

ISSN 2074-0107
КАДРОВИК

Ежемесячный
научно-практический
журнал

Зарегистрирован Министерством
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых
коммуникаций.

Свидетельство о регистрации ПИ
№ 77-14211 от 20 декабря 2002 г.

Учредитель
Некоммерческое партнерство
Издательский Дом «ПРОСВЕЩЕНИЕ»

Журнал состоит из пяти тетрадей:
«Трудовое право для кадровика», «Кадровый
менеджмент», «Кадровое делопроизводство»,
«Официальные документы и нормативные акты
для кадровика», «Рекрутинг для кадровика»

Издатель
© Издательский Дом «Панорама»
127015, г. Москва, Бумажный проезд,
д. 14, стр. 2, подъезд 3, а/я 27
www.panor.ru

Генеральный директор ИД «Панорама» –
Председатель Некоммерческого фонда
содействия развитию национальной культуры
и искусства К.А. Москаленко

Главный редактор
ЗИНОВСКАЯ Н. Н.
staff@panor.ru

Верстка Кулакова Г.А.
Корректор Богданова Г.

© ИД «ПАНОРАМА»,
ИЗДАТЕЛЬСТВО «ПОЛИТЭКОНОМИЗДАТ»

Адрес редакции:
Москва, Бумажный проезд, 14, стр. 2
Почтовый адрес редакции:
125040, Москва, а/я 1,
ООО «ПАНОРАМА»
«Кадровик»

тел.: 8 (495) 274-22-22 (многоканальный)
http://кадровик.рф

Журнал распространяется через официальный
каталог Почты России «Подписные издания»
(индекс — П7268), каталог ОАО «Агентство
«Роспечать»», Объединенный каталог
«Пресса России», «Каталог периодических
изданий. Газеты и журналы» агентства
«Урал-пресс» (индекс — 80757)
и «Каталог российской прессы» (индекс — 99656),
а также путем прямой редакционной подписки.

Отдел подписки:
Тел./факс: 8 (495) 274-22-22 (многоканальный),
podpiska@panor.ru

Отдел рекламы:
Тел. 8 (495) 274-22-22 (многоканальный),
reklama@panor.ru

Журнал издается под эгидой
Международной Академии технических наук
и промышленного производства

При работе с изданием использовалась
справочная система ГАРАНТ.

Подписано в печать 26.10.2019 г.

Отпечатано в типографии
ООО «Типография «Принт Формула»,
117437, Москва, ул. Профсоюзная, дом 104

Установочный тираж 5000 экз.

Цена свободная

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

Ельцова Л. Ю., канд. экон. наук, заместитель Министра
труда и социальной защиты Российской Федерации

Орловский Ю. П., д-р юрид. наук, профессор,
научный руководитель Высшей школы юриспруденции,
Национальный исследовательский университет «Высшая
школа экономики», член Научно-консультативного совета
при Верховном Суде РФ

Прокопов Ф. Т., д-р экон. наук, профессор кафедры
теории и практики взаимодействия бизнеса и власти,
председатель Комиссии по профессиональным стандартам,
вице-президент РСПП, член Правления РСПП

Лютюв Н. Л., д-р юрид. наук, доцент, заведующий
кафедрой трудового права и права социального
обеспечения, Московский государственный юридический
университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА),
профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ

Кузнецов Д. Л., директор Высшей школы юриспруденции,
НИУ ВШЭ

Маврин С. П., д-р юрид. наук, профессор, заслуженный
юрист РФ, заслуженный деятель науки РФ, заместитель
председателя КС РФ от Совета Федерации

Скачкова Г. С., д-р юрид. наук, профессор, зав. сектором
трудового права и права социального обеспечения
Института государства и права РАН

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (управление персоналом)

Митрофанова Е. А., д-р экон. наук, зам. главного
редактора, профессор кафедры управления
персоналом ГУУ

Коновалова В. Г., канд. экон. наук, зам. главного
редактора, доцент, зам. зав. кафедрой управления
персоналом ГУУ

Тихонова Е. В., д-р соц. наук, профессор кафедры
социологии и психологии управления ГУУ

Красовский Ю. Д., д-р соц. наук, профессор кафедры
социологии и психологии управления ГУУ

