

УДК 349.2

## **О ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**Н. Т. Мелешенко**

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь.

В статье анализируется проблема законодательного регулирования индексации заработной платы. Рассматривается сущность этой индексации и способы совершенствования её законодательного регулирования.

*Ключевые слова:* индексация заработной платы, законодательное регулирование индексации, минимальная оплата труда.

Одной из государственных гарантий по оплате труда работников, предусмотренных ст. 130 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), является обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников, которое в соответствии со ст. 134 ТК РФ включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Реальная заработная плата – это объем тех благ и услуг, которые работник может фактически приобрести за свою номинальную (денежную) заработную плату. Он зависит не только от величины номинальной заработной платы, т.е. от того размера тарифной ставки (должностного оклада), доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера и премий, которые установлены работнику в соответствии с условиями коллективного и трудового договоров, и положением об оплате труда, действующими в организации, но и от уровня цен на товары и услуги. Рост цен приводит к уменьшению реальной заработной платы даже при сохранении ее номинального размера и в результате – к снижению её покупательной способности. Индексация является способом сохранения уровня реальной заработной платы. Индексация, как заметила А.Ф. Нуртдинова, является формой государственной защиты покупательной способности заработной платы.<sup>1</sup> Индексация – это компенсация в целях предотвращения обесценения денежных доходов (в том числе и заработной платы), вызванных резким повышением потребительских цен на рынке товаров. Задача индексации – поддержать покупательную способность заработной платы и других денежных доходов.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М.: Инфра М–Норма, 1998. С. 196.

<sup>2</sup> Смирнов О.В., Буянова М.О, Костян И.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: OZON.RU, 2008. С. 338.

Индексация заработной платы производится тогда, когда индекс потребительских цен превышает так называемый порог индексации потребительских цен. Индексация компенсирует не весь рост цен, а только инфляционный рост. В большинстве случаев устанавливается «порог индексации», т.е. уровень роста цен, с которого начинается индексация. Индексация заработной платы осуществляется путем умножения ее номинальной величины на установленный индекс цен.

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. Такой механизм в нашей стране впервые был предусмотрен Законом РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР»<sup>3</sup> от 24 октября 1991 г., который определял индексацию как «установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен». Индексация распространялась только на работников бюджетной сферы. Порогом индексации, т.е. индексом потребительских цен, с которого предусматривалась индексация денежных доходов, сбережений граждан, определялся индекс в размере 6%. Был установлен следующий порядок индексации: часть доходов, равная полуторной величине минимальной месячной оплаты труда, индексировалась на полный индекс потребительских цен; вторая последующая часть дохода, равная также полуторной величине минимальной оплаты труда, – на 50% индекса потребительских цен. Доходы, превышающие трехкратную величину минимальной месячной оплаты труда, индексации не подлежали. Закон предусматривал также возможность сочетания либо замены индексации иными методами государственного регулирования доходов населения (пересмотр уровня оплаты труда, размеров пенсий, социальных пособий и т.д.). Но механизм индексации заработной платы, предусмотренный этим законом, в практике не применялся. Вместо него производился пересмотр минимального размера заработной платы и повышение тарифных ставок (окладов) работников бюджетной сферы. А с 1 января 2005 г. ст. 156 Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122–ФЗ<sup>4</sup> указанный Закон об индексации был признан утратившим силу.

Таким образом, в настоящее время на федеральном уровне законодательной основой индексации заработной платы являются только упомянутые нормы ст. 130 и 134 ТК РФ. В них уже отсутствует механизм индексации как таковой и вообще понятие индексации, как в

<sup>3</sup> Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 45. Ст. 1488.

<sup>4</sup> РГ. 2004. 31 августа.

