

УДК 349.232

DOI: 10.26140/bgz3-2020-0902-0084

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

© 2020

SPIN: 1247-0227

AuthorID: 670988

Воробьева Ольга Александровна, кандидат педагогических наук, доцент,
заведующий кафедрой «Предпринимательское и трудовое право»

SPIN: 4652-7123

AuthorID: 1041053

Полякова Юлия Алексеевна, преподаватель кафедры «Предпринимательское
и трудовое право»

SPIN: 1518-2087

AuthorID: 634629

Лапшина Ольга Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры
«Гражданское право и процесс»

Тольяттинский государственный университет

(445020 Россия, Тольятти, улица Ушакова, 57, e-mail: zayaolga@mail.ru)

Аннотация. На основе толкования положений Трудового кодекса, анализа правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, иных судебных решений осуществляется поиск правовых механизмов, обеспечивающих, с одной стороны, реализацию социально необходимого для работников результата, с другой стороны, не нарушающих баланс прав и законных интересов работников и работодателей как условие гармонизации трудовых отношений. В статье подчеркивается, что работодатель должен иметь правовые механизмы защиты своих экономических интересов. Однако учет подобных интересов не должен нивелировать и статутные обязанности работодателя, к которым относится и обязанность повышения уровня реального содержания заработной платы. Авторы статьи акцентируют внимание на проблеме индексации заработной платы работников государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений. Делается общий вывод о декларативности ст. 134 ТК РФ, не позволяющей эффективно выстраивать работающие механизмы повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

Ключевые слова: индексация заработной платы, механизмы индексации, экономические возможности работодателя, рост потребительских цен.

PROBLEMS IN IMPLEMENTING WAGE INDEXING

© 2020

Vorobyova Olga Aleksandrovna, candidate of pedagogical Sciences, associate Professor,
head of the Department «Business and labor law»

Polyakova Yulia Alekseevna, teacher of the Department of «Business
and labor law»

Lapshina Olga Sergeevna, candidate of law, associate Professor of the Department
of Civil law and process»

Togliatti State University

(445020, Russia, Tolyatti, Ushakov street, 57, e-mail: zayaolga@mail.ru)

Abstract. On the basis of the interpretation of the provisions of the Labour code, analysis of the legal positions of the constitutional Court, the Supreme Court, other court decisions is the search for legal mechanisms that ensure, on the one hand, the implementation of socially necessary for workers results, on the other hand, does not violate the balance of rights and legitimate interests of employees and employers as a condition of harmonization of labour relations. The article emphasizes that the employer must have legal mechanisms to protect their economic interests. However, taking into account such interests should not neutralize the statutory obligations of the employer, which also include the obligation to increase the level of real wage content. The authors of the article focus on the problem of indexation of wages of employees of state bodies, local self-government bodies, state and municipal institutions. The General conclusion is made about the declarativity of article 134 of the labor code of the Russian Federation, which does not allow to effectively build working mechanisms for increasing the level of real wages of employees.

Keywords: wage indexation, indexing mechanisms, economic opportunities of the employer, growth of consumer prices.

ВВЕДЕНИЕ

Трудовой кодекс РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130) включает меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, не уточняя, однако, что это за меры.

Институт заработной платы построен в основном на диспозитивных нормах, дающих работодателю практически полную свободу в установлении условий оплаты труда. Однако такая односторонняя диспозитивность в сфере оплаты труда не способствует осуществлению защитной функции трудового права и, более того, снижает уровень правовой защищенности работника. В связи с этим повышается роль такого способа защиты трудовых прав, как государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [1].

Поскольку проблема индексации заработной платы все чаще становится предметом обсуждения как в тео-

рии [2-4], так и правоприменительной практике, вопрос об эффективности правовых норм, устанавливающих эту гарантию в сфере оплаты труда, не теряет актуальности. Анализ норм ТК РФ на предмет их полноты и однозначности позволяет сделать несколько неутешительных выводов.

Во-первых, законодатель не разъясняет значение термина «индексация», что на практике приводит к разному его толкованию.

Во-вторых, норма ст. 134 ТК РФ сформулирована достаточно обтекаемо, что приводит к выводу о том, что могут быть и другие способы реализации установленной ст. 130 ТК РФ гарантии, помимо самой индексации. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала: «Исходя из буквального толкования положений статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть

исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.» [5].

