

Изменения трудового законодательства, вступившие в силу с 1.01.2021 г.



Новый закон о дистанционной работе



Понятие дистанционной работы

- **ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА = УДАЛЕННАЯ РАБОТА**

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

- Вносятся изменения и дополнения в главу 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»

Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях"

Виды дистанционной работы

- постоянная дистанционная работа – в течение срока действия трудового договора (изначально устанавливается в трудовом договоре или впоследствии дополнительным соглашением к трудовому договору)
- временная дистанционная работа - на определенный срок до 6 месяцев (по соглашению сторон) или на период действия чрезвычайных обстоятельств
- периодическая дистанционная работа - комбинирование работы на рабочем месте в офисе и удаленной работы (устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему)

Особенности дистанционной работы

- Дистанционный работник может отказаться от ведения трудовой книжки.
- Лицо, впервые заключающее трудовой договор, самостоятельно получает от ПФР документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе электронный.
- Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.
- Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами **ЛИБО** работник вправе с согласия или ведома работодателя использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.
- Установлены дополнительные основания увольнения дистанционных работников.

Электронное взаимодействие работника и работодателя

- Трудовой договор и дополнительное соглашение к нему, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена электронными документами.
- Документы, предъявляемые при приеме на работу (ст.65 ТК РФ), могут быть предъявлены работодателю в форме электронных документов. По требованию работодателя необходимо представить ему нотариально заверенные копии документов на бумажном носителе.
- С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник знакомится путем обмена электронными документами.
- При осуществлении взаимодействия путем обмена электронными документами каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Использование подписей при электронном взаимодействии работника и работодателя

- При заключении, изменении или расторжении **договоров** путем обмена электронными документами используются *усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника*. Так могут быть оформлены:
 - трудовые договоры (дополнительные соглашения к ним),
 - договоры о материальной ответственности,
 - ученические договоры.
- **В иных случаях** взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с *использованием других видов электронной подписи* или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и *позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде*.

Режим работы дистанционного работника

- Режим рабочего времени дистанционного работника может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюза, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. При временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.
- Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.
- Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюза, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.
- Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Упрощенный порядок перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя (ст. 312.9 ТК РФ)

- Основания:
 - чрезвычайные обстоятельства (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части - на период наличия указанных обстоятельств (случаев));
 - принятие соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Порядок временного перевода

- Согласие работника на перевод не требуется.
- Изменения в трудовой договор не вносятся. По окончании срока такого перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.
- Работодатель с учетом мнения профсоюза принимает **локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу**. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.
- Работодатель должен обеспечить работника необходимыми для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплатить дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возместить расходы, связанные с их использованием, а также другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.
- При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.
- На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для постоянных дистанционных работников, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением оборудованием и компенсациями за использование оборудования.

Альтернатива переводу на временную дистанционную работу (ч.7 ст. 312.9 ТК РФ)

- Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ (2/3 тарифной ставки или должностного оклада), если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Гарантии и компенсации дистанционным работникам

- Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ).
- Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 312.6 ТК РФ).
- В случае направления дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, применяются нормы о служебных командировках (ст. 312.6 ТК РФ).

Страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию (ч.8 ст. 312.3 ТК РФ)

- Для оплаты больничных листов (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам) дистанционный работник действует одним из 2-х способов:
- направляет работодателю оригиналы документов – по почте заказным письмом с уведомлением;
- Подаёт работодателю сведения о серии и номере электронного листка нетрудоспособности, сформированного в форме электронного документа (если медицинская организация и работодатель – участники системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа).

Особенности охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ)

- На работодателя возложены следующие обязанности в сфере охраны труда:
 - расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - выполнение предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности (ГИТ), и рассмотрение представлений органов общественного контроля законами сроки;
 - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - ознакомление с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.
- Дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда могут быть предусмотрены коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником (ст. 312.8 ТК РФ)

1. Отсутствие без уважительной причины взаимодействия с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).
 2. Изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.
- Работодатель обязан в течение 3-х рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию на бумаге (если стороны изначально договорились меняться электронными документами).

