



Indexation of wages as a way to ensure an increase in their real content: shortcomings of legal regulation and contradictions in judicial practice

A. A. Matyakubova¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2026-3-442-449

Research article
Full text in Russian

This article analyzes how one of the state-mandated labor guarantees—namely, ensuring a rise in the real level of wage content—is put into practice. The author explores, from a perspective of historical continuity, the specific legislative developments that shaped the content of this guarantee. Drawing on doctrinal views and enforcement practices, the study observes that Article 134 of the Labor Code of the Russian Federation, in its current wording, does not impose indexation as a binding obligation on the employer. An analysis of the formal approach to resolving individual labor disputes on this issue, which is often found in court decisions, allows the author to justify the expediency of legislative changes aimed at establishing minimum guarantees for wage indexation, including the mechanism for its implementation.

Keywords: wages; remuneration; indexation; incentive payments; salary; state guarantees for remuneration

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Matyakubova, Aziza A.	E-mail: aziza.matiakubova@yandex.ru
	Cand. Sc. (Jurisprudence)



Индексация заработной платы как способ обеспечения повышения ее реального содержания: недостатки правового регулирувания и противоречия судебной практики

А. А. Матякубова¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2026-3-442-449
УДК 349.2

Научная статья
Полный текст на русском языке

Статья посвящена анализу механизма реализации одной из государственных гарантий оплаты труда – обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы. Автор, в контексте исторической преемственности, рассматривает особенности развития законодательства, в котором определялось содержание рассматриваемой гарантии. На основе анализа доктринальных подходов и правоприменительной практики отмечается, что действующая редакция ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации не содержит императивного указания на индексацию как обязанность работодателя. Анализ формального подхода к разрешению индивидуальных трудовых споров по данной проблеме, нередко встречающийся в судебных решениях, позволяет автору обосновать целесообразность законодательных изменений, направленных на установление минимальных гарантий индексации заработной платы, включая механизм ее проведения.

Ключевые слова: заработная плата; оплата труда; индексация; стимулирующие выплаты; оклад; государственные гарантии оплаты труда

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Матякубова, Азиза Атабековна	E-mail: aziza.matiakubova@yandex.ru
	Кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и финансового права

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы – одна из основных государственных гарантий оплаты труда (абз. 4 ч. 1 ст. 130 ТК РФ). В условиях нестабильного экономического развития, для которого характерно снижение темпов экономического роста на фоне динамично меняющихся инфляционных процессов, важно, чтобы заработная плата отражала фактическую покупательскую способность вознаграждения, получаемого работником.

© ЯрГУ, 2026

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Реальная заработная плата выступает своего рода «экономическим эквивалентом стоимости товаров, работ и услуг, которые доступны работнику при текущем уровне цен» [1, с. 5–6]. В связи с этим реализация гарантии направленной на повышение уровня реального содержания заработной платы имеет не только правовое (обеспечение права работника на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы [2, с. 603]), но и экономическое (снижение покупательской способности заработной платы неизбежно ведет к дисбалансу спроса и предложения, что, в свою очередь, «формирует инфляционную спираль» [3]), и социальное (снижение уровня доходов неизбежно ведет к падению общего уровня жизни и социальной напряженности [4]) значение. Однако именно от правового регулирования рассматриваемого вопроса напрямую зависит реализация и содержание данной гарантии.

В первых кодифицированных актах – КЗоТ РСФСР 1918 г. и КЗоТ РСФСР 1922 г., а также первоначальной редакции КЗоТ РСФСР 1971 г. – нормы, «посвященной мерам, направленным на обеспечение повышения содержания реальной заработной платы, не было» [2, с. 608–609]. Впервые она появляется в Кодексе законов о труде Российской Федерации (переименованном КЗоТ РСФСР 1971 г.) в 1992 г.¹ Согласно правилам, закрепленным в ст. 81.1 (статья называлась «Индексация оплаты труда») было установлено, что рост реальной заработной платы будет достигаться посредством индексации, порядок которой устанавливается отдельным нормативным правовым актом. Несмотря на всю прогрессивность рассматриваемого правила, принимаемого в непростой экономической ситуации, на практике оно так и не получило должной реализации [2, с. 617–618]. С принятием ТК РФ в 2001 г. «появляется» отдельная норма, определяющая перечень основных государственных гарантий по оплате труда, в указанный перечень «вошла» и рассматриваемая гарантия. В ст. 130 ТК РФ законодатель отказался от «прямого» закрепления индексации, введя новую категорию – «меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы» (абз. 4 ч. 1 ст. 130 ТК РФ), детализированную в ст. 134 ТК РФ. Если рассматривать общее правило², то можно отметить, что оно остается неизменным с момента принятия ТК РФ и по сей день.