В-третьих, порядок индексации оставлен полностью на усмотрение работодателя, а это дает последнему возможность злоупотреблять правом, например проводить индексацию раз в три года или еще реже. Более того, отсутствие четкого порядка индексации в законе и отсылка к локальному регулированию дает работодателям повод полагать, что проводить ее вовсе необязательно, как необязательно и устанавливать в локальных актах порядок индексации. К сожалению, некоторые суды разделяют эту точку зрения, отказывая работникам в удовлетворении исковых требований об индексации заработной платы по причине отсутствия у ответчика коллективного договора либо локального нормативного акта, предусматривающего индексацию заработной платы [6].

В судебной практике не нашел однозначного ответа вопрос о способах индексации заработной платы. Суды не всегда последовательны в разрешении споров об индексации заработной платы. Справедливо замечание А.Ф. Нуртдиновой: «Судебная практика зачастую склоняется к упрощенному пониманию и толкованию правовых норм, регулирующих оплату труда, не учитывая подчас ни принципов трудового права, ни особенностей института оплаты труда, ни буквального смысла норм» [7]. В отдельных случаях именно буквальный смысл правовой нормы без учета ее предназначения, специфики трудовых отношений и экономических реалий подталкивает правоприменителей к принятию решений, не соответствующих ни духу закона, ни защитной функции трудового права.

Отсутствие легального определения индексации заработной платы существенно обедняет понятийный аппарат института оплаты труда. Но так было не всегда: в ст. 1 Закона РСФСР от 24 октября 1991 г. N 1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» приводилась следующая дефиниция: «Индексация - установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен. Цель индексации - поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан». Цель не изменилась и в условиях рыночной экономики, а вот субъект, который устанавливает порядок индексации, условно говоря, «размножился»: теперь, согласно ст. 134 ТК РФ, это не только государство, но и сами работодатели - коммерческие организации.

В Современном экономическом словаре индексация определяется как один из способов защиты населения, потребителей от инфляции, состоящий в том, что государство и иные субъекты, выплачивающие доходы, увеличивают денежные доходы и сбережения граждан *в соответствии с ростом цен на потребительские товары и услуги*. Тем самым поддерживается покупательная способность населения и средние реальные доходы людей [8]. Н.Т. Мелешенко предлагает в ст. 134 ТК РФ закрепить следующую дефиницию рассматриваемого понятия: «Индексация заработной платы - это восстановление ее покупательной способности в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги» [9].

Минтруд России определяет индексацию как увеличение заработной платы работников на уровень инфляции [10]. Таким образом, индексация - это повышение величины заработной платы, поставленное в зависимость от роста инфляции. Именно такое ее понимание должно учитываться при определении способов индексации.

Конституционный Суд РФ в своих решениях неоднократно подчеркивал, что индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представля-

ет собой государственную гарантию по оплате труда работников; в силу предписаний ст. ст. 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Предусмотренное ст. 134 ТК РФ правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников закрепленной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации [11].

Отсутствие у работодателя локального нормативного акта, содержащего сроки, порядок и условия проведения индексации заработной платы работников, вовсе не означает отсутствие оснований для возложения на работодателя обязанности по индексации заработной платы. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации [12].

За непроведение индексации оплаты труда работников, а также за отсутствие правил об индексации в локальных нормативных актах или коллективных договорах работодатель несет административную ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ [13].

Судебная практика подтверждает законность применения административных взысканий в виде штрафов за такое нарушение законодательства о труде, как отсутствие индексации заработной платы [14]. Однако относительно порядка индексации заработной платы такого однозначного понимания нет, поскольку для «внебюджетных» работодателей закон не устанавливает жестких требований и лишь называет нормативные источники, в которых такой порядок должен быть определен: коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты.

Представляется, что смыслу ст. 134 ТК РФ наиболее соответствует такой способ индексации заработной платы, который ставится в зависимость от индекса потребительских цен на товары и услуги. Индекс потребительских цен (ИПЦ) является одним из важнейших показателей, характеризующих уровень инфляции и измеряет отношение стоимости фиксированного набора товаров и услуг (всего более 500 наименований) в текущем периоде к его стоимости в базисном периоде и отражает изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления. Индекс потребительских цен публикуется на сайте Росстата в разделе «Официальная статистика».

