

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.



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.



0

МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Государством на основании ст. 2 ТК РФ гарантируется обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" с 1 января 2019 года установлен минимальный размер оплаты труда в сумме 11 280 рублей в месяц, что соответствует действующей величине прожиточного минимума трудоспособного населения.

Согласно ст. 21,22 ТК РФ правом работника и обязанностью работодателя является выплата в полном размере причитающейся работнику заработной платы.

На основании ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Как следует из ст. 146 ТК РФ, труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями оплачивается в повышенном размере.

Постановлением Администрации Красноярского края от 24 апреля 1992 года № 160-г (с последующими изменениями) с 01 апреля 1992 года установлен районный коэффициент 1,30 к заработной плате работников предприятий и организаций. Постановлением Администрации Красноярского края от 13.11.1992 года № 393-п с 01 ноября 1992 года районный коэффициент к заработной плате 1,30 введен на территории Козульского района.

Таким образом, минимальный размер оплаты труда работника, выполнившего нормы труда в Козульском районе Красноярского края, с 1 января 2019 году не может быть ниже 18048,0 руб. (11280,0 руб. + 3384,0 (30% районный коэффициент) + 3384,0 (30% северная надбавка)).



РАСЧЕТ ЗА РАБОТУ В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Ранее верным считался расчет оплаты в выходные и праздничные дни в размере удвоенной дневной или часовой части оклада, тарифной ставки или сдельной расценки без начисления доплат, компенсаций, премий и т. д.

Такой расчет считался корректным на основании статьи 153 ТК и решения судьи (определение Верховного суда от 21.11.2016 № 56-КГ16-22). Однако Конституционный суд посчитал иначе, поскольку в результате, отработав в праздник, работник мог получить меньше, чем за работу в будний день, в то время как Трудовой кодекс гарантирует повышенную оплату труда.

Так на основании Постановления Конституционного суда от 28.06.2018 №26-П за работу в выходной требуется начислять двойную оплату исходя не только из оклада, тарифной ставки или сдельной расценки, но и прочих выплат, предусмотренных системой оплаты труда.

Решения Конституционного суда обязательны для всех организаций (ч. 1 ст. 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 N1-ФКЗ). Запрещено применять старый порядок, даже если изменения в положении об оплате труда не были учтены (письмо Минтруда от 02.11.2018 № 14-1/В-872). Рекомендуется в положении об оплате труда определить методику определения следующих параметров: количества рабочих дней и часов в месяце и какие выплаты, помимо оклада, учитываются.

Следует обратить внимание, что в случае неполной оплаты труда сотруднику за сверхурочную работу и работу в праздничные дни, потребуется начислить компенсацию за несвоевременную выплату зарплаты в соответствии со ст.236 ТК РФ,

более того Государственная инспекция труда вправе оштрафовать работодателя.



0

ВЫДАЧЕ РАБОТНИКУ РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

В соответствии со [статьей 136](#) ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Целью выдачи расчетного листка является необходимость проинформировать работника, из чего складывается его очередная заработная плата. При этом в соответствии с [частью 2 статьи 136](#) ТК РФ форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Таким образом, работодатель обязан извещать работника о составных частях заработной платы при выплате заработной платы, в соответствии с формой, утвержденной работодателем.

Общепринятой практикой при применении систем оплаты труда, в которых работникам устанавливаются оклады или месячные тарифные ставки, является выдача расчетных листов с указанием начисленной месячной заработной платы.