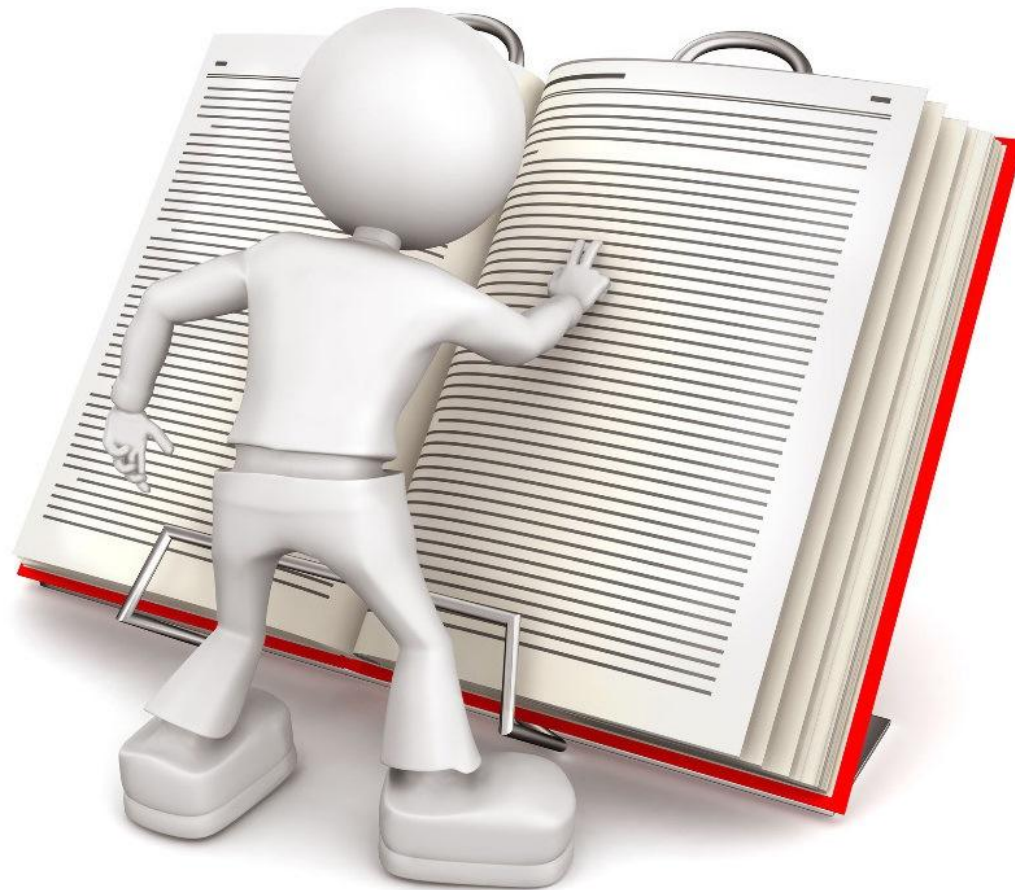
Локальный нормативный акт об электронном взаимодействии сторон трудового договора

- порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя;
- срок направления в форме электронного документа подтверждения получения ЭД от другой стороны;
- порядок подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации;
- формы ознакомления дистанционных работников с локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами;
- формы обращения дистанционного работника к работодателю с заявлением, предоставления работодателю объяснения либо другой информации, предусмотренной ТК РФ;
- режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;
- условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;
- порядок предоставления постоянно дистанционному работнику ежегодного отпуска и иных видов отпусков;
- порядок, сроки и размеры компенсации за использование принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещения расходов, связанных с их использованием.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу

- Работодатель с учетом мнения профсоюза принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:
 - указание на обстоятельство, послужившее основанием для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
 - список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
 - срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу;
 - порядок обеспечения работников необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за их использование и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
 - порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
 - иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Новые санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда



Обязанности работодателя

- Работодатели обязаны осуществлять:
 - производственный контроль за условиями труда;
 - разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия, предусмотренные Санитарными правилами.
- Санитарные правила устанавливают:
 - требования к производственным зданиям, помещениям и сооружениям;
 - требования к организации технологических процессов и рабочих мест;
 - требования к организации условий труда женщин в период беременности и кормления ребёнка;
 - требования к санитарно-бытовым помещениям;
 - специальные требования к условиям труда в зависимости от вида деятельности и особенностей технологических процессов (Приложение № 1)