С учетом того, что ИПЦ на товары и услуги в разных регионах России может значительно отличаться, целесообразно «привязываться» к индексу того региона, в котором проживает работник и где осуществляется его трудовая деятельность. Однако некоторые суды отмечают, что рост потребительских цен на товары и услуги является лишь основанием проведения индексации заработной платы работников, но не определяет величину такой индексации. Поэтому работодатель свободен в установлении коэффициентов для проведения индексации, в том числе в размерах, не полностью компенсирующих инфляцию [15]. Существует и прямо противоположная практика, когда суды признают, что более низкий, чем ИПЦ, размер индексации не обеспечивает повышения реального содержания заработной платы и не соответствует смыслу установленных законом гарантий [16].

В свете сказанного симптоматичным представляется новый подход к определению полномочий Государственной инспекции труда. В соответствии с п. 13 Приказа Федеральной службы по труду и занятости от 13 июня 2019 г. N 160 «Об утверждении Административного регламента осуществления

Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» для осуществления федерального государственного надзора и достижения целей и задач проведения проверки у работодателя могут быть истребованы документы, устанавливающие порядок индексации заработной платы и подтверждающие индексацию заработной платы, в том числе запросы работодателя о росте потребительских цен на товары и услуги. Этот же показатель используют суды при вынесении решения об индексации заработной платы в ситуации, когда работодатель вопреки требованиям ст. 134 ТК РФ не установил механизм индексации заработной платы [17].

Минтруд России предлагает проводить индексацию в зависимости от уровня инфляции. Например, за 2018 г. уровень инфляции составил 4,27%; используя этот показатель, работодатель может увеличить заработную плату в порядке индексации на 4,27%.

Еще один способ индексации заработной платы предполагает использование коэффициента прогнозируемого уровня инфляции, который обычно фиксируется законом о федеральном бюджете на следующий календарный год. Такой «перспективный» способ позволяет заранее предотвратить снижение покупательной способности рубля в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В качестве показателя индексации также может быть использован рост прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России или в отдельном субъекте РФ. Величина прожиточного минимума определяется ежеквартально и утверждается приказом Минтруда России. Так, за первый квартал 2019 г. она составила 11 653 руб. [18], за второй квартал 2019 г. - 12 130 руб. [19]. Этот показатель используется государством и для определения минимального размера оплаты труда.

Верховный Суд РФ по одному из исков об индексации заработной платы сформулировал достаточно спорную правовую позицию: поскольку ТК РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, 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 [20]. Таким образом, суд допустил возможность проведения индексации заработной платы в зависимости от финансовых показателей деятельности организации за определенный период, что представляется не совсем корректным.

Можно согласиться с тем, что сам порядок индексации работодатель определяет с учетом своих финансовых возможностей, но вот проведение индексации в установленном в локальных актах или коллективном договоре порядке должно быть гарантировано независимо от экономической ситуации и достижения определенных производственных показателей. 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 провозглашено в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ). В силу ст. 56 ТК РФ обязанность работодателя своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату не зависит от его экономического благополучия и показателей финансовой деятельности.

Суды при разрешении трудовых споров справедливо считают, что отсутствие достаточных денежных средств

не освобождает работодателя от соблюдения трудовых прав работников. Но существует и противоположная практика. В одном из процессов работодатель-ответчик представил документы, подтверждающие тяжелое финансовое положение предприятия, отсутствие увеличения объемов производства, повышения эффективности труда, достижения плановых финансовых показателей. На этом основании суд отказал работникам в иске об индексации заработной платы. В своем решении суд указал, что по смыслу ст. 134 ТК РФ и положений коллективного договора обязанность работодателя по индексации заработной платы не является безусловной, а зависит от различных факторов, в том числе от экономических показателей организации [21]. Представляется, что такой подход противоречит ст. 134 ТК РФ, которая связывает индексацию заработной платы именно с ростом потребительских цен на товары и услуги и не упоминает финансовое положение работодателя как основание для отказа от реализации государственной гарантии по оплате труда.

Остается открытым вопрос об «иных способах» повышения уровня реального содержания заработной платы, кроме индексации. Суды допускают возможность борьбы с инфляцией путем повышения отдельных частей заработной платы [22]. Но в одном из решений по спору об индексации заработной платы, вынесенном Верховным Судом РФ, появилось важное уточнение: обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности путем повышения должностных окладов, выплаты премий и т.п., однако такой способ обязательно должен быть предусмотрен в локальных нормативных актах, свидетельствующих о том, что именно таким образом у работодателя осуществляется повышение уровня реального содержания заработной платы, т.е. работодателем был избран именно такой механизм индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Судам при рассмотрении трудовых споров предложено выяснять правовую природу произведенных работодателем выплат в виде повышения размеров должностного оклада, персональных надбавок к окладу, ежемесячной премии: осуществлялись ли указанные выплаты именно в целях повышения уровня реального содержания заработной платы и ее покупательной способности, т.е. индексации заработной платы, или являлись выплатами, которые входили в систему оплаты труда [23].