этих статьях, так и в ст. 129 ТК РФ «Основные понятия и определения» в разделе ТК РФ об оплате и нормировании труда. То есть регулируется то, что не определено, что такое это «то». Трудно отказаться от мысли, что это не случайное выражение правовой неопределённости, избавляющей от исполнения жизненно необходимых обязательств государства и работодателей перед работниками. В ст. 130 ТК РФ предусмотрены «меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы». Можно догадаться, что речь идёт об индексации заработной платы, поскольку «реальное содержание заработной платы» связано с индексацией. Индексация является единственной правовой формой сохранения реальной заработной платы и предполагает корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен.<sup>5</sup> Лукавый смысл усматривается и в содержании этой формулировки: «повышение уровня реального содержания заработной платы». Как уже отмечалось, при индексации никакого **повышения** уровня заработной платы не происходит, а лишь частично сохраняется размер реальной заработной платы и то только за порогом инфляции. Но такая общая расплывчатая формулировка указанной государственной гарантии по оплате труда работников в ст. 130 ТК РФ даёт возможность не определять конкретный механизм индексации заработной платы. И поэтому не случайно в ст. 134 ТК РФ «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы», в формулировке её части первой, где, наконец, употребляется понятие «индексация», отражена позиция, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы **включает** (выделено мною – *Н. Мелешенко*) индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен.

Исходя из буквального толкования указанных положений ст. 134 ТК РФ 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 увеличения безотносительно к индексации, в частности, повышением минимального размера оплаты, должностных окладов, тарифных ставок, что и происходит в настоящее время. То есть любым повышением заработной платы можно заменить индексацию, что устраняет необходимость её проведения. Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату как на цену труда<sup>6</sup>. В связи с ростом цен цена труда уменьшается, а индексацией производится её частичное восстановление. **Индексация**

<sup>5</sup> Трудовое право России / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М., 2008. С. 299.

<sup>6</sup> См.: Политика доходов и заработной платы: учебник / под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. М.: Юрист, 2000. С. 115.

**заработной платы – это частичное восстановление её покупательной способности в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги.** Конструкция ст. 130 и 134 ТК РФ, позволяет и в бюджетной сфере заменять индексацию одноразовыми повышениями заработной платы. Эта позиция отражена и в судебной практике. Так, в Определении Верховного Суда РФ от 24 апреля 2017 г. № 18–КГ 17–10 указано, что индексация не является единственным способом повышения заработной платы и что данная обязанность работодателя может быть исполнена путём периодического повышения заработной платы с помощью увеличения должностных окладов, выплаты премий и т.д.<sup>7</sup> То есть любое повышение заработной платы отождествляется с индексацией и может заменять её. Но такое sporadическое повышение заработной платы по усмотрению соответствующих органов государственной власти и управления для работников бюджетной сферы не заменяет индексацию, поскольку производится без корреляции с ростом потребительских цен.

Как уже отмечалось, индексация – это компенсация в целях предотвращения обесценения денежных доходов (в том числе и заработной платы), вызванных резким повышением потребительских цен на рынке товаров. Это корректировка размера заработной платы с целью частичного возмещения потерь от инфляции. Индексация не связана с трудом работников и по существу не является повышением заработной платы, поскольку реальное содержание оплаты труда, т.е. цена их труда остается неизменной. Индексация является «внешним», не связанным с заработной платой, выражающей денежную оценку труда работников, способом защиты их заработной платы от инфляции. Повышение заработной платы, напротив, в своей основе связано с этим трудом, с его денежной оценкой и производится как по основаниям, предусмотренным нормативно–правовыми актами (повышение разряда, класса, категории и т.д.), так и по усмотрению работодателя в организациях внебюджетной сферы. А единственным основанием индексации заработной платы является рост цен, и только индексация позволяет в этой ситуации наиболее точно обеспечить восстановление покупательной способности заработной платы.

Что касается работников внебюджетной сферы, то их заработная плата в соответствии со ст. 134 ТК РФ индексируется в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Таким образом, в последнем случае, т. е. в организациях внебюджетной сферы, по справедливому замечанию А.Ф. Нуртдиновой, «выполнение государственной гарантии обеспечивается

---

<sup>7</sup> СПС «Консультант Плюс».

коллективно – договорными или локальными актами. На законодательном же уровне ничего, кроме декларации существования указанной гарантии, не предусматривается»<sup>8</sup>. В рамках сконструированной законодателем парадигмы создана возможность всегда уклоняться от индексации заработной платы в адекватном её понимании, отождествляя, подменяя её произвольным повышением заработной платы. Эта возможность подтверждается и судебной практикой.

