

Повысили зарплату. Можно ли не проводить индексацию?

С одной стороны, суды и Роструд последовательно указывают: индексация зарплаты – обязанность работодателя, а не его право.

Конституционный Суд РФ неоднократно указывает, что индексация представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников и должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. При этом действующее регулирование не позволяет работодателю уклониться от осуществления индексации ([Определение Конституционного Суда РФ от 29 апреля 2025 г. № 1141-О](#)).

Поэтому локальные нормативные акты, предусматривающие, что работодатель «может» провести индексацию или проводит ее «при наличии финансовых возможностей», несут очевидный риск. Такой подход подтвержден, к примеру, [Определением Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13 мая 2025 г. № 8Г-9204/2025 \(88-11266/2025\)](#). Роструд также неоднократно разъяснял, что проведение индексации не может ставиться в зависимость от финансового положения работодателя.

Вместе с тем, еще в 2017 году Верховный Суд РФ указал, что индексация – не единственный способ повышения реального содержания заработной платы. Если работодатель регулярно повышает оклады, тарифные ставки или выплачивает премии, такое повышение может рассматриваться как исполнение требований ст. 134 ТК РФ ([П. 10 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г.](#)).

Именно поэтому в ряде дел суды отказывали работникам в требованиях о взыскании сумм индексации. Например, Девятый кассационный суд общей юрисдикции в [Определении от 16 мая 2024 г. № 88-3431/2024](#) признал, что работодатель фактически обеспечивал повышение реального содержания заработной платы путем повышения тарифных ставок и выплаты премий, несмотря на отсутствие отдельной процедуры индексации.

Однако и это не универсальное правило.

Если повышение заработной платы связано не с компенсацией инфляции, а, например, с изменением трудовой функции, увеличением объема работы, достижением KPI или другими индивидуальными основаниями, суды могут прийти к выводу, что такое повышение не заменяет индексацию. Такой вывод содержится, в частности, в [Определении Первого кассационного суда общей юрисдикции от 24 июня 2024 г. № 88-19578/2024](#).



Что из этого следует для работодателей?

Недостаточно просто повышать заработную плату. При проверке трудовой инспекции или рассмотрении спора уполномоченные органы и (или) суд, скорее всего, будут оценивать одновременно несколько обстоятельств:

- предусмотрен ли в локальных нормативных актах механизм индексации;
- носит ли повышение заработной платы системный характер;
- направлено ли оно именно на сохранение покупательной способности заработной платы, а не обусловлено иными причинами.

Именно совокупность этих факторов сегодня определяет, будет ли суд считать требования ст. 134 ТК РФ об индексации исполненными.

Судебная практика показывает, что ключевой вопрос заключается не столько в том, повышалась ли заработная плата, сколько в том, почему она повышалась. Поэтому работодателям не стоит противопоставлять индексацию и повышение заработной платы. Наиболее безопасный подход – закрепить в локальных нормативных актах прозрачный механизм индексации и одновременно документально фиксировать основания каждого повышения заработной платы. Такой подход позволит в случае спора подтвердить, что требования ст. 134 ТК РФ были исполнены как формально, так и по существу.