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. № 40 “Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 “Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда” (действуют с 1.01.2021)

Требования к организации условий труда женщин в период беременности и кормления ребёнка

- Беременные женщины и в период кормления ребёнка не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, статическим напряжением мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда). Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся превышением гигиенических нормативов по показателям напряженности трудового процесса.
- Беременные и кормящие женщины не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.
- Беременные и кормящие женщины не должны трудиться в условиях воздействия источников инфракрасного излучения.
- Для беременных и кормящих женщин исключаются условия труда, характеризующиеся превышением гигиенических нормативов по показателям влажности.
- Для женщин в период беременности запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления.

Требования к организации работ с персональными электронными вычислительными машинами и копировально-множительной техникой

- Площадь на одно постоянное рабочее место пользователей персональных компьютеров на базе электронно-лучевой трубки, должна составлять не менее 6 м², в помещениях культурно-развлекательных учреждений, на базе плоских дискретных экранов (жидкокристаллические, плазменные) - не менее 4,5 м².
- Оснащение светопроницаемых конструкций и оконных проёмов должно позволять регулировать параметры световой среды в помещении.
- Персональные компьютеры следует размещать таким образом, чтобы показатели освещенности не превышали установленных гигиенических нормативов, утв. в соответствии с п. 2 ст. 38 ФЗ от 30.03.1999 № 52-ФЗ “О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения”.