По отношению к работникам организаций внебюджетной сферы в судебной практике фактически не усматривается различие между индексацией и повышением заработной платы. Так, Конституционный Суд РФ в своём Определении от 17 июня 2010 г. № 913–О–О указал, что индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору, и ТК РФ не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, уклониться от установления индексации, а ее механизм определяется при заключении коллективного или трудового договора либо в локальном нормативном акте. В то же время суд отметил, 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*, (выделено мною – Н. Мелешенко), значимых для работников, так и для работодателя.<sup>9</sup> В определении не разъясняется, что конкретно следует понимать под совокупностью обстоятельств, возможных для учёта при индексации заработной платы. Но очевидно, что создаётся возможность для работодателя сослаться на различные причины, чтобы не индексировать заработную плату. Более отчётливо выражена позиция Конституционного Суда РФ в его определении от 17 июля 2014 г. № 1707, в котором особый порядок индексации заработной платы для работников внебюджетных организаций объясняется целью «защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от *непосильного обременения* (выделено мною – Н. Мелешенко)»<sup>10</sup>. Какая трогательная забота о работодателях! И это в то время, когда работодатели, многих организаций, устанавливают низкую заработную плату работникам, надолго задерживают её выплату и

---

<sup>8</sup> Трудовое право России / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М., 2008. С. 299.

<sup>9</sup> СПС «КонсультантПлюс».

<sup>10</sup> СПС «КонсультантПлюс».

вообще сплошь и рядом платят так называемую «серую» зарплату, лишая работников социально-трудовых гарантий, а государство – бюджетных доходов. Грубое нарушение работодателями трудовых прав работников и этических норм взаимоотношений с ними – обычная повседневность. В этом смысле характерен скандал в государственной корпорации с менеджером федерального уровня, ставший случайно общеизвестным. Руслан Горринг, бывший первый заместитель генерального директора «Росгеологии», лишился своего места после скандального видео, появившегося в сети. На кадрах запечатлен Горринг во время участия в компьютерной игре. В ролике чиновник хвалится другим участникам игры неуставными отношениями с женщинами на работе и нецензурно выражается<sup>11</sup>. Председатель Конституционного Суда В.Д. Зорькин отмечал, что исследования Института социологии РАН фиксируют системное изменение взаимоотношений работников и работодателей со смещением акцента в этих отношениях в сторону углубления бесправного положения работающих, наращивания объёмов их трудовых нагрузок с одновременным снижением их социальной защищённости<sup>12</sup>. Поэтому надо освободить «от непосильного бремени» не работодателя, а работника, а работодателя, наоборот, надо поставить в «правовое стойло» из чётких нормативных предписаний в отношениях с работником вообще, в том числе и в отношении индексации заработной платы.

В Определении Верховного Суда РФ от 24.04.2017 г. № 18–КГ–17–10 на основе указанной правовой позиции Конституционного Суда РФ утверждается, что работодатели, не получающие финансирования из бюджета при индексации вправе учитывать всю совокупность значимых при разработке данного механизма повышения содержания заработной платы обстоятельств, таких, как специфика деятельности, платёжеспособность, достижение определённых экономических показателей<sup>13</sup>. Естественно, эта позиция, основанная на буквальном толковании смысла ст. 134 ТК РФ, даёт работодателям полную свободу в использовании индексации заработной платы и воспринята всеми нижестоящими судами. Более того, в противоречие ст. 130 и 134 ТК РФ, не предусматривающим исключение индексации заработной платы для какой либо категории работников, отрицается даже сама обязанность работодателей внебюджетной сферы индексировать заработную плату. Так, в апелляционном определении Московского городского суда от 16.02.2017 г. по делу № 33–5937/2017 содержится вывод, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной

<sup>11</sup> <https://www.gazeta.ru/business/2019/01/29/12149617.shtml>

<sup>12</sup> Зорькин В.Д. Буква и дух Конституции // РГ. 2018. 9 окт.

<sup>13</sup> СПС «КонсультантПлюс».