Отсюда следует вывод: если повышение уровня реального содержания заработной платы работников в локальных источниках предусмотрено именно в форме индексации заработной платы, то использование работодателем других способов (повышение должностных окладов, выплата премии) неправомерно.

Обзор судебных решений по спорам об индексации заработной платы и практики закрепления механизмов индексации в социально-партнерских соглашениях позволяет сделать вывод о том, что неудачно сформулированная норма ТК РФ, во-первых, порождает правовую неопределенность, во-вторых, создает предпосылки для противоречивой судебной практики и, в-третьих, зачастую приводит к нарушению трудовых прав работников. Поэтому требуется существенная корректировка правил об индексации заработной платы. В юридической литературе уже отмечалось, что повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги должно гарантироваться закреплением на федеральном уровне соответствующего правового механизма индексации заработной платы [24], а определение критериев индексации, которая выступает антиинфляционной мерой, должно быть прерогативой государства [25].

На практике реализация ст. 134 ТК РФ вызывает

массу вопросов с точки зрения обязательности ее исполнения работодателями различных организационно-правовых форм, использования механизмов индексации заработной платы и пр.

МЕТОДОЛОГИЯ

В рамках данной статьи хотелось бы остановить внимание на проблемах вменения работодателям императивной обязанности индексации заработной платы.

В тексте ст. 134 ТК РФ напрямую не указывается на императивную обязанность работодателя повышать уровень реального содержания заработной платы работников. Толкуя данную норму, Конституционный Суд РФ установил, что «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 ТК РФ)». При этом в силу предписаний ст. ст. 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору [26]. Таким образом, Конституционный Суд определил, что такая гарантия по оплате труда должна исполняться в отношении всех работников, независимо от организационно-правовой формы работодателя, влияющей на установление правовых механизмов реализации подобной обязанности. Ведь согласно ст. 134 ТК РФ для работодателей, финансируемых из бюджетных источников, подобная обязанность устанавливается законодательно, для иных - должна определяться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. По мнению Конституционного Суда РФ, такая диверсификация правовых оснований индексации «обусловлена переходом к рыночным моделям организации экономики и основывается на объективно существующих различиях между работодателями», «федеральный законодатель преследовал цель защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного бремени и одновременно - через институт социального партнерства - гарантировать участие работников и их представителей в принятии соответствующего согласованного решения в одной из указанных форм» [27].

Казалось бы, позиция по спорному вопросу определена - индексация должна осуществляться работодателями в отношении всех работников. Однако в практике деятельности судебных органов встречаются диаметрально противоположные позиции.

Первая позиция основана на том, что работодатель обязан повышать уровень реального содержания заработной платы своих работников в силу прямого указания закона, независимо от того, предусмотрена ли такая обязанность в коллективных договорах, локальных нормативных актах и трудовых договорах [28].

Вторая группа судебных постановлений строится на том, что безусловная обязанность любого работодателя (независимо от его организационно-правовой формы) проводить индексацию заработной платы своих работников статьей 134 ТК РФ не предусмотрена [29].

На этом основании судами делается вывод о том, что оснований для того, чтобы обязать работодателя проиндексировать заработную плату работника и взыскать соответствующую задолженность, не имеется.

Стоит обратить внимание на то, что вторая группа проанализированных судебных актов постановлена уже после вынесения Конституционным Судом РФ Определения от 17.07.2014 N 1707-О, где четко указывается, что «работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии (индексации заработной платы) и уклоняться от установления порядка такой индексации в коллективном или трудовом договоре либо в локальном нормативном акте» [30]. Казалось бы, судом истолковано императивное применение положения ст. 134 ТК РФ. Однако если внимательно по-

смотреть на формулировки, то вывод не представляется столь однозначным. Ведь никто не отменял вынесенное ранее Конституционным Судом РФ Определение от 17.06.2010 N 913-О-О, в котором указывается, что «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». Поэтому судебные органы, принимая решения об отказе в индексации, обосновывают такие отказы с точки зрения не только буквы закона - единый порядок осуществления индексации в коммерческих организациях законодательством не устанавливается, это право работодателя, но и фактического финансового положения компании-работодателя.