Вопрос о практической реализации рассматриваемой гарантии и, как следствие, «погрешностях» в ее законодательном закреплении нередко становился объектом для исследования и критики среди ученых-трудовиков [5–8]. И в качестве основной проблемы, законодательное решение кото-

¹ Закон РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. 1992. 6 окт., № 219.

² Фактически в ст. 134 ТК РФ закреплено две категории работников, в отношении которых на работодателя возложена обязанность обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы: 1) работники, выполняющие свой труд в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов; 2) иные работники, не подпадающие под первую категорию (общее правило).

рой не определено, является вопрос: индексация заработной платы — это право или обязанность работодателя?

Первоначально в тексте ТК РФ эта гарантия закреплена в абз. 4 ч. 1. ст. 130 и вводится словом «меры», используемом во множественном числе. Это означает, что таких мер должно быть, как минимум, две, а максимума и вовсе не установлено. Далее, в ст. 134 ТК РФ используется следующая формулировка: «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы...». Во-первых, использование глагола «включает» позволяет предположить наличие отношения части и целого, где индексация выступает в качестве части. Во-вторых, в норме нет прямого указания на индексацию как единственный или основной способ повышения реального содержания заработной платы в силу отсутствия слов-ограничений («исключительно», «основным способом» и др.). Формально это создает открытый перечень соответствующих мер, что в целом не противоречит использованию слова «меры» в абз. 4 ч. 1 ст. 130 ТК РФ во множественном числе.

При этом единственная мера, указанная в содержании ст. 134 ТК РФ, — это индексация. В этой связи возникает вопрос: может быть, законодатель в весьма завуалированной форме называет индексацию основной мерой, направленной на повышение реального содержания заработной платы, создавая для работодателя некую «свободу усмотрения» в части установления дополнительных мер?

«Обтекаемость формулировок, используемых в ст. 134 ТК РФ, допускает неоднозначность толкования закреплённых правил» [7, с. 144 – 152], что порождает противоречивую судебную практику, в рамках которой можно выделить два противоположных подхода.

Первый подход основан на позиции Конституционного Суда Российской Федерации 2010 г., в соответствии с которой работодатель не вправе уклоняться от установления индексации³. Следовательно, индексация — это основной способ реализации обязанности работодателя по обеспечению повышения реального содержания заработной платы⁴. Однако в 2017 г. Верховный суд Российской Федерации занял диаметрально противоположную позицию, в соответствии с которой в отношении работодателей, которые не относятся к бюджетной сфере, не установлено императивной обязанности по индексации заработной платы, а следовательно, они могут использовать

³ Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июня 2010 г. № 913-О-О; Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июля 2014 г. № 1707-О; Определение Конституционного Суда РФ от 19 ноября 2015 г. № 2618-О; Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 28 ноября 2019 г. № 3163-О; Определение Конституционного Суда РФ от 24 декабря 2024 г. № 3486-О; Определение Конституционного Суда РФ от 29 апреля 2025 г. № 1141-О; Определение Конституционного Суда РФ от 27 марта 2025 г. № 666-О // СПС КонсультантПлюс.

⁴ Письмо Роструда от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» // Официальные документы в образовании. 2010. № 21, июль.

любые доступные способы, направленные на обеспечение реализации рассматриваемой гарантии (например, периодическое повышение окладов, стимулирующие выплаты и др.)⁵. В 2019 г. Верховный суд Российской Федерации скорректировал свой подход, согласившись с позицией Конституционного суда Российской Федерации⁶. Казалось бы, на уровне руководящей судебной практики достигнут консенсус в отношении признания за работником права на индексацию заработной платы, а за работодателем – обязанности. Но, несмотря на это, на практике нередки случаи, когда суды формально подходят к рассмотрению вопросов, связанных с реализацией данной гарантии, и со ссылкой на Определение Верховного суда Российской Федерации 2017 г. признают надлежащее исполнение данной гарантии через премирование или выплату иного материального поощрения⁷. Вместе с этим повышение реального содержания заработной платы посредством премирования, во-первых, не всегда может быть связано с ростом потребительских цен (что для индексации предполагается в ст. 134 ТК РФ), а во-вторых, индексация и стимулирующие выплаты имеют совершенно разные цели, основания и последствия. Премия как вид выплаты в пользу работника может существовать в двух возможных вариантах. Первый – премия как вид стимулирующей выплаты, функциональное назначение которой можно определить, во-первых, как создание у работника экономического интереса для достижения более высоких результатов при выполнении трудовой функции, а во-вторых, как форму признания и (или) вознаграждения за определенные достижения в труде со стороны руководства (данный вид премий включается в систему оплаты труда [9]). Цель премии как вида поощрения, в порядке ч. 1 ст. 191 ТК РФ, – признание работника за его добросовестный и эффективный труд. Данный вид выплат не предполагает возникновения права у работника, а значит, не является обязанностью работодателя⁸. Следовательно, ни один из видов указанных выплат не соответствует цели рассматриваемой гарантии – обеспечить стабильность покупательной способности заработной платы работника.