Турчинов А. И., д-р соц. наук, профессор, заслуженный
деятель науки РФ, почетный работник высшего
профессионального образования РФ, генеральный
директор Национального союза «Управление персоналом»,
Советник ректората ГУУ

Гагаринская Г. П., д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой экономики и управления организацией
СамГУ

Генкин Б. М., д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой управления трудовыми и социальными
процессами, Санкт-Петербургский государственный
инженерно-экономический университет

Сороко А. В., д-р экон. наук, Директор Департамента
государственной службы и кадров
Правительства Российской Федерации

Эсаулова И. А., д-р экон. наук, профессор
кафедры «Менеджмент и маркетинг»,
Пермский национальный исследовательский
политехнический университет

Катульский Е. Д., д-р экон. наук, профессор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
профессор кафедры экономики и управления народным
хозяйством НАЧОУ ВПО СГА
(Современная гуманитарная академия)

Свистунов В. М., д-р экон. наук, профессор,
проректор ГУУ

Одегов Ю. Г., д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой
управления человеческими ресурсами РЭА
им. Г. В. Плеханова

Резник С. Д., д-р экон. наук, профессор, директор
Института экономики и менеджмента, зав. кафедрой
«Менеджмент», Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства

Шаталова Н. И., д-р соц. наук, профессор,
зав. кафедрой управления персоналом и социологии,
Уральский государственный университет путей
сообщения

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Храмцовская Н. А., ведущий эксперт по управлению
документацией компании «Электронные Офисные
Системы», член Гильдии управляющих документацией,
член ARMA International

РЕКРУТИНГ ДЛЯ КАДРОВИКА

Долженкова Ю. В., д-р экон. наук, профессор кафедры
экономики труда и управления персоналом, Академия
труда и социальных отношений

Захаров Д. К., д-р экон. наук, профессор кафедры
управления персоналом, декан факультета магистерской
подготовки ГУУ, лауреат премии Правительства РФ
в области образования

Малешин В. Г., член экспертных советов Национального
союза кадровиков, Ассоциации консультантов
по подбору персонала (АКПП), Клуба специалистов
по подбору персонала «СУПЕР», Клуба профессионалов
кадрового менеджмента, эксперт Национального центра
сертификации управляющих

Смирных Л. И., д-р экон. наук, председатель редсовета,
профессор кафедры экономики труда и народонаселения
экономического факультета ГУ-ВШЭ

Фоминов Г. А., канд. экон. наук, зав. кафедрой кадрового
менеджмента, Институт экономики и управления
в промышленности

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

Председатель редсовета – **Горохов Б. А.**,
канд. юрид. наук, судья Верховного Суда РФ, председатель
судебного состава по трудовым и социальным делам
Судебной коллегии по гражданским делам

**Журнал включен в Перечень рецензируемых научных
изданий, в которых должны быть опубликованы основные
научные результаты диссертаций на соискание ученой
степени кандидата наук, на соискание ученой степени
доктора наук, распоряжением Минобрнауки России
от 12 февраля 2019 г. № 21-р**

1 СЛОВО К ЧИТАТЕЛЯМ

Зиновская Н. Н.
Об оплате труда

1

**ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА****8 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Березюк Л. А.

Некоторые вопросы правового регулирования ненормированного рабочего дня 8

Отсутствие надлежащей регламентации на законодательном уровне ряда вопросов, связанных с ненормированным рабочим днем, приводит к наличию определенных проблем в правоприменительной практике, следствием которых достаточно часто являются нарушения законодательства о труде в отношении работников с ненормированным рабочим днем, а также злоупотребление правом со стороны работника и (или) нанимателя. В настоящей статье анализируются отдельные вопросы правового регулирования ненормированного рабочего дня, а также предлагаются направления совершенствования законодательства о труде.

Киселева Е. В.

Повышение пенсионного возраста — модификация условий труда в предпенсионном возрасте 15

В статье рассматриваются последние изменения в российском пенсионном законодательстве — повышение пенсионного возраста. Это существенно увеличивает численность трудоспособного населения. Вместе с тем фактическая трудоспособность лиц предпенсионного и пенсионного возраста не учитывается, хотя она неодинакова у разных групп старшего возраста, одновременно подходящих к возрасту старости: среди них есть лица, как полностью утратившие трудоспособность, так и частично или полностью ее сохранившие. В статье обосновывается необходимость создания эффективных механизмов правового регулирования труда лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

Чуча С. Ю.