платы, её покупательной способности по своей природе представляет государственную гарантию, а ответчик не относится к организациям, финансируемым за счёт средств бюджета, и вопросы индексирования заработной платы отнесены исключительно к компетенции работодателя<sup>14</sup>. В этой связи уместно напомнить, что ст.130 ТК РФ в качестве одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников предусматривает меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Она распространяется на всех работников, независимо от источников финансирования организаций, в которых они работают, что и подтвердил Конституционный Суд РФ в первом из указанных своих определений. В другом определении Московского городского суда от 14.09.2017 г. по делу № 33–32808/2017 отмечается, что «обязанность работодателя по индексации заработной платы не является безусловной, а зависит от различных факторов, в том числе экономических показателей организации. Данные положения обеспечивают работодателю возможность учитывать при осуществлении мероприятий по обеспечению индексации всю совокупность обстоятельств»<sup>15</sup>.

Никакая «совокупность обстоятельств», в том числе «экономические показатели организации», специфика её деятельности, платёжеспособность и др., не устраняет обязанности проведения индексации. Иной подход, выраженный в указанных и многих других судебных решениях, в рамках заданной законодателем парадигмы, совмещает понятие индексации заработной платы с её повышением по любым основаниям, чем создаётся широко применяемая в практике возможность мотивировать отказ в повышении заработной платы различными привходящими обстоятельствами, не имеющими отношения к индексации как таковой, обусловленной только ростом цен. И такая правовая неопределённость, нечёткость в конструкции ст. 130 и 134 ТК РФ порождает в практике массовое ущемление права работников на справедливую заработную плату, закреплённое в ст. 2 ТК РФ. Здесь уместно вспомнить меткое замечание одного из авторитетнейших российских учёных Р.З. Лившица, что «трудовые отношения в чистом виде без вмешательства извне – это союз всадника и лошади»<sup>16</sup>. Поэтому в целях защиты прав работников в сохранении покупательной способности заработной платы необходимо в ст. 130 ТК РФ место расплывчатой формулировки «меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы» записать: ***индексация заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен***

<sup>14</sup> СПС «КонсультантПлюс».

<sup>15</sup> СПС «КонсультантПлюс».

<sup>16</sup> Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 6.

**на товары и услуги.** Статью 134 ТК РФ назвать: **«Индексация заработной платы»**. В начале этой статьи необходимо дать следующее понятие индексации заработной платы: **индексация заработной платы – это восстановление её покупательной способности в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги.** В таком понимании индексация применяется и в практике европейских государств, для поддержания покупательной способности заработной платы, несмотря на её значительно более высокий по сравнению с нашей страной уровень. В них индексация является важнейшим способом регулирования оплаты труда<sup>17</sup>. Так, во Франции, где производилась ежегодная индексация в связи с ростом потребительских цен на два процента, в 2018 г. МРОТ составлял 1498 евро при 35-часовой рабочей неделе и 1153 евро после вычета социальных взносов. 10 декабря 2018 г. в связи с движением «жёлтых жилетов» президент Франции Макрон объявил о повышении минимального размера оплаты труда с 1 января 2019 года на сто евро – до 1598 евро (брутто) и 1231 евро (нетто) в месяц<sup>18</sup>. А Россия занимает 74-е место среди 103 стран в рейтинге по минимальной оплате труда<sup>19</sup>. В пересчёте на рубли минимальная заработная плата в РФ на порядок меньше, чем в большинстве стран Еврозоны, в которых она варьируется в рублёвом эквиваленте от 19 537 руб. в Болгарии до 149 740 руб. в Люксембурге<sup>20</sup>.

Но поскольку реальное содержание заработной платы зависит и от уровня цен на потребительские товары, представляет интерес сравнение покупательной способности валюты различных стран с помощью, так называемого индекса «Биг Мака»<sup>21</sup>, в том же 2018 г.<sup>22</sup> Это сравнение показывает, что, например, покупательная способность российской валюты (2.28 долларов США – цена одного Биг-Мака) почти вдвое выше, чем в Испании (4.34 \$), чуть более чем вдвое выше, чем во Франции (4.68 \$) и почти втрое выше, чем в Швейцарии (6.74 \$). По этому показателю она уступает только Украине, Египту, Малайзии, Южной Африке и Тайваню, соответственно, занимающих первые пять мест.