Повышение минимального размера оплаты труда

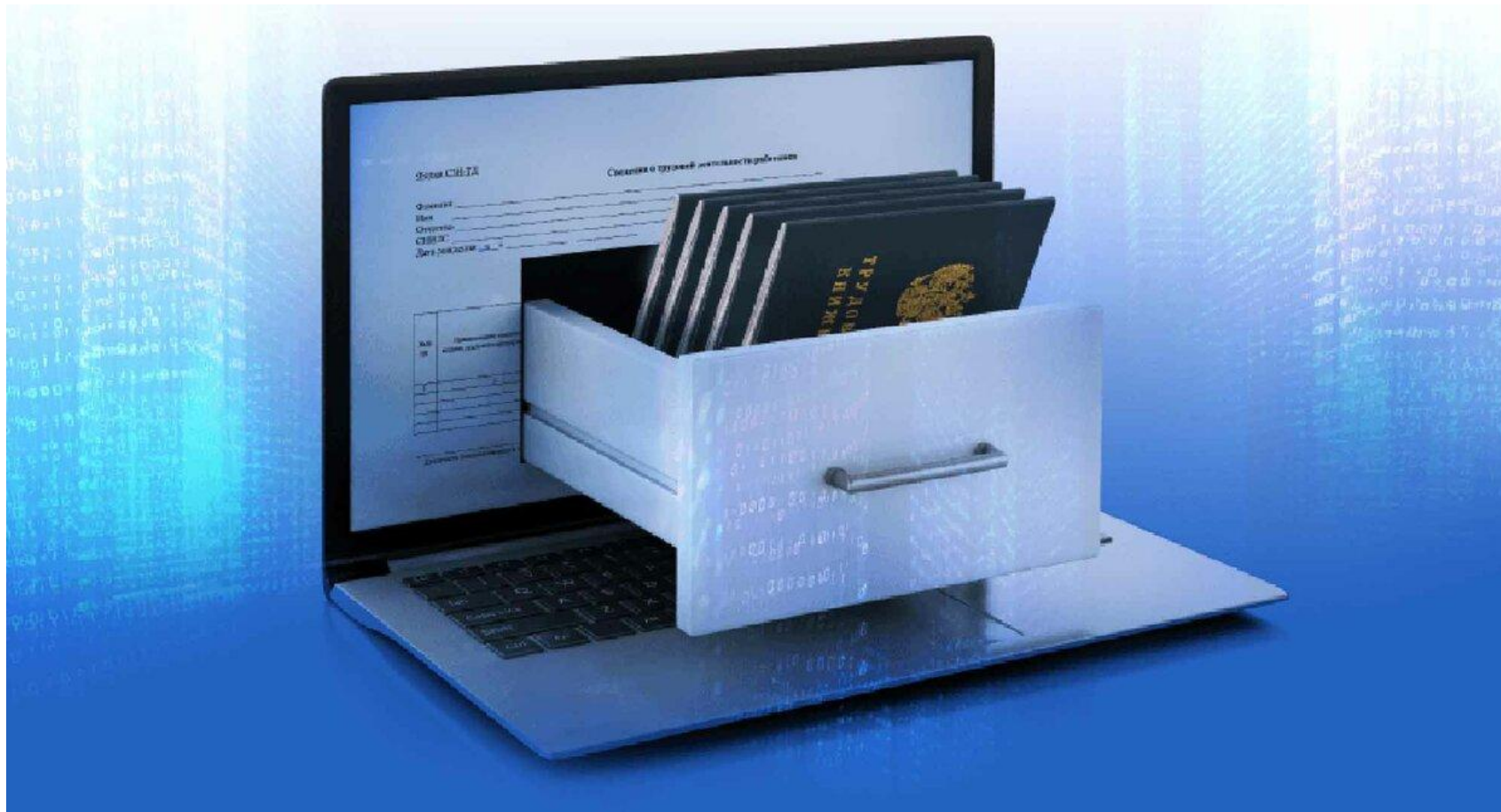


Новый порядок исчисления МРОТ

- С 1 января 2021 года МРОТ составляет 12 792 руб. в месяц.
- Прожиточный минимум будет определяться по новым правилам. Вместо устаревшего подхода к расчету величины прожиточного минимума, основанного на потребительской корзине, законом осуществлен переход к установлению прожиточного минимума на душу населения исходя из медианного среднедушевого дохода. Это величина дохода, относительно которой у половины населения доходы выше, а у половины - ниже.
- Величина МРОТ устанавливается по отношению к медианной заработной плате и в 2021 году составит 42 процента.

ФЗ от 29.12.2020 года № 473-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"

Переход на электронные трудовые книжки



Отмена бумажных трудовых книжек для лиц, впервые поступающих на работу

- Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.
- Согласно ст. 66.1 ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

ФЗ от 16.12.2019 № 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"

Преференции для некоммерческих организаций (глава 48.1 ТК РФ)

- Возможность заключать срочные трудовые договоры (при условии, что численность работников не превышает 35 человек).
- Право отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и других актов), за исключением локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу.

Под работодателями - некоммерческими организациями понимаются некоммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов, религиозных организаций), среднесписочная численность работников и величина дохода которых за предшествующий календарный год не превышают соответствующих предельных значений, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации.

ФЗ от 29.12.2020 N 477-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

Диспансеризация



Изменение и дополнение правил о диспансеризации работников (ст. 185.1 ТК РФ)

- Ст. 185.1 ТК РФ дополнена новой частью 2: Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением предпенсионеров и пенсионеров, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Установлена обязанность работников предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ч. 5 ст. 185.1 ТК РФ)

Федеральный закон от 31.07.2020 N 261-ФЗ «О внесении изменений в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации» (начало действия с 11 августа 2020 г.)

- Справки оформляются в произвольной форме с проставлением штампа медицинской организации или на бланке медицинской организации (при наличии), подписываются врачом (фельдшером, акушеркой), заверяются личной печатью врача и печатью медицинской организации, в оттиске которой должно быть идентифицировано полное наименование медицинской организации, соответствующее наименованию, указанному в уставе медицинской организации.

П.10 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 2 мая 2012 г. N 441н "Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений"

Могут ли пенсионеры и лица предпенсионного возраста использовать два дня освобождения от работы для прохождения диспансеризации не подряд?

Трудовое законодательство не содержит ограничений по использованию дней, предназначенных для прохождения диспансеризации, в разные даты. В связи с этим вопрос предоставления указанных дней для прохождения диспансеризации по частям следует решать в каждом конкретном случае работодателю и работнику совместно в зависимости от сложившейся ситуации и с учетом интересов каждой стороны.

Письмо Минтруда России от 8 сентября 2020 г. N 14-2/ООГ-14583

Как оплачивается день освобождения от работы в связи с диспансеризацией?