Таким образом, правило, закрепленное в ст. 134 ТК РФ, не содержит в себе однозначно определенной обязанности работодателя проводить ин-

⁵ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 апреля 2017 г. № 18-КГ17-10 // СПС КонсультантПлюс.

⁶ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 апреля 2019 г. № 89-КГ18-14 // СПС КонсультантПлюс.

⁷ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18 мая 2021 г. № 88-7127/2021; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11 декабря 2024 г. № 33-29129/2024; Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 12 ноября 2024 г. по делу № 33-3784/2024; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 6 мая 2025 г. № 88-7681/2025; Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 27 февраля 2025 г. по делу N 88-5047/2025 // СПС КонсультантПлюс.

⁸ Определение Конституционного Суда РФ от 26 июня 2025 г. № 1736-О // СПС КонсультантПлюс.

дексацию. В рамках такого подхода речь идет не просто о нарушении права работника на повышение оплаты своего труда в связи с ростом потребительских цен, а о существовании гарантии, которую с учетом неточностей законодательного регулирования невозможно реализовать на практике должным образом.

Не менее практически значимым является вопрос о содержании индексации и механизма ее реализации. Ранее в Кодексе законов о труде Российской Федерации в ст. 81.1 предусматривалось, что порядок индексации определяется в соответствии с Законом РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР»⁹. Данным нормативным актом определялись объекты, пороги, источники, порядок индексации и другое (утратил силу с 01.01.2005 г.). Отсутствие на законодательном уровне закрепленных границ «дозволенного» поведения приводит к формированию на практике формального отношения к реализации данной гарантии. В одних случаях работодатели «привязывают» право на индексацию к получению прибыли организацией¹⁰, к сложившемуся сложному финансовому положению¹¹. В других – порядок индексации, закреплённый в локальном акте, предполагает индексацию раз в несколько лет¹² или устанавливается возможность ее приостановления¹³. При этом в Приказе Роструда от 11.11.2022 г. № 253¹⁴ указывается не просто на обязанность индексировать заработную плату, но и на тот факт, что, если в течение календарного года Росстатом отмечался рост потребительских цен, а индексация не была проведена (даже если соответствующий локальный акт у работодателя отсутствовал), – это является нарушением. Нередко на практике работодатели «пытаются» индексировать не всю заработную плату, а только ее часть, как правило, – оклад¹⁵, или коэффициент индексации устанавливается в размере не соот-

⁹ Закон РСФСР от 24 октября 1991 г. № 1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 07.11.1991. № 45, ст. 1488. Утратил силу с 1 января 2005 года в связи с принятием Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ.

¹⁰ Определении Первого кассационного суда от 16 января 2023 г. № 88-90/2023; Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13 мая 2025 г. № 88-11266/2025 // СПС КонсультантПлюс.

¹¹ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23 июля 2024 г. № 88-13699/2024 // СПС КонсультантПлюс.

¹² Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27 августа 2024 г. № 88-14649/2024 // СПС КонсультантПлюс.

¹³ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15 декабря 2021 г. № 88-19121/2021 // СПС КонсультантПлюс.

¹⁴ Приказ Роструда от 11 ноября 2022 г. № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» // Документ опубликован не был.

¹⁵ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2018 г. № 14-1/ООГ-10305 «Об индексации зарплаты». Важно отметить, что действительно в ст. 134 ТК РФ не конкретизировано, какую часть заработной платы должен повышать работодатель. Однако и в названии, и в содержании статьи используется термин «заработная плата», который, в силу ч. 1 ст. 129 ТК РФ, включает в себя оклад (базовый оклад, тарифную ставку,

ветствующем росту потребительских цен¹⁶. Вероятно, отсутствие порядка индексации в ст. 134 ТК РФ изначально означало, что стороны трудового правоотношения в «договорном» порядке разрешат эти вопросы, однако, как справедливо отмечается в научной литературе, такой порядок себя не оправдал [10].

