



Заработка сотрудника: зоны ответственности собственника

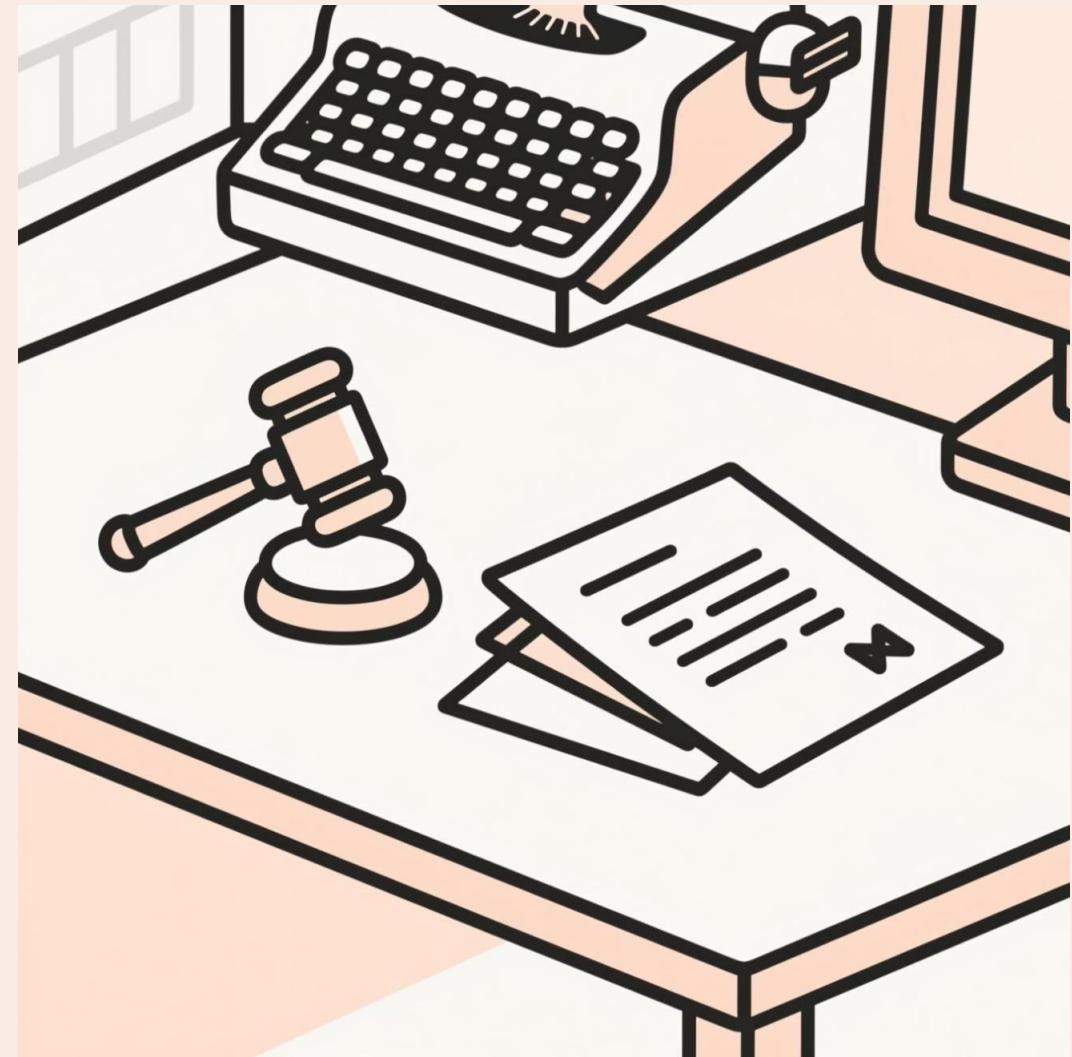
Ключевые аспекты управления фондом оплаты труда, юридические
требования и новые вызовы 2025–2026 годов.

Роль собственника в формировании заработной платы

Юридическая и стратегическая ответственность

Юридическая ответственность лежит исключительно на работодателе. Согласно Трудовому кодексу, вы обязаны обеспечить не только своевременную выплату зарплаты, но и ее **регулярное повышение** – индексацию.

Замена индексации разовыми премиями, как показывает судебная практика, является нарушением. Собственник должен обеспечить соответствие системы оплаты труда всем нормам ТК РФ, чтобы избежать серьезных штрафов и судебных разбирательств.