Вопросы содействия занятости в отраслевых тарифных соглашениях 21

Статья посвящена анализу правового регулирования вопросов занятости в отраслевых тарифных соглашениях, заключенных в конце 2018–2019 гг. и распространяющих свое действие на 2019 и последующие годы. Рассматриваются вопросы правового регулирования гарантий и компенсаций отдельным категориям высвобождаемых работников, в том числе предпенсионного возраста и при массовых увольнениях.

27 ТЕМА НОМЕРА: ОПЛАТА ТРУДА

Русских Т. В.

К вопросу об ограничении свободы работодателя как стороны трудового договора (на примере института оплаты труда) 27

Исследование отдельных вопросов института оплаты труда не теряет своей актуальности на протяжении десятилетий. Заработная плата, получаемая работником по трудовому договору, как правило, является для него единственным источником средств к существованию. В рамках настоящей статьи рассмотрены некоторые проблемы злоупотребления работодателями свободой, предоставленной им в рамках института оплаты труда (в частности, свободы при установлении стимулирующих выплат). Приведены несколько показательных примеров, касающихся оплаты труда педагогических работников. В статье сделан вывод о том, что свобода работодателя как стороны трудового договора, даже в рамках института оплаты труда, должна быть ограничена в определенных пределах. Предложены пути совершенствования действующего трудового законодательства.

36 ГОССЛУЖБА

Петров А. Я.

Дисциплинарная ответственность прокурорских работников 36

В статье на основе анализа федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», Положения о прохождении службы в органах и учреждениях прокуратуры РФ, а также с учетом судебной практики рассматриваются актуальные правовые вопросы дисциплинарной ответственности прокурорских работников.

43 ИЗ ТЕОРИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Максуров А. А.

Координация управления правовыми рисками в сфере труда 43

В статье рассматриваются проблемы координации правовых рисков в трудовой сфере. Устанавливаются понятия неопределенности в сфере труда и трудового юридического риска как следствия этой неопределенности. Показаны способы управления правовыми рисками в трудовой сфере. Исследована проблематика минимизации (диверсификации, страхования) правовых рисков в области трудовых отношений.

51 СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Гусев А. Ю.

Цифровизация и защита права на социальное обеспечение 51

В статье рассмотрены вопросы о защите права граждан на социальное обеспечение с применением цифровых технологий, указывается на пробелы в области правового регулирования вопросов такой защиты. Отмечается, что вопросы цифровизации в области защиты права на социальное обеспечение требуют тщательной проработки, и главным образом с точки зрения формирования нормативной базы, обеспечивающей законодательное обеспечение такой защиты. Вместе с тем развитие вопросов цифровизации упростит и ускорит процесс отстаивания своих прав и интересов лиц, чье право на социальное обеспечение нарушено.



КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

58 КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

Оськин В. В.

Новый источник кандидатов на управленческие должности в 2019 году 58

В статье представлен анализ экспертного опроса Центра объективных мнений (ЦОМ) «Социальные лифты», проведенного в социальных сетях: «Конкурс “Лидеры России” — новый социальный лифт?». Подробно изучена диаграмма ответов на вопрос: «Является ли для Вас как профессионала по подбору персонала конкурентным преимуществом кандидата на должность в вашу компанию участие и прохождение этапов конкурса?».

65 МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Амельченко М. Н.

KPI как способ мотивации корпоративных юристов (инхаусов). Часть 3 65

В статье обосновывается практическая возможность использования системы KPI в оценке труда корпоративных юристов и повышение с ее помощью мотивации сотрудников. Автором предлагается примерный перечень показателей для оценки труда юристов и порядок расчета переменной части заработной платы по результатам выполнения данных показателей. Описаны проведенные мероприятия по разработке и внедрению системы KPI в правовом департаменте.

73 РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Зародина В. В.

Обучение персонала и организационное развитие в компании. Часть 2 73

Рассмотрены особенности обучения персонала на отечественных предприятиях в контексте развития организационной культуры. Описаны ключевые параметры, которые определяют эффективность данного процесса в соответствии с выделением категорий персонала. Освещены особенности развития персонала на современных предприятиях. Значительное внимание сосредоточено на обосновании необходимости системы развития персонала.