---

<sup>17</sup> Жулина Е.Г., Иванова Н.А. Европейские системы оплаты труда. URL: <https://www.twirpx.com/file/577731/>

<sup>18</sup> [https://ru.wikipedia.org/wiki/Минимальный\\_размер\\_оплаты\\_труда\\_во\\_Франции](https://ru.wikipedia.org/wiki/Минимальный_размер_оплаты_труда_во_Франции)

<sup>19</sup> <http://investorschool.ru/minimalnaya-zarplata-po-stranam-mira>

<sup>20</sup> [https://ru-geld.de/salary\\_europe.html](https://ru-geld.de/salary_europe.html).

<sup>21</sup> «Биг-Мак» (англ. Big Mac) – гамбургер, предлагаемый компанией McDonald's в своих заведениях. Он является одним из наиболее известных продуктов компании в мире.

<sup>22</sup> <http://investflow.ru/blog/remm1986/indeks-big-maka>

Весьма красноречивым показателем покупательной способности заработной платы является её доля в расходах на питание в разных странах<sup>23</sup>.



Из данной таблицы видно, что почти треть средней заработной платы в России расходуется на питание. У миллионов работников, получающих заработную плату ниже её среднего размера, эта доля соответственно ещё выше. Житель Финляндии, – отмечает А. Минкин, – получает в четыре раза больше, а на еду тратит почти втрое меньше. Это в процентном отношении. А в реальных ценах так: за один евро у нас едва ли найдёшь десяток яиц (будут мелкие), а в Финляндии за один евро – три десятка яиц (крупных)<sup>24</sup>.

В то же время минимальная заработная плата в России – 11 280 руб., а например, в уже упомянутом рублёвом эквиваленте, в Испании – 64 325 руб., во Франции – 112 270 руб., что даже с учётом более высокой покупательной способности рубля превышает её в разы. И она ниже, чем в любой стране в Еврозоне и во всех других странах Европы, за исключением государств – бывших союзных республик СССР: Украины, Беларуси, Молдовы, Азербайджана, Казахстана. Зато в рейтинге стран по количеству миллиардеров в 2018 г. мы занимаем «призовое» второе место в Европе, уступая только Германии, и пятое место в мире после США, Китая, Германии, Индии. У нас в 2018 г. был 101 миллиардер, что на 5% больше, чем в 2017 г. А во Франции с её «незавидным» двенадцатым местом в мире по числу миллиардеров их имелось всего 40<sup>25</sup>. Но уступая нам всего в два раза по покупательной способности своей валюты, Франция имеет МРОТ, который в 10 раз превышает наш

<sup>23</sup> Минкин А. Цена еды и цинизм чиновников // МК RU 2019. 19 февр.

<sup>24</sup> Минкин А. Указ. соч.

<sup>25</sup> <https://pressa.tv/interesnoe/87187-reyting-stran-po-kolichestvu-milliardero-v-2018-godu.html>

долгожданный, выстраданный, разрекламированный новый МРОТ в сумме 11 280 руб.

В целом же сопоставительный анализ минимальной оплаты труда в сочетании с её покупательной способностью показывает, как недостаточно оплачивается труд работников в нашей стране, по сравнению с заработной платой в подавляющем большинстве других стран, и не только в Европе. Поэтому необходимо безотлагательно решать проблему более высокой оплаты труда и сохранения её покупательной способности.

