

Обійти індексацію легально?

Можливо

Обов'язок індексації заробітної плати працівників інколи стає непосильною ношею для роботодавця. Адже виручка не збільшується, витрати бізнесу тільки ростуть. Джерело покриття витрат на індексацію зачасти відсутнє.

Що ж в такому разі можна зробити? Звільнити працівника і прийняти його на роботу за «старим посадовим окладом» – варіант, але в цій публікації розглянемо інше – маніпуляцію розміром заробітної платні.

Забігаючи наперед відзначимо, що такий варіант можливий лише у разі згоди працівників на повернення розміру заробітної платні до певного «початкового». Якщо така згода є, то схематично: спочатку збільшуємо посадові оклади на суму понад розміру індексації; після збільшення розміру заробітної плати невідкладно повідомляємо працівника про наступне зменшення заробітної плати до погодженого «початкового» рівня. Відтак, базовий місяць для індексації умовно обнуляється. За таким принципом залишається лише правильно витримати строки та належно все задокументувати.

Даний маневр, якщо не порушувати прав працівника є допустимим. Принаймні, Державна інспекція України з питань праці проти такого маневру не заперечує. Навіть при тому, якщо це відбудеться не один раз.

Лист Держінспекції праці – від 20.07.2015р. №1276/24/2/01/2216-15 подаємо нижче.



ДЕРЖАВНА ІНСПЕКЦІЯ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 288-10-00, факс: (044) 234-64-99 E-mail: dnp-kiev@ukr.net,
Код ЄДРПОУ 37567798, реєстраційний рахунок 35219001078797 в ГУДКСУ м. Києва, МФО 820019

Від 20.07.2015 № 1278/24/01/2016-15

На № _____ Від _____

Плиткан Т.В.

а/с 522, м. Чернівці, 58001

Про надання роз'яснень

Державна інспекція України з питань праці розглянула Ваше звернення від 03.07.2015 і повідомляє.


Порядок проведення індексації грошових доходів населення затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078, відповідно до якого індексація грошових доходів населення проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлюється в розмірі 101 відсотка. У разі коли особа працює неповний робочий час, сума індексації визначається із розрахунку повного робочого часу, а виплачується пропорційно відпрацьованому часу. У разі зростання грошових доходів населення без перегляду їх мінімальних розмірів місяць, в якому відбулося підвищення, вважається базовим при обчисленні індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення.

Відповідно до статті 103 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни. Статтею 97 КЗпП України встановлено, що власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами. Таке погіршення можливо виключно за погодженням із первинною профспілковою організацією або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. Відповідно до статті 32 КЗпП України системи та розміри оплати праці є істотними умовами праці. У разі, якщо працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП України.

Отже, у разі додержання вимог статей 32, 97 і 103 КЗпП України власник або уповноважений ним орган має право змінювати умови оплати праці в бік погіршення. Відповідальність за порушення вимог зазначених статей передбачена частиною першою статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Голова комісії з реорганізації

Коновалова 234-52-70


С. Дехтяренко