77 КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Новикова Ю. О.

Формирование кадрового резерва в субъектах Российской Федерации: теория и практика 77

Подготовка резерва кадров является стратегическим приоритетом конкурентоспособности региона. Наличие компетентных, подготовленных управленцев-специалистов, готовых к продвижению на замещение ключевых руководящих должностей, может гарантировать реализацию кадровой стратегии субъекта и Российской Федерации в целом. В этой связи одной из приоритетных задач является построение новой системы работы с резервом, включающей профессиональное развитие, а также дальнейшее привлечение в систему государственного управления наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных представителей резерва.

87 ТЕМА НОМЕРА: ОПЛАТА ТРУДА

Ефимов Г. И.

Прогноз роста производительности труда и средней заработной платы в ПАО «Газпром» на ближайшую перспективу 87

Статья посвящена результатам исследования основных технико-экономических показателей ПАО «Газпром». В частности, приводятся результаты анализа соотношения темпов роста выручки от продаж и расходов на оплату труда, соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы, а также прогноз на ближайшую перспективу выручки от продаж, расходов на оплату труда, списочной численности работников, производительности труда, средней оплаты труда работников.

95 АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Михайлова А. В., Васильева Е. А.

Исследование адаптации молодых специалистов муниципального образования Республики Саха (Якутия) 95

В статье представлены результаты исследования системы наставничества в администрации муниципального образования «Город Нюрба», выявлены направления для ее совершенствования.

99 РЫНОК ТРУДА

Власенко М. С.

Занятость и трудоустройство несовершеннолетних в РФ: проблемы и пути их решения 99

В статье исследованы проблемы занятости и трудоустройства несовершеннолетних, исследованы нормы международного и российского законодательства в данной сфере, рассмотрены факторы, влияющие на трудоустройство несовершеннолетнего, формы занятости данной социальной группы, эффективность программ государственных органов различных уровней по трудоустройству несовершеннолетних.

**Приглашаем авторов к сотрудничеству.
Статьи публикуются на безгонорарной основе**

106 ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

Резник С. Д., Чемезов И. С., Егорова А. О.

Умение услышать собеседника как важная компетенция эффективного менеджера

106

В статье раскрывается смысловое содержание и отличия понятий «слышать» и «слушать», обобщаются типичные ошибки менеджеров, препятствующие эффективному слушанию, предлагаются практические приемы эффективного слушания.



КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

120 КАДРОВИК ОФОРМЛЯЕТ

Великанова С. С.

Оформляем совместителей правильно

120

Если в вашей организации есть хоть один совместитель, не пропустите эту статью. В ней — ответы на вопросы, решений по которым в ТК не найдете, — как ответил Минтруд: по хронологии или блоками в трудовую книжку вносить запись о совместительстве; что делать с совместителем, который по основному месту работы едет в командировку: можно ли без увольнения «перевести» совместителя на основное место работы; когда даже прием основного сотрудника не поможет избавиться от совместителя.

Жижерина Ю. Ю.

Особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора

129

В настоящей статье рассмотрены вопросы правового регулирования заключения, изменения и расторжения трудового договора, ошибки при заключении трудовых договоров, уделено внимание особенностям документирования данных процедур и анализу судебной практики.

137 ТЕМА НОМЕРА: ОПЛАТА ТРУДА

Шайхутдинова Н. П.

К вопросу обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы

137

В статье раскрываются особенности реализации требований законодательства о повышении уровня реального содержания заработной платы. Анализируются возможные способы индексации заработной платы с учетом действующей судебной практики. Рассматриваются возможные пути решения проблемы обеспечения повышения уровня заработной платы для организаций всех форм собственности. Приводится сравнительный анализ повышения уровня заработной платы в государственном и частном секторе.

145 ВОПРОС – ОТВЕТ

Вы спрашивали... Отвечаем

145

Есть ли ограничения при сокращении рабочего времени? На этот и другие вопросы отвечают специалисты службы Правового консалтинга ГАРАНТ.

ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ

160

УДК 349.2

К вопросу обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы

On the question of maintenance of improvement in real wages content

**Шайхутдинова
Надежда**

Павловна,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
экологического,
природоресурсного
и трудового права,
Удмуртский
государственный
университет,
заслуженный
юрист Удмуртской
Республики,
Удмуртия,
426034, г. Ижевск,
ул. Университетская,
д. 1

E-mail:
n.shaykhutdinova@
mail.ru

В статье раскрываются особенности реализации требований законодательства о повышении уровня реального содержания заработной платы. Анализируются возможные способы индексации заработной платы с учетом действующей судебной практики. Рассматриваются возможные пути решения проблемы обеспечения повышения уровня заработной платы для организаций всех форм собственности. Приводится сравнительный анализ повышения уровня заработной платы в государственном и частном секторе.

Ключевые слова: трудовое право, работник, работодатель, заработная плата, индексация, премии, доплаты, надбавки.

This article reveals the features of the implementation of the requirements of the legislation on increasing the real wage content. Possible methods of wage indexation are analyzed taking into account the current judicial practice. Possible ways of solving the problem of ensuring higher wages for organizations of all forms of ownership are considered. A comparative analysis of the increase in wages in the public and private sectors is given.

Keywords: Labor law, employee, employer, salary, indexation, bonuses, surcharges, allowances.

Одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников является обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, которое включает ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Данный вывод следует из анализа ст. 130 и 134 ТК РФ.

Законодательное регулирование

В ст. 134 ТК РФ предусматривается необходимость обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы для всех работодателей. Под реальным содержанием заработной платы следует понимать «совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести за определенное количество

Как показывает практика, отнесение вопроса о порядке проведения индексации к ведению работодателя зачастую не приводит к достижению положительного эффекта.

денежных знаков, составляющих номинальную оплату труда» [1]. Из смысла ст. 134 ТК РФ следует, что для предотвращения снижения покупательной способности заработной платы необходим механизм ее индексации, поскольку реальное содержание зарплаты в результате происходящих в рыночной экономике инфляционных процессов имеет тенденцию к уменьшению.

Индексация позволяет в определенной степени выровнять номинальную заработную плату. На основе экономического анализа можно сделать вывод о том, что заработная плата нуждается в увеличении по мере роста цен на товары и услуги. Корреляционная зависимость между двумя этими составляющими, заработной платой и ростом цен, предопределяет необходимость обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Посредством индексации предотвращается снижение реальной заработной платы или минимизируется степень этого снижения.

Применительно к государственным органам, органам местного самоуправления, государственным и муниципальным учреждениям ст. 134 ТК РФ предусматривает проведение индексации заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Для иных же работодателей предполагается, что порядок индексации должен устанавливаться на локальном уровне коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами.

Правовой статус работодателя, характеризующийся в том числе различием в источнике финансирования, выступает одним из критериев дифференциации правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними правоотношений, что последовательно признается в трудовом законодательстве.

Следует учитывать, что применительно к организациям бюджетного финансирования государство выполняет одновременно несколько функций: во-первых, оно выступает в качестве законодателя, а во-вторых — в качестве собственника и работодателя, осуществляющего финансирование заработной платы. Реализуя функции собственника организаций бюджетного сектора, государство вправе устанавливать порядок проведения индексации заработной платы с учетом бюджетных возможностей и финансово-экономической политики государства в целом.

Вполне оправданно, что государство не может навязывать другим работодателям (собственникам) такой же порядок индексации заработной платы без предоставления им каких-либо бюджетных гарантий. Соответственно, подобные различия в правовом регулировании периодичности, размера, условий, сроков и в целом порядка проведения индексации заработной платы работников в зависимости от того, финансируется их работодатель из бюджета или нет, вполне объективно оправданы.

К сожалению, нечеткость формулировок ст. 134 ТК РФ позволяет большинству работодателей негосударственного сектора

документов, предписывающих порядок проведения индексации заработной платы, либо вообще не иметь, либо указанный в них порядок индексации не служит реализации ее конечной цели — обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы.

Очевидно, что такое правовое регулирование не может рассматриваться в качестве адекватного проведения индексации и нуждается в конкретизации.