«Наиболее болезненно и остро, – отмечал председатель Конституционного Суда В.Д. Зорькин, – воспринимается обществом крайне несправедливое распределение бремени проводимых в стране экономических реформ, свидетельством которого в первую очередь является чрезмерное социальное расслоение. Особенную тревогу вызывает то, что в России очень высока доля так называемых «работающих бедных»<sup>26</sup>. Около 70% работников в России имеют заработок ниже среднего по стране, а у многих из них он незначительно превышает МРОТ<sup>27</sup>. Поэтому индексация заработной платы является совершенно необходимой и как дополнительный механизм преодоления чрезмерного разрыва в заработной плате представителей так называемого менеджмента и основной массы работников. Индексация, как уже отмечалось, не связана с трудом и его оценкой. Она влечёт дополнительные, не связанные непосредственно с оплатой труда расходы работодателя и, конечно, обременительна для него. Поэтому механизм индексации заработной платы призван минимизировать последствия инфляции в первую очередь для низкооплачиваемых категорий работников, испытывающих наиболее отрицательное воздействие инфляции. Было бы целесообразно применять индексацию заработной платы к работникам, имеющим заработную плату ниже определённого порога, установленного на федеральном уровне. Что касается МРОТ, то Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 421–ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения»<sup>28</sup> в Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» внесены изменения, предусматривающие введение механизма ежегодного установления МРОТ в размере 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по

---

<sup>26</sup> Зорькин В.Д. . Указ. соч.

<sup>27</sup> См. подробнее: Мелешенко Н.Т. О некоторых уроках первого опыта российского парламентаризма // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2017. № 1. С. 118 – 122.

<sup>28</sup> СЗ РФ. 2018. № 1. Ст. 5.

Российской Федерации за II квартал предыдущего года. При этом начиная с 1 января 2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ должен устанавливаться федеральным законом. В соответствии с этим Федеральный закон от 25.12.2018 г. № 481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»<sup>29</sup>. с 1 января 2019 г. установил МРОТ в сумме 11 280 рублей в месяц, что составляет 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал 2018 г. Но прожиточный минимум по ст. 1 Закона о прожиточном минимуме представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, т.е. необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности продуктов питания, а также непродовольственных товаров и услуг, стоимость которых определяется в соотношении со стоимостью минимального набора продуктов питания. Иначе говоря, предусматривается обеспечение только самого человека продуктами питания на уровне не ниже физиологических норм и удовлетворение его минимальных потребностей в одежде, обуви, жилье, транспортных услугах, предметах санитарии и гигиены. В этом заключается функция прожиточного минимума.

Иные функции имеет заработная плата. Во-первых, это *воспроизводственная* функция, которая заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, т.е. в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами, поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность содержать и воспитывать детей – будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим функциям заработной платы.

Во-вторых, это *социальная* функция, в силу которой заработная плата должна не только способствовать воспроизводству рабочей силы как таковой, но и давать возможность работнику пользоваться набором социальных благ, в частности полноценным отдыхом, медицинским обслуживанием, получением образования, возможностью содержания и воспитания детей.

---

<sup>29</sup> [ts/iwww.garant.ru/producpo/prime/doc/72036940](https://www.garant.ru/producpo/prime/doc/72036940)

В-третьих, это *стимулирующая* функция, предполагающая установление размера заработка в зависимости от достигнутых каждым результатов труда, чтобы побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда.

Совершенно очевидно, что прожиточный минимум в денежном выражении его содержания по своим функциям значительно уже содержания основных функций заработной платы, поскольку предусматривает только удовлетворение минимальных потребностей человека. Поэтому механизм определения минимальной заработной платы на уровне крайне скромного прожиточного минимума игнорирует её функции и является совершенно некорректным. Минимальная заработная плата должна быть выше прожиточного минимума, что подтверждается практикой европейских стран. Например, в Чехии МРОТ составляет 468 евро,<sup>30</sup> а прожиточный минимум 116 евро<sup>31</sup> в месяц. В Румынии МРОТ составляет 407 евро,<sup>32</sup> а прожиточный минимум 280 евро в месяц<sup>33</sup>. В Словакии МРОТ составляет 480 евро<sup>34</sup>, а прожиточный минимум 205 евро<sup>35</sup> в месяц. Даже в странах Европы, лидирующих по уровню жизни, например, в Бельгии, Германии, Люксембурге МРОТ превышает, хотя и в значительно меньшей степени, прожиточный минимум. А в нашей стране прожиточный минимум и теперь является крайне низким. Председатель ФНПР В. Шмаков 6 января этого года заявил, что сегодняшний прожиточный минимум, даже с учётом изменений 2018 г., не соответствует реальным, даже минимальным потребностям людей<sup>36</sup>. То же самое можно сказать и об уровне минимальной заработной платы. С учётом такого низкого уровня минимальной заработной платы и низкого уровня заработной платы подавляющего числа работников целесообразно установление оптимального механизма индексации заработной платы. В нынешних условиях, когда одной из главных задач экономической политики является борьба с инфляцией, порог инфляции, при котором должна производиться индексация, целесообразно установить в размере не более 3% в год. Необходимо полностью индексировать заработную плату в

