ВАШ КОНСУЛЬТАНТ
420021, г. Казань,
ул. Татарстан, д. 22/41, 8 этаж
Телефон: 8(800)700-52-23, 8(843)515-20-20
Email: cons@vkons.ru Сайт: www.vkons.ru

Индексация заработной платы: мифы и возможности.

Что важно учитывать при определении порядка индексации?

В конце и начале календарного года традиционно встает вопрос об обязательности и размереиндексации.

Сначала про требования закона – по ст. 134 Трудового кодекса индексация:

- Обязанность, а не право работодателя;
- Размер индексации определяется не государством, а работодателем в локальном акте, который принимается с учетом мнения представительного органа;
- Индексация должна компенсировать работнику рост потребительских цен на товары и услуги;
- Индексируется «заработная плата», то есть закон сейчас не регулирует какую именно часть заработной платы надо проиндексировать.

На протяжении нескольких лет периодически появляются проекты по внесению поправок вТрудовой кодекс, в которых хотят установить какой-то более четкий критерий такой индексации. Если проанализировать все эти проекты, то основные предложения:

- Установить регулярность – ежегодно,
- Установить порядок – не ниже размера инфляции,
- Установить «базу» для повышения в виде оклада. Но это все пока остается на уровне проектов.

Поэтому давайте рассмотрим возможности, которые есть сейчас по индексации:

Параметр	Возможные варианты регулирования сейчас
Регулярность	Как правило, применяется ежегодная индексация Возможно: • Установить и иной период если его прописать в ЛНА, например, раз в 2 года или установить плавающую регулярность
Порядок установления	Как правило, жестко задается в локальном акте Возможно: • Установить определение размера индексации через решение работодателя

Какая часть заработной платы индексируется	Как правило, оклад (тарифные ставки, сдельные расценки) Возможно: • Оплату за труд (оклад, тарифные ставки, сдельные расценки), • Выплаты компенсационного характера, • Выплаты стимулирующего характера , если стимулирующие выплаты носят регулярный и гарантированный характер (подтверждено судебной практикой)
Сроки индексации	Как правило, конец года (декабрь), начало года (до марта) Возможно: • Любой прописанный срок
Порядок индексации: абсолютный или относительный	Как правило, индексацию работодатель проводит в относительном (%) размере. Возможно: • Относительный (%) характер • Абсолютный размер (в рублях)
Можно ли индексировать разным работникам на разные размеры	Как правило, размер индексации устанавливается в одинаковом размере, чтобы работодателя не обвинили в дискриминации. Возможно: • Определить разные критерии индексации (например, размер заработной платы работников, стаж работы в компании и т.д.) и установить дифференцированный размер индексации
Обязательность	Как правило, если компания не проводит индексацию, то онаее и не прописывает в локальных актах Возможно: • Прописать критерии, при которых индексация проводится и не проводится. Это могут быть финансовые условия компании, уровень заработных плат работников и др.

ВАЖНО:

Порядок индексации обязательно должен быть прописан в локальных актах – это является областью проверки и ГИТ и прокуратуры. Индексацию надо делать. Все вопросы по индексации (как часто, что именно, на какой размер, чем определяетсяразмер и т.д.) надо чтобы были прописаны в локальном акте.

Но важно понимать, что индексация заработной платы - это не только правовая обязанность работодателя. Она влияет на:

- Мотивацию персонала;
- Бренд работодателя, социальную и корпоративную политику работодателя;
- Себестоимость и прибыль компании;
- И т.д.

Вот лишь несколько примеров, на что влияет установленный в организации порядокиндексации:

- На размер фонда оплаты труда, так как от принятого порядка индексации могут увеличиться (или не увеличиться) выплаты компенсационного характера, средний заработок и т.д. То есть установление индексации в размере 2% на оклад может привести к росту ФОТ на 5%, например. И это часто не оценивается при выборе порядка индексации.
- Применение индексации к увеличению размера должностного оклада может привести к дискриминации одних работников перед другими, установлению разных окладов для работников на одной должности, необоснованному увеличению разницы между окладами наиболее ущемленных категорий работников и окладами наиболее защищенных категорий работников.
- Не просчитывается прогрессивное увеличение ФОТ при установленном порядке индексации в ближайшие несколько лет, если зарплата была увеличена в одном годуна 5%, то в следующем году на 5% увеличивается уже увеличенные заработные платы и т.д.
- При отсутствии роста цен в компании и иных влияющих на финансовые результаты факторов, снижается прибыль бизнеса или необоснованно увеличивается цена товара.
- И т.д.