

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 5 июля 2024 г.
N 2141-ТЗ "Об издании приказа об индексации заработной платы задним
числом и перерасчете зарплаты работников, уволившихся до издания
такого приказа"**

Вопрос: Является ли нарушением издание приказа об индексации заработной платы задним числом (например, если приказ об индексации заработной платы с 1-го числа текущего месяца издан 22-го числа текущего месяца)? Нужно ли делать перерасчет зарплаты работников, уволившихся до издания приказа об индексации?

Ответ: <...> Согласно статье 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, <...> и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом под индексацией понимается компенсация в целях предотвращения обесценения денежных доходов (в том числе и заработной платы), а также сбережений граждан, вызванного резким повышением потребительских цен на рынке товаров. Задача индексации - поддержать покупательскую способность заработной платы и других денежных доходов.

Индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 ТК РФ).

В силу положений статей 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору.

Вместе с тем трудовое законодательство Российской Федерации не предусматривает единого для всех работников способа индексации заработной платы. Правила индексации заработной платы определяются в зависимости от источника финансирования организаций либо законами и подзаконными нормативными актами (для государственных органов), либо коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (для других организаций).

В соответствии с частью седьмой статьи 12 ТК РФ локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Таким образом, обеспечить индексацию заработной платы локальным нормативным актом задним числом нельзя.

Локальный нормативный акт содержит следующие признаки: неоднократность применения, наличие волевого содержания, внутриорганизационный характер, распространение на неопределенный круг лиц.

Следовательно, с точки зрения содержания не каждый приказ может быть локальным нормативным актом.

Исходя из изложенного если приказ об индексации заработной платы, указанный в обращении, является не локальным нормативным актом, а распорядительным документом, то нормы части седьмой статьи 12 на такой приказ распространяться не будут.

При этом полагаем, что издание такого приказа об индексации заработной платы не будет нарушать трудовых прав работника, неблагоприятных последствий и ухудшения его положения не повлечет.

По вопросу перерасчета заработной платы работников, уволившихся до издания приказа об индексации, дополнительно информируем.

Согласно статье 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Единый порядок исчисления среднего заработка для всех случаев, предусмотренных ТК РФ, установлен статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 (далее - Положение).

Частью третьей статьи 139 ТК РФ, пунктом 4 Положения установлено, что расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

В соответствии с частью второй статьи 139 ТК РФ и пунктом 2 Положения для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Пунктом 16 Положения регламентирован порядок повышения среднего заработка при росте в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения.

Корректировка среднего заработка производится только в случае, когда тарифные ставки оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение повышаются всем работникам организации, филиала, иного структурного подразделения. При повышении должностного оклада определенному работнику или нескольким определенным работникам повышение среднего заработка не производится.

Кроме того, в пункте 16 Положения предусмотрен порядок повышения среднего заработка при росте в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения в расчетный период, после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, а также в период сохранения среднего заработка.

Д.А. Васильев