Таким образом, не снимая с работодателей обязанностей по индексации заработной платы, высшие судебные органы руководствуются положениями ст. 1 Трудового кодекса РФ, определяющей среди целей трудового законодательства защиту прав и интересов как работников, так и работодателей, достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Из этого следует, что работодатели вправе самостоятельно устанавливать и определенные условия повышения уровня реального содержания (в том числе индексации) заработной платы.

Факторами, влияющими на индексацию заработной платы, могут являться:

- увеличение объемов производства, повышение эффективности труда;
- рост эффективности и объемов производства, внедрение новых технологий и модернизации оборудования при условии наличия денежных средств у предприятия;
- получение прибыли предприятием за отчетный год;
- убыточность предприятия, отсутствие средств на индексацию заработной платы;
- наличие финансовой возможности предприятия;
- получение предприятием положительных финансовых результатов;

Исходя из анализа действующего законодательства, работодатель, конечно, имеет возможность решения вопроса о повышении уровня реального содержания заработной платы работников с учетом своей специфики как субъекта предпринимательской деятельности, макроэкономической ситуации, результатов деятельности организации. Учет подобных обстоятельств законом не запрещен. Но установленные ТК РФ гарантии, будучи направленными на достижение социально необходимого результата, вместе с тем не должны нарушать баланс прав и законных интересов работников и работодателей как условие гармонизации трудовых отношений на основе конституционных принципов юридического равенства и свободы труда и вытекающего из них принципа свободы трудового договора, реализация которых в Российской Федерации как правовом и социальном государстве предполагает сочетание государственного и договорного начал в регулировании этих отношений [31].

В вопросе о возможности учета конкретных обстоятельств, в которых находится работодатель при применении правовых норм об индексации заработной платы работников, есть еще одна важная составляющая - усмотрение суда.

Таким образом, исходя из принципов справедливости, равенства, судебные органы реализуют свои полномочия на судебное усмотрение, толкуя нормы законодательства, локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений о повышении уровня реального содержания заработной платы, и отказывают в индексации заработной платы даже в тех ситуациях, когда исхо-

для исключительно из «буквы закона» у работника такое право должно быть.

В контексте обязательной реализации работодателями ст. 134 ТК РФ есть еще одна очень важная составляющая - проблема повышения уровня реального содержания заработной платы (в том числе путем индексации) работникам государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, которая решена судебной практикой - нельзя лишать гарантий индексации по сравнению с работниками государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, т.е. организаций, финансируемых из государственного (в широком смысле) бюджета; «гарантированно и заблаговременно обеспечиваемых денежными средствами независимо от эффективности осуществляемой ими деятельности»

Таким образом, можно сделать вывод, что работодатели, которые получают бюджетное финансирование, также должны в полной мере реализовывать для своих работников гарантию по индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Тот факт, что индексация реально не проводится для таких работников в течение определенного (довольно длительного) промежутка времени (при росте потребительских цен), никак не изучается судами и не расценивается ими как деяние, нарушающее ст. 134 ТК РФ, ухудшающее материальное положение работников. Как представляется, такого рода подход можно признать дискриминирующим для работников бюджетных организаций, поскольку он основан исключительно на организационно-правовой форме деятельности работодателя.

Таким образом, можно констатировать, что даже по формальным признакам ст. 134 ТК РФ (в нынешнем ее изложении) является декларативной, не позволяющей эффективно ее реализовывать, выстраивая работающие механизмы повышения уровня реального содержания заработной платы для работников.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Законодательством и судебной практикой предусмотрены определенные способы повышения работодателем уровня реального содержания заработной платы [32].

Президиум ВС РФ в Обзоре судебной практики ВС РФ N 4 (2017), утвержденном 15.11.2017, указал, что исходя из буквального толкования положений ст. 134 ТК РФ индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность увеличивать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического повышения безотносительно к порядку индексации (в частности, путем увеличения должностных окладов, выплаты премий). При разрешении споров между работниками и работодателями по поводу индексации заработной платы подлежат применению положения локальных нормативных актов, которые устанавливают системы оплаты труда, а также порядок индексации заработной платы работников.

В Определении N 89-КГ18-14 ВС РФ указал, что необходимо придерживаться выбранного способа повышения заработной платы.