Гибкость правового механизма регулирования несамостоятельного труда обеспечивается расширением договорных основ трудового права, что, в свою очередь, применительно к вопросу индексации заработной платы позволяет формально исполнить требование ст. 134 ТК РФ, не обеспечивая при этом стабильности заработной платы. Как показывает практика, отнесение вопроса о порядке проведения индексации к ведению работодателя зачастую не приводит к достижению положительного эффекта. Причина кроется прежде всего в том, что законодатель не предусматривает каких-либо минимальных требований по поводу проведения индексации заработной платы, а полностью отдает правовое регулирование данного вопроса на откуп работодателю. В результате имеет место пробел в правовом регулировании, который работодатели охотно используют в своем интересе, не устанавливая правил об индексации либо устанавливая такие правила, которые позволяют годами не пересматривать размеры заработной платы.

Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя

осуществлять индексацию, предоставляя при этом работодателям, не являющимся представителями бюджетной сферы, самостоятельно в рамках коллективно-договорного либо локального правового регулирования устанавливать периодичность, сроки, размер и другие условия индексации. Работодатели же, активно используя установки законодателя в своем интересе, устанавливают в локальных актах критерии проведения индексации с припиской «при наличии финансовой возможности» или «в пределах средств предприятия», что позволяет им обосновать минимальный размер индексации или отсутствие ее полностью.

Таким образом, законодатель в соответствии со ст. 134 ТК РФ предоставляет работодателю возможность самостоятельно устанавливать порядок индексации заработной платы в организации в своих частных интересах и обуславливать повышение заработной платы выгодными для себя показателями и обстоятельствами, которые при определенной экономической обстановке могут и не наступить со всеми вытекающими для работника последствиями.

Позиция КС РФ

В связи с этим по вопросу индексации заработной платы негосударственными организациями существует крайне противоречивая судебная практика. Толкование ст. 134 ТК РФ долгое время осуществлялось на основе правовых позиций Конституционного суда РФ, предписывающих работодателям проводить индексацию заработной

На необходимости проведения работодателем индексации настаивают также контролирующие органы.

В практической деятельности, как правило, периодичность индексации устанавливаются ежегодно, принимая за основу размер индексации в зависимости от роста потребительских цен на товары и услуги.

платы всем лицам, работающим по трудовому договору [2].

Дополнительно Конституционный суд отметил, что ст. 134 ТК РФ «не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной 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» [3].

На необходимости проведения работодателем индексации настаивают также контролирующие органы. Роструд указал, что «в том случае, если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, полагаем, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты» [4].

Вместе с тем позиция Верховного суда РФ в апреле 2017 г. несколько изменилась. Верховный суд РФ указал на то, что обязанность индексации не является безусловной, поскольку если работодателем не достигнуты соответствующие экономические показатели деятельности в соответствии с установленным им порядком, то индексацию можно не проводить [5]. Как указал Верховный суд РФ, индексация не является единственным способом обеспечения повышения уровня

реального содержания заработной платы работников. Исполнить обязанность по такому повышению можно и путем периодического увеличения заработной платы безотносительно к порядку индексации, например путем повышения должностных окладов, выплаты премий. В рамках данного спора Верховный суд пришел к выводу, что поскольку механизм повышения уровня реального содержания заработной платы определяется самим работодателем с учетом его платежеспособности, то работодатель вправе производить индексацию только при достижении установленных им же экономических показателей деятельности организации по итогам работы.

По мнению суда, отсутствие индексации заработной платы при недостижении установленных показателей не противоречит трудовому законодательству, так как соответствует установленному работодателем иному механизму регулирования оплаты труда. Данная позиция Верховного суда РФ оказала существенное влияние на судебную практику, когда в большинстве спорных ситуаций суды принимали решения об отказе работникам в удовлетворении требований о необходимости индексировать зарплату.

Качественно поменялась позиция Верховного суда РФ в апреле 2019 г., когда суд признал обязательным проведение индексации независимо от формы собственности работодателя. В своем определении от 08.04.2019 № 89-КГ18-14 Верховный суд РФ указал, что «право работника не зависит от усмотрения

работодателя, то есть от того, исполнена ли им императивная обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации» [6]. Далее суд указал, что положения внутренних документов работодателя должны свидетельствовать о том, что предусмотренная ст. 134 ТК РФ обязанность работодателя повышать уровень реального содержания заработной платы осуществляется путем повышения должностных окладов, выплат премий и т. д. При отсутствии таких документов сама по себе выплата премии не свидетельствует об исполнении работодателем обязанности, предусмотренной ст. 134 ТК РФ.

