексации заработной платы - ежегодно, ежеквартально, в начале года, в середине или в конце. Зачастую в локально-нормативных актах работодатель оговаривает индексацию без указания точного периода выплаты и при наличии денежных средств.

Из данных Росстата заметно резкое увеличение инфляции за последние 2 года. В 2016 году рост цен был на уровне 5,4%, в 2017 — минимальные за всю историю 2,5%, в 2018 году — 4,3%, в 2019 году — 3,0%, в 2020 году — 4,9%. в 2021 - 8,39%, 2022 – 11,94%. Вследствие высокой инфляции реальные и реальные располагаемые доходы граждан снизились.

Официальная инфляция публикуется в январе. В январе 2023 года по данным Росстата опубликован размер инфляции за 2022 год 11,94%. То есть именно на этот процент и должны повысить заработную плату работникам в 2023 году, чтобы выполнить государственную гарантию. Именно на эту цифру увеличены социальные выплаты, которые традиционно повышают в России с 1 февраля. Когда же необходимо проиндексировать заработную плату?



Прав ли будет работодатель, если в порядке укажет конец года, а не начало? Остается вопросом.

Попробуем разобраться в термине «реальная заработная плата», какой смысл законодатель вкладывает в эту фразу.

Для каждого работника важен не только размер зарплаты, но и ее качество. И здесь не подразумевается качество купюр, важно другое — насколько доход сотрудника позволяет удовлетворить его потребности в условиях современной экономической ситуации. [3]

В экономической науке различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – это денежное выражение заработной платы работника. Реальная заработная плата – это совокупность товаров, работ и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату. [1]

В условиях инфляции («обесценивания» денег, выражающегося в общем росте цен) реальная заработная плата работника уменьшается, если номинальная заработная плата остается неизменной.

Необходимо отметить, что повышение заработной платы работника при увеличении на уровень инфляции не происходит. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не является мерой повышения реального содержания заработной платы. Простая индексация на уровень роста потребительских цен может обеспечить только поддержание уровня реального содержания заработной платы, но не его повышение. [1]

Из этого следует, что на законодательном уровне не предусмотрено мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы.

Во многих коллективных договорах закреплён пункт по индексации заработной платы с учетом финансовой возможности предприятия. Но если говорить о государственной гарантии по оплате труда, то этот пункт возможно трактовать как индексация обязательна на уровень официальной инфляции и при финансовой возможности работодатель может увеличить заработную плату на больший процент уровня инфляции.

Выводы:

1. Законодатель обязывает работодателя производить индексацию заработной платы.
2. Индексация зарплаты положена всем работникам независимо от того, бюджетная это организация или коммерческий работодатель.
3. Законодатель периодичность, сроки по индексации заработной платы не оговаривает, но «традиционно» в России увеличиваются социальные выплаты с 1 февраля.
4. Работодатели, у которого нет закреплённого порядка индексации могут быть оштрафованы за нарушение трудового законодательства. Штраф ничтожно мал, по



сравнению с тем, сколько работодателю необходимо потратить на повышение заработной платы.

5. На законодательном уровне не предусмотрено мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы.
6. На законодательном уровне предусмотрены меры, обеспечивающие поддержание уровня реального содержания заработной платы.
7. Законодатель дает право работодателю на установление наибольшего уровня повышения заработной платы, чем уровень инфляции для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы.

Из данной статьи и сделанных выводов мы видим фактический уход государства от решения вопросов индексации заработной платы, хотя оно взяло на себя гарантию повышения реального содержания заработной платы.

Индексация заработной платы в установленный срок предусматривает частоту, определяемую сверху, независимо от изменения показателя роста цен (ежеквартально, каждый полгода, каждый год). В случае подвижного индекса зарплата возрастает автоматически по достижению порога индексации. Такое решение предполагает максимальную оперативность, при этом покупательная способность заработной платы защищается наиболее эффективнее. [5]

Список литературы:

1. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. - 2018 год. – 5-е издание – С.880.
2. Гутова, А.С. Индексация заработной платы как одна из государственных гарантий оплаты труда / А.С. Гутова // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. — 2016. — № 2. — С. 1-4.
3. Ермакова М. «Реальная и номинальная заработная плата: отличия, формулы расчета» <https://1c-wiseadvice.ru/company/>
4. Кочетов, А.Н. Занижение цены труда и устойчивость структурной безработицы в России / А. Н. Кочетов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. — 2019. — № 1. — С. 17-22.
5. Крицкая Г.А. Проблемы регулирования заработной платы в зарубежных странах / Г.А. Крицкая, А.М. Котков // Учебный эксперимент в образовании. — 2013. — № 2. — С. 7-10.
6. Харитонов Т.В. Уровень жизни населения: основные подходы к оценке показателей / Т.В. Харитонов, С.Н. Алексеева // Нива Поволжья. — 2016. — № 2. — С. 133-140.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации



8. Конституция Российской Федерации
9. <https://rosstat.gov.ru/>