

Мурко Наталья Анатольевна, студентка

Ростовского государственного экономического университета

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация: В данной статье рассматриваются проблемы обеспечения индексации заработной платы, которые возникают на практике. Предлагаются соответствующие пути решения представленных проблем. А также делаются выводы по заданной теме.

Ключевые слова: индексация, проблемы, пути решения, принципы, заработная плата, закон.

Annotation: This article discusses the problems of ensuring the indexation of wages, which arise in practice. Appropriate ways of solving the presented problems are suggested. And conclusions are drawn on a given topic.

Keywords: indexation, problems, solutions, principles, wages, law.

В настоящее время одной из наиболее актуальных задач развития российского общества является создание эффективной системы оплаты труда работников во всех сферах деятельности, которая требует комплексного изучения и непрерывного поиска путей совершенствования. Следовательно, от того, насколько успешно решится данная проблема, во многом зависит рост уровня жизни населения, повышение эффективности производства и комфортный социально-психологический климат в обществе.

Кроме того, заработная плата является единственным источником доходов большей части населения нашей необъятной страны и поэтому её

повышение - наилучший стимул для результативности труда работников [1, с. 383-386].

Индексация – это явление, которое характерно не только для Российской Федерации, но для многих других стран. К примеру, в Бельгии индексация проводится в соответствии с ростом официально исчисляемого индекса цен на потребительские товары. В США, Великобритании и Швейцарии она предусматривается в коллективных договорах. Во Франции осуществляется только индексация государственного минимума заработной платы. В ФРГ индексация законодательно запрещена.

Из этого следует, что она имеет место в немногих странах и в основном в коллективных договорах. Ограниченное распространение индексации объясняется относительной стабильностью курса национальных валют и тем, что сама она является сильным инфляционным фактором.

Право каждого работника на справедливую заработную плату – главный принцип правового регулирования труда и демократического государства в РФ. Оно гарантирует, развивает и конкретизирует данный принцип с помощью повышения уровня реального содержания заработной платы. В качестве этой меры выступает, согласно ст. 134 ТК РФ, индексация [2].

Таким образом, индексация – это ежегодное повышение уровня оплаты труда в зависимости от роста потребительских цен на товары и услуги.

В настоящий момент в нашем государстве используются несколько видов регулирования заработной платы:

1. Индивидуально-договорное, где оно является общим правилом, закрепляющим условия оплаты труда, и определяется трудовым договором, который заключается между работником и работодателем.

2. Коллективно-договорное, устанавливают условия оплаты труда в соглашениях различного уровня, а также в коллективном договоре. Данное регулирование распространяется на всех или на часть работников с учетом их принадлежности к определенным профессиональным группам в организации и

осуществляется посредством заключения соглашений и коллективных договоров [4].

Повышение уровня реального содержания заработной платы в организациях, финансируемых из государственного бюджета Российской Федерации, проводится в порядке, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами. Получается, что данные организации проводят индексацию во исполнение решений соответствующих органов управления.

По отношению к небюджетным организациям и работодателям - индивидуальным предпринимателям установлены другие правила принятия решения о проведении индексации заработной платы. Она осуществляется на договорной основе, путем заключения соглашений и коллективных договоров, а также с помощью принятия локальных нормативных актов. Следовательно, повышение уровня реального содержания заработной платы у данных работодателей государством не гарантируется.

Следует отметить, что индексация должна проводиться независимо от того, заключается или не заключается в данных организациях коллективный договор. На случай если коллективный договор не заключается, то работодатель обязан принять локальный нормативный акт, устанавливающий порядок индексации заработной платы, включая все её составляющие части. Тем не менее, имеют место случаи, когда индексация, которая предусматривается в коллективных договорах и соглашениях, поглощается общим повышением тарифных ставок (окладов), компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, в таком случае.

Из этого следует, что независимо от того, каким актом устанавливается порядок проведения индексации заработной платы, её показатели не должны быть ниже уровня роста потребительских цен на товары и услуги в данном регионе за определенный период.

Когда по условиям коллективного договора работодатель повышает заработную плату, это не имеет отношения к её индексации, если в договоре не

оговорено, что повышение заработной платы проводится с учетом индексации [5].

В нашем государстве работодатели зачастую злоупотребляют, имеющимся у них правом на индексацию и нарушают права работников на справедливую заработную плату. Они месяца, а то и годами не проводят повышение уровня реального содержания заработной платы. От чего, в первую очередь, страдают работники, у которых понижается уровень жизни, нарушается их привычный комфортный климат жизни. Отсюда следует, что на практике существуют проблемы относительно обеспечения индексации заработной платы. Мы предлагаем рассмотреть соответствующие проблемы, а также пути их решения:

1. Законодатель отказался от общего централизованного регулирования индексации в отношении всех работающих. В ТК РФ не содержатся нормы, регулирующие повышение уровня реального содержания заработной платы, но содержатся отсылочные нормы.