Данная позиция Верховного суда РФ носит несколько двойственный характер. С одной стороны, ее содержание в определенной степени согласуется с толкованием ст. 134 ТК РФ, которое Конституционный суд РФ дал в вышеуказанном определении от 17.06.2010 № 913-0-0, где упор делается на необходимость работодателя повышать уровень реального содержания заработной платы. Но с другой стороны, выводы Верховного суда РФ вызывают сомнения в последовательности и формальном подходе.

Реалии практики

На практике четко прослеживается ситуация, когда работодатель фактически увеличивает регулярно заработную плату, выплачивает работникам премии, устанавливает разного рода доплаты и надбавки, но при этом не указывает в своих

локальных нормативных актах целевую направленность этих действий как повышение уровня реального содержания заработной платы. Такой работодатель, исходя из рассматриваемого вывода Верховного суда РФ, всё равно будет нарушителем ст. 134 ТК РФ.

В то же самое время другой работодатель, который не превышает оплату труда своим работникам, не будет считаться нарушителем данной нормы, если он скорректирует свои локальные нормативные акты, указав такой порядок индексации и его условия, при которых индексация реально вообще не производится либо осуществляется один раз в несколько лет. Представляется, что не форма должна превалировать над содержанием, а, наоборот, содержание над формой. Из приведенной правовой позиции Верховного суда РФ следует, что прежде всего необходима форма, изложенная в локальных нормативных актах работодателя. При этом по-прежнему не ясно, каким образом работник может добиваться в судебном порядке индексации заработной платы, если механизм реализации индексации, ее периодичность и размер не установлены в локальном нормативном акте, несмотря на то что обязанность индексировать зарплату является императивной для любого работодателя.

С целью избежать спорных ситуаций и неопределенности работодателям рекомендуется на локальном уровне (в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте)

По смыслу ст. 134 ТК РФ повышение уровня реального содержания заработной платы работодатель обязан обеспечить применительно ко всем работникам.

Выплаты стимулирующего и поощрительного характера, например, в виде премий, доплат и надбавок напрямую связаны с результатами работы конкретного работника.

предусмотреть действующий порядок повышения уровня реального содержания заработной платы с учетом приемлемого для конкретного работодателя механизма реализации. В практической деятельности, как правило, периодичность индексации устанавливаются ежегодно, принимая за основу размер индексации в зависимости от роста потребительских цен на товары и услуги. В частности, это может быть индекс потребительских цен по России, уровень инфляции, увеличение прожиточного минимума и т. д.

Думается, что в случае наличия у работодателя локального нормативного акта, определяющего порядок выплаты премий, доплат и надбавок стимулирующего характера, проблемная ситуация, связанная с обеспечением повышения уровня реального содержания заработной платы, не исключается. Дело в том, что данные выплаты должны распространяться на всех работников, обеспечивая им повышение уровня реального содержания заработной платы. В противном случае встает вопрос о дискриминации в сфере труда.

В ст. 132 ТК РФ предусматривается запрет какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда. В этой связи недопустимо устанавливать разный размер индексации различным группам работников или выплачивать премии по различным критериям премирования. Например, нельзя устанавливать разный процент индексации в разных структур-

ных подразделениях, если они находятся в одной местности. В то же время при расположении структурных подразделений работодателя в разных регионах определяющим критерием индексации может считаться процент роста прожиточного минимума в регионе.

Во избежание постановки вопроса о дискриминации по вопросу оплаты труда при индексации заработной платы нельзя учитывать в системе премирования премии разового характера, выплачиваемые отдельным работникам в качестве поощрительных выплат (к юбилейным датам, праздничным дням и т. п.) либо выплат социального характера (материальная помощь на лечение).

По смыслу ст. 134 ТК РФ повышение уровня реального содержания заработной платы работодатель обязан обеспечить применительно ко всем работникам, а потому работодателю необходимо разработать такой механизм этого повышения, который бы мог охватить всех штатных работников. По нашему мнению, таким механизмом может выступать только индексация заработной платы, предусматривающая периодическое повышение тарифной части заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Предусмотрев необходимость обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, законодатель не ставит это повышение в зависимость от результатов работы конкретного работника. Выплаты же стимулирующего и поощрительного

характера, например, в виде премий, доплат и надбавок напрямую связаны с результатами работы конкретного работника. Такой подход приводит к неравномерному повышению заработной платы среди работников и может привести к ситуации, когда процент повышения заработной платы для одних работников будет довольно высоким, а для других минимально низким и даже нулевым. В таком случае может встать вопрос о невыполнении работодателем требований ст. 134 ТК РФ применительно ко всем работникам. В то же время, рассматривая поощрительные и стимулирующие выплаты в качестве одного из механизмов индексации заработной платы, в адрес работодателя могут последовать нарекания о дискриминации по оплате труда, так как процент индексации для разных работников будет существенно отличаться.