ВЫВОДЫ

Представляется, что в целях реального исполнения нормы ст. 134 ТК РФ законодательно необходимо сделать акцент на императивном методе регулирования отношений по оплате труда, в частности:

- закрепить в ст. 22 ТК РФ обязанность работодателя индексировать заработную плату;
 - установить в ст. 134 ТК РФ максимальную периодичность индексации - не реже раза в год;
 - предусмотреть минимальные стандарты индексации заработной платы, предоставив работодателям право посредством коллективных договоров и локальных нормативных актов повышать уровень гарантии, как это
- Балтийский гуманитарный журнал. 2020. Т. 9. № 2(31)

сделано в отношении повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, работы в ночное время и т.п.

В соответствии со ст. 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. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Иных норм, посвященных регулированию вопросов обеспечения работодателем повышения уровня реального содержания заработной платы, ТК РФ не содержит.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Приказ Генпрокуратуры России от 15.03.2019 № 196 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан» // «Законность», N 5, 2019.
2. Хныкин Г.В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 3. С. 29.
3. Янковская Д.Г., Махмутова Л.Ф. Анализ влияния индексации заработной платы сотрудников на величину их среднего заработка для расчета отпускных // Карельский научный журнал. 2016. Т. 5. № 1 (14). С. 61-63.
4. Полещук Т.А., Куприянов Б.Е. Проблемы теневой оплаты труда и заработной платы в России, ее аспекты и возможные пути решения // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 94-96.
5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 апреля 2017 г. N 18-КГ17-10 // СПС Консультант Плюс
6. Апелляционные определения Московского городского суда от 6 июля 2017 г. по делу N 33-22702/17, от 16 февраля 2017 г. по делу N 33-5937/2017 // СПС Консультант Плюс
7. Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда (часть 2) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 2. С. 27.
8. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. М., 2011.
9. Мелешенко Н.Т. О законодательном регулировании индексации заработной платы // Вестник Тверского государственного университета. Сер.: Право. 2019. N 1. С. 205.
10. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2018 г. N 14-1/ООГ-10305 «Об индексации заработной платы».
11. Определения Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. N 913-О-О, от 17 июля 2014 г. N 1707-О, от 19 ноября 2015 г. N 2618-О // СПС Консультант Плюс.
12. Определение Верховного Суда РФ от 8 апреля 2019 г. N 89-КГ18-14 // СПС Консультант Плюс.
13. Письмо Минтруда России от 26 декабря 2017 г. N 14-3/В-1135// «Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2018, N 4.
14. Определение Краснодарского краевого суда от 11 августа 2014 г. N 42-8161/2014 // СПС Консультант Плюс.
15. Апелляционное определение Томского областного суда от 11 июля 2014 г. по делу N 33-1962/2014 // СПС Консультант Плюс.
16. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 21 мая 2014 г. по делу N 33-4227/2014 // СПС Консультант Плюс.
17. Определение Краснодарского краевого суда от 11 августа 2014 г. по делу N 42-8161/2014 // СПС Консультант Плюс.
18. Приказ Минтруда России от 02.07.2019 N 461н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за I квартал 2019 года» // «Российская газета», N 160, 24.07.2019
19. Приказ Минтруда России от 09.08.2019 N 561н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2019 года» // «Российская газета», N 190, 28.08.2019
20. Определение ВС РФ от 24 апреля 2017 г. N 18-КГ17-10 // СПС Консультант Плюс.
21. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 сентября 2017 г. по делу N 33-32808/17 // СПС Консультант Плюс.
22. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18 октября 2017 г. по делу N 33-18052/2017 // СПС Консультант Плюс.
23. Определение Верховного Суда РФ от 8 апреля 2019 г. N 89-КГ18-14 // СПС Консультант Плюс.
24. Офман Е.М. О неэффективности отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право в России и

за рубежом. 2016. N 2. С. 41.

25. Козина Е.В. К вопросу об индексации заработной платы // Российская юстиция. 2018. N 8. С. 23.

26. Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 N 913-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс.

27. Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» // СЗ РФ. 2012. N 9. Ст. 1152.

28. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.05.2018 по делу N 33-9264/2018 // СПС Консультант Плюс.

29. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 20.02.2018 по делу N 33-1584/2018 // СПС Консультант Плюс.

30. 28 Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2014 N 1707-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина В.В. Елисеева на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс.

31. Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П // СПС Консультант Плюс.

32. Определение ВС РФ от 08.04.2019 N 89-КГ18-14 // СПС Консультант Плюс.

Статья поступила в редакцию 29.01.2020

Статья принята к публикации 27.05.2020