- При предоставлении дней прохождения диспансеризации, трудовое законодательство исходит из нормальной продолжительности рабочего дня (8 часов). Соответственно, средний заработок сохраняется за 8-часовой рабочий день.
- В случае, когда продолжительность рабочего дня более 8 часов, оставшиеся часы должны быть отработаны в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 сентября 2020 г. N 14-2/ООГ-14195

Может ли пенсионер, которому предоставлено два дня для прохождения диспансеризации, не выходить на работу во второй день, если он прошел диспансеризацию за один день?

Поскольку диспансеризация является элементом целевой федеральной программы по охране здоровья граждан, то освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка должно использоваться работником исключительно в целях прохождения диспансеризации. Использование вышеназванных дней в личных целях не будет соответствовать нормам трудового законодательства.

*Письмо Минтруда России от 02.09.2020 № 14-2/ООГ-14220
«Об освобождении от работы пенсионера в связи с прохождением диспансеризации»*

Нужно ли при предоставлении дней для диспансеризации учитывать дни освобождения от работы, использованные работником по предыдущему месту работы?

- Проверка факта прохождения работником диспансеризации работодателем не предусмотрена.
- Однако работодатель имеет возможность определить имеет ли работник право в этом году на прохождение диспансеризации - соответствует ли возраст проведения диспансеризации возрасту сотрудника.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2020 г. N 14-2/ООГ-14582

Может ли работник использовать второй день для прохождения диспансеризации, если не успел это сделать за один день?

- Поскольку [статьей 185.1](#) Кодекса предусмотрено освобождение от работы с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года дополнительный день диспансеризации, при необходимости, может быть предоставлен работнику в соответствии со [статьей 128](#) Кодекса, т.е. по правилам предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2020 г. N 14-2/ООГ-14584

Когда необходимо оплачивать дни диспансеризации?

- Порядок исчисления оплаты рабочего дня (дней), предоставленного для прохождения диспансеризации, не содержит положений, отличающихся от расчета среднего заработка.
- Средний заработок за день, предоставленный для прохождения диспансеризации, выплачивается совместно с заработной платой.

Письмо Минтруда России от 25.09.2019 № 14-2/ООГ-6492

По вопросу применения норм трудового законодательства в части сроков оплаты дня, предназначенного для прохождения диспансеризации

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА



ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В Определениях Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 № 913-О-О, от 17.07.2014 № 1707-О, от 19 ноября 2015 № 2618-О указано, что индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет государственную гарантию по оплате труда работников ([ст. 130 ТК РФ](#)).

Работодатели обязаны индексировать заработную плату в порядке, определенном в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Предусмотренное ст. 134 ТК РФ правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации ([Определение Конституционного Суда РФ от 28.11.2019 N 3163-О](#)).

Обязательна ли индексация заработной платы?

- Согласно ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В соответствии со ст. 22, 130, 134 ТК РФ **работодатель обязан** производить индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- В силу ст.134 ТК РФ работодатели, не финансируемые из бюджета, вправе выбирать самостоятельно порядок, размер, сроки индексации заработной платы.

Письмо Минтруда России от 26.12.2017 № 14-3/В-1135

- За непроведение индексации оплаты труда работников организации, работодатель несет административную ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП.

Письмо Роструда от 19.05.2020 № ПГ/24272-6-1

Обязательна ли индексация заработной платы?

2.5.2. Приказа Генеральной прокуратуры от 15 марта 2019 г. N 196 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан»:

- Проверять сообщения об отсутствии в локальных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях порядка индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, о невыполнении работодателями обязательств по коллективному договору, соглашению в части индексации заработной платы.

Установление порядка индексации заработной платы

- Трудовой кодекс РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому 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.

Определение Верховного Суда РФ от 24.04.2017 по делу N 18-КГ17-10

- Увеличение размера должностного оклада, ежегодное повышение надбавки к должностному окладу, выплата премий не являются индексацией, если такой механизм индексации не прописан в локальных нормативных актах работодателя.

Определение Верховного суда РФ от 08.04.2019 № 89-КГ18-14

В каких случаях работодатель вправе отказаться от индексации заработной платы?

- Работодатель вправе отказаться от индексации заработной платы в том или ином периоде по причине неблагоприятного финансового положения компании при условии, что такой порядок индексации установлен коллективным договором, соглашением и/или локальным нормативным актом организации.

(онлайнинспекция.рф/questions/view/138789, ответ на вопрос от 20.10.2020)