---

<sup>30</sup> Список стран Европы по минимальному размеру оплаты труда. URL: [https:// wikipedia ru..org/wiki/](https://wikipedia.ru..org/wiki/)

<sup>31</sup> <http://www.binio.ru/voprosy-i-otvety/o-chehii/37/kakoi-prozhitochnyi-minimum-v-cheshskoi-respublike> <https://ru.tradingeconomics>

<sup>32</sup> Список стран Европы по минимальному размеру оплаты труда. URL: [https:// ru.wikipedia.org/wiki/](https://ru.wikipedia.org/wiki/)

<sup>33</sup> <https://ru.tradingeconomics.com/romania/living-wage-family>

<sup>34</sup> Список стран Европы по минимальному размеру оплаты труда. URL: [https:// ru.wikipedia.org/wiki/](https://ru.wikipedia.org/wiki/)

<sup>35</sup> <https://www.mic.iom.sk/ru/s-ci-lin/2015-06-17-10-56-50/355-2015-06-17-10-48-31.html>

<sup>36</sup> [https://regnum ru. news/2548676html /](https://regnum.ru.news/2548676html/)

размере, по крайней мере, не менее трёх МРОТ и в размере 50% – заработную плату в сумме от трёх до пяти МРОТ. Периодичность индексации надо установить не реже одного раза в год в соответствии с ростом потребительских цен на основе данных федеральной службы государственной статистики. Крайне актуально предложение закрепить максимальное количество государственных стандартов в сфере оплаты труда в централизованных нормах-минимумах, позволяющих в локальном порядке принимать нормы-альтернативы<sup>37</sup>.

Условия индексации необходимо закрепить на законодательном уровне, чтобы в необходимой степени реализовать гарантию, постулированную ст.130 и ст. 134 ТК РФ. Для этого в ст.134 ТК РФ необходимо предусмотреть механизм индексации в следующей формулировке: ***Ежегодная обязательная индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на 3% и выше производится всеми работодателями на основе данных федеральной службы государственной статистики. Заработная плата в пределах трёх МРОТ индексируется полностью, в пределах от трёх до пяти МРОТ – в размере 50%***. Предлагаемые изменения в ТК РФ позволили бы создать чёткую законодательную основу для сохранения покупательной способности заработной платы, а тем самым и для борьбы с бедностью работающего населения и в определённой степени способствовали бы преодолению большого разрыва в уровне материального благосостояния между отдельными категориями работников.

#### **Список литературы**

1. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право. М.: Проспект, 2005. 360 с.
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. М.: Статут, 2009. 879с.
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период. М.: Проспект, 2017. 624 с.
4. Смирнов О.В., Буянова М.О., Костян И.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: OZON.RU, 2008. 960 с.
5. Трудовое право России / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М.: Инфа, 2008. 608 с.

---

<sup>37</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период. М.: Проспект, 2017. С. 370.

## ON LEGAL REGULATION OF WAGE INDEXATION

**N. T. Meleshenko**  
Tver State University

This article analyzes the legal regulation of wage indexation. Consider the action of indexation of wages in the organizations financed from the budget, and methods of improving it's legal regulation.

**Keywords:** *indexation of wages, legal regulation, minimum wage.*

### *Об авторе:*

МЕЛЕШЕНКО Николай Трофимович – канд. юр. наук, доцент кафедры теории права ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33), e-mail: Meleshenko1941@mail.ru

MELESHENKO Nikolai – PhD, assistant professor of the department of law of the Tver State University (170100, Tver, Zhelyabova st, 33.), e-mail: Meleshenko1941@mail.ru

Мелешенко Н.Т. О законодательном регулировании индексации заработной платы // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2019. № 1 (57). С. 198 – 211.