Несомненно, часть обозначенных проблем решается за счет актов социального партнёрства [11]. Однако видится неверным ставить вопрос о реализации законодательно закреплённой гарантии в зависимости от действий социальных партнёров, которые свободны в выборе вопросов для обсуждения и включения в соответствующий коллективный договор или соглашение.

С учетом существующих проблем на уровне правоприменительной практики (включая судебную) можно констатировать, что в действующем трудовом законодательстве фактически отсутствует механизм реализации рассматриваемой гарантии. Двоякость толкования в большинстве своем лежит в основе формирования противоречивой судебной практики. В сложившейся ситуации единственно верным способом решения спорных вопросов является законодательное закрепление минимальных границ реализации рассматриваемой гарантии. Среди таковых следует отметить, во-первых, установление периодичности индексации в минимальных границах – не реже одного раза в год¹⁷, во-вторых, закрепление правила, в соответствии с которым индексации подлежит вся заработная плата по смыслу ч. 1 ст. 129 ТК РФ. При этом одновременное уменьшение одной части заработной платы и увеличение через индексацию другой должны признаваться ненадлежащим способом реализации данной гарантии.

С учетом вышеизложенного предлагается заменить в ч. 1 ст. 134 слово «включает» на «осуществляется посредством». Это позволит установить единый обязательный способ повышения реального содержания заработной платы. И дополнить ст. 134 ТК РФ ч. 2 и 3 следующим содержанием: «Индексация заработной платы производится не реже одного раза в год. Индексация распространяется на все составные части заработной платы, указанные в части первой статьи 129 настоящего Кодекса.

Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором могут предусматриваться более

должностной оклад), а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Следовательно, реализация данной гарантии должна затрагивать всю заработную плату, а не только какую-то из ее частей.

¹⁶ С вопросами о том, можно ли установить коэффициент инфляции ниже показателя роста индекса потребительских цен нередко обращаются на онлайн-ресурс «Онлайн-инспекция.РФ». Вопрос-ответ // Онлайн-инспекция.РФ: электронный ресурс. 2021. URL: онлайн-инспекция.рф (дата обращения: 02.05.2026).

¹⁷ Следует отметить, что 12 января 2026 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации был внесен законопроект № 1116665-8 «О внесении изменений в статью 134 Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с которым предлагается установить минимальную периодичность индексации – не реже одного раза в год и в размере не ниже уровня инфляции за предыдущий год.

частая периодичность индексации и иные меры, направленные на повышение уровня реального содержания заработной платы».

Предлагаемые законодательные изменения позволят устранить существующую правовую неопределенность, установить минимальные границы реализации рассматриваемой гарантии с одновременным предоставлением социальным партнёрам (через коллективные договоры и соглашения), работодателю (через принятие локальных нормативных правовых актов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) определённой свободы в части принятия дополнительных мер, обеспечивающих повышение заработной платы, или установления иных периодов для индексации.

Ссылки

1. Радостева М. В. Тенденции изменения реальной заработной платы в условиях повышения производительности труда в современной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Моск. гуманитар. ун-т. М., 2009. 24 с. EDN NKTBBZ
2. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
3. Иванова М. А. Анализ характера причинно-следственной связи между инфляцией и заработной платой в России // Проблемы прогнозирования. 2016. № 5. С. 119-132. EDN XSIBLX
4. Симонин П. В., Богачева Т. В., Лустина Т. Н., Подсёвалова Е. Н. Минимальная заработная плата: проблемы неравенства и социальной справедливости // Вестник евразийской науки. 2022. № 2. С. 1-12. DOI 10.15862/45ECVN222
5. Козина Е. В. К вопросу об индексации заработной платы // Российская юстиция. 2018. № 8. С. 22-24. EDN UVOAXG
6. Дивеева Н. И., Лаврикова М. Ю. Индексация заработной платы: некоторые правовые проблемы реализации ст. 134 ТК РФ // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 11. С. 74-80. DOI 10.17803/1994-1471.2019.108.11.074080
7. Головина С. Ю. Индексация заработной платы как государственная гарантия по оплате труда работников // Российский юридический журнал. 2019. № 5. С. 144-152. EDN HDPYID
8. Хныкин Г. В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 27-30. EDN ZFDLPP
9. Каринский С. С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. М.: Госюриздат, 1961. 151 с.
10. Ломакина Л. А. Баланс интересов в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2021. № 6. С. 104-116. DOI 10.12737/jrl.2021.077
11. Козина Е. В. Акты социального партнерства и их роль в реализации работниками своих прав на заработную плату // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. С. 25-28. DOI 10.18572/2221-3295-2023-4-25-28