Таким образом, допускаемая Верховным судом РФ возможность повышения уровня реального содержания заработной платы посредством повышения должностных окладов, выплат премий и иных видов материального стимулирования, установленных в положениях внутренних документов работодателя, должна распространяться на всех работников безотносительно результатов их труда и позиционироваться в локальном нормативном акте как элемент механизма повышения уровня реального содержания заработной платы. Лишь в таком случае можно считать, что выплата премии свидетельствует об исполнении работодателем

обязанности, установленной в ст. 134 ТК РФ.

Правовая природа стимулирующих и поощрительных выплат прежде всего свидетельствует о реализации работодателем установленной системы оплаты труда, поскольку сама возможность данных выплат поставлена в прямую зависимость от результатов труда работников. Осуществление указанных выплат именно в целях повышения уровня реального содержания заработной платы должно соответствовать требованиям ст. 134 ТК РФ, а именно обеспечивать динамический рост заработной платы с определенной периодичностью. Установление же условий премирования в локальном нормативном акте не всегда может обеспечить такой рост, поскольку результаты работы поставлены в зависимость от других факторов: квалификации работника, его состояния здоровья, времени его работы за учетный период, условий производства и т. п. В связи с этим размер премиальных выплат за определенный период не всегда может обеспечить рост заработной платы, а может быть, даже ее уменьшение. Требование же ст. 134 ТК РФ предусматривает недвусмысленное повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, без учета показателей эффективности труда работников. Поэтому полагаем, что, предусматривая в своих локальных нормативных актах обязанность производить повышение заработной платы путем увеличения окладов, выплаты

Размер премиальных выплат за определенный период не всегда может обеспечить рост заработной платы, а может быть, даже ее уменьшение.

Оценочное понятие «справедливая заработная плата» непосредственно связано с ее индексацией в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

премий и т. д. во исполнение требований ст. 134 ТК РФ, работодатель должен обеспечить возможность динамического роста уровня реального содержания заработной платы для всех работников и во избежание дискриминационных подходов к данному вопросу этот рост должен быть в процентном отношении одинаковым по отношению ко всем работникам. Думается, что добиться выполнения указанных требований путем выплат стимулирующего и поощрительного характера практически невозможно, поскольку в основе этих выплат лежат прежде всего показатели эффективности труда и личностные качества работника.

Таким образом, по нашему мнению, обеспечить выполнение требований ст. 134 ТК РФ работодатель может только путем проведения индексации заработной платы, увеличивая ее тарифную часть периодически для всех работников на равную величину. С этой целью вполне оправдано исключение неоднозначного толкования в ст. 134 ТК РФ механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы посредством изложения первого предложения в следующей редакции: «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы осуществляется работодателем посредством индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги».

Императивность требования об индексации, обеспечивающей

повышение уровня реального содержания заработной платы, в свою очередь, позволяет реализовать действие одного из принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений — принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Оценочное понятие «справедливая заработная плата» непосредственно связано с ее индексацией в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Наряду с установлением единых объективных критериев, определяющих размер заработной платы, таких как квалификация работника, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда, справедливая заработная плата должна еще и повышаться в связи с изменением экономической ситуации в обществе. А такое реальное повышение может быть достигнуто путем систематической индексации заработной платы.

Библиографический список

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 8-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю.П. Орловский. — М.: КОНТРАКТ, 2019.
2. Определение Конституционного суда РФ от 17.06.2010 № 913-0-0.
3. Определение Конституционного суда РФ от 19.11.2015 № 2618-0.
4. Письмо Роструда от 19.04.2010 № 1073-6.
5. Определение Верховного суда РФ от 24.04.2017 № 18-КГ17-10.
6. Определение Верховного суда РФ от 08.04.2019 № 89 КГ 18-14.