При решении данной проблемы наиболее эффективным будет использование разных методов регулирования в сочетании: централизованного, социально-партнерского, договорного.

По нашему мнению, необходимо закрепить в статьях Трудового Кодекса РФ для негосударственных организаций и работодателей-индивидуальных предпринимателей обязательно проводить повышение реального уровня заработной платы, потому как зачастую они злоупотребляют своим правом на индексацию заработной платы, что нарушает главный принцип правового регулирования труда: право каждого работника на справедливую заработную плату.

Из этого следует, что для бюджетных государственных организаций индексация заработной платы также будет проводиться, в порядке, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами. А для не бюджетных организаций и работодателей-индивидуальных предпринимателей индексация будет также проводиться на договорной основе,

то есть путем заключения соглашений и коллективных договоров, а также путем принятия локальных актов. Только теперь в законе повышение реального уровня заработной платы будет обязательным для всех работодателей.

2. Остается спорным вопрос относительно того, обязан ли работодатель принять локальный нормативный акт, определяющий порядок индексации заработной платы до подписания коллективного договора, соглашения.

По общему правилу, работодатель обязан принять локальный нормативный акт, поскольку отсутствие акта, закрепляющего порядок индексации, является основанием для привлечения работодателя к ответственности.

В данном случае, мы считаем, что подобный акт обязательно должен быть принят, потому как до подписания коллективного договора или соглашения может вовсе и не дойти.

3. Законодатель не определяет, относятся ли условия об индексации к условиям оплаты труда, как например, размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

Таким образом, не является нарушением законодательства закрепление индексации в трудовом договоре, локальном нормативном акте или коллективном договоре, соглашении. Потому что будь то размер тарифной ставки или оклад работника, доплаты и прочее – это, в любом случае, вознаграждение за труд работника, что не нарушает право работника на справедливую оплату труда.

4. Недостаточная формулировка ст. 134 ТК РФ позволяет работодателям толковать её в двух смыслах. С одной стороны, работодатели обязаны производить индексацию, а с другой, установить в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте ее порядок.

Согласно первой позиции, непринятие соответствующего коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта не освобождает

работодателя от обязанности по осуществлению индексации. Что касается второй позиции, работодатель обязан производить индексацию только в том случае, если порядок ее осуществления закреплен в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

Как видим, снова получается коллизия, потому как одна формулировка ст. 134 ТК РФ противоречит другой. Именно поэтому, решить эту проблему необходимо так, как указано в п.1 данной статьи.

5. Законодатель не устанавливает временных границ (пределов) для индексации. Такая обязанность возникает у работодателя с момента выплаты первой заработной платы первому работнику.

В таком случае, разумно закрепить в ст. 134 ТК РФ основные принципы индексации заработной платы, связанные с её периодичностью и критериями исчисления. Эти правила позволят обеспечить единство трудовых прав работников в сочетании с необходимым разграничением в рамках коллективно-договорного регулирования [3, с. 222-227].

Таким образом, индексация – это процесс, направленный на повышение денежных доходов, в том числе заработной платы, граждан в связи с ростом потребительских цен. Прежде всего, индексация нужна для того, чтобы поддержать покупательские способности всего общества в целом и каждого отдельного гражданина страны. Однако на практике существует множество проблем повышения уровня реального содержания заработной платы, которые ухудшают положения работников, мешают нормальному функционированию системы оплаты труда.

В данной статье мы выделили проблемы, которые существуют на практике и предложили их решения. По нашему мнению, необходимо в статьях Трудового Кодекса РФ закрепить основные принципы, которые устанавливали бы период и критерии исчисления, а также порядок и условия индексации заработной платы. Только комплексные решения помогут решить данные проблемы, и в будущем избежать подобных коллизий.

Библиографический список:

1. Бережная Э. В., Опалева О. Д. Проблемы совершенствования формирования заработной платы в современных условиях // Молодой ученый. — 2015. — №12. — С. 383-386.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в актуальной редакции)// Собрание законодательства РФ. 2002. №1. Ст.3.
3. Иванян И.Г. Правовые проблемы индексации заработной платы// Актуальные проблемы российского права. – 2010. - №3. – С. 222-227.
4. Рогаева А. Г. Концепция регулирования заработной платы // Экономический анализ: теория и практика. 2014. № 4.
5. Иванова И. А. Заработная плата — основная форма дохода трудового населения // Человек и труд. 2013. № 5.