- Собственник несет полную ответственность за соответствие оплаты труда требованиям законодательства, включая скрытую обязанность по индексации.

Управленческая ответственность: Создание порядка

Прозрачность системы

Управленческая ответственность заключается в создании прозрачной и эффективной системы оплаты труда. Если ваши сотрудники на вопрос «За что я получаю зарплату?» не могут дать четкого ответа – это тревожный сигнал о хаосе в зонах ответственности.

Тревожные сигналы

Такой бардак в обязанностях и оплате приводит к:

- **Снижению продуктивности** и постоянным «оперативным пожарам».
- **Конфликтам** между сотрудниками и отделами из-за пересечения обязанностей.
- **Потере вашего времени**, когда сотрудники по любому вопросу идут сразу к вам, так как не знают, кто за что отвечает.



Премирование: инструмент мотивации и удержания

Премии являются ключевым инструментом поощрения за достижение стратегических целей и повышение индивидуальной производительности. Однако правила игры скоро изменятся.

С 1 сентября 2025 года вступают в силу поправки в Трудовой кодекс, которые кардинально меняют правила мотивации персонала. Цель закона – защитить сотрудников от произвола, а для вас это означает новые риски и обязательства, требующие срочной адаптации внутренних документов.



Целеполагание



Новые правила (2025)



Снижение рисков

Новые требования к премированию с 1 сентября 2025 года

Сравнительная таблица наглядно показывает ключевые изменения, которые необходимо учесть в вашей системе оплаты труда:

Аспект	До 1 сентября 2025	С 1 сентября 2025
Условия премирования	Часто размытые формулировки	Четкие, измеримые показатели (КРП)
Снижение премии (Депремирование)	Возможно за несколько периодов	Только за месяц, в котором допущено нарушение
Макс. размер снижения	Не ограничен	Не более 20% от общего месячного заработка
Локальные акты	Часто отсутствовали или были формальными	Обязательны, с детальным описанием условий

Практические шаги для собственника



Депремирование — не штраф

Это отказ в выплате стимулирующей части дохода за невыполнение заранее прописанных условий. Эти условия должны быть детально прописаны во внутренних документах (Положение о премировании).



KPI — ваш друг

Новые требования делают систему KPI не опцией, а необходимостью. Формулировки вроде «по усмотрению руководства» больше не работают. Показатели должны быть **конкретными, измеримыми и достижимыми**.



Срочные действия

До сентября 2025 года вам необходимо провести аудит существующей системы премирования, разработать и утвердить новые локальные акты, а также ознакомить с ними всех сотрудников под подпись.

Индексация заработной платы: обязанность, а не право работодателя в 2026 году

Конституционная гарантия

Индексация – это механизм сохранения покупательной способности заработной платы в условиях инфляции. Это не просто инструмент добной воли работодателя, а юридически закрепленная обязанность, которая будет строго контролироваться в 2026 году.



Индексация: Прямая обязанность, а не опция

Правовая основа

Статья 134 ТК РФ обязывает всех работодателей – и бюджетных, и коммерческих – обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы. Отсутствие прибыли или сложные финансовые условия не являются универсальным основанием для отмены индексации без четкого механизма в локальных актах.

Что не является заменой

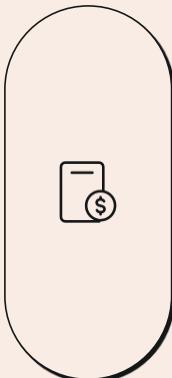
Разовые премии, ежегодное «повышение по результатам работы» или надбавки **не являются заменой** индексации. Суды четко разделяют: премия – это поощрение, а индексация – механизм защиты от инфляции, который должен быть регулярным.

Индексация должна проводиться регулярно, чтобы компенсировать рост потребительских цен и сохранить реальную покупательную способность дохода сотрудника.

Риски бездействия: Цена игнорирования индексации



Legal Threat



2



3

Административные штрафы

Штрафы от Госинспекции труда (для компании – до 50 000 ₽ за первое нарушение, при повторном – до 70 000 ₽ или приостановление деятельности).

Судебные иски

Сотрудники могут подать в суд с требованием взыскать недополученные суммы индексации за весь период, когда она не проводилась, а также компенсацию морального вреда.

Репутационные издержки

Нарушение трудового законодательства приводит к потере лояльности персонала, сложностям с наймом и повышенному вниманию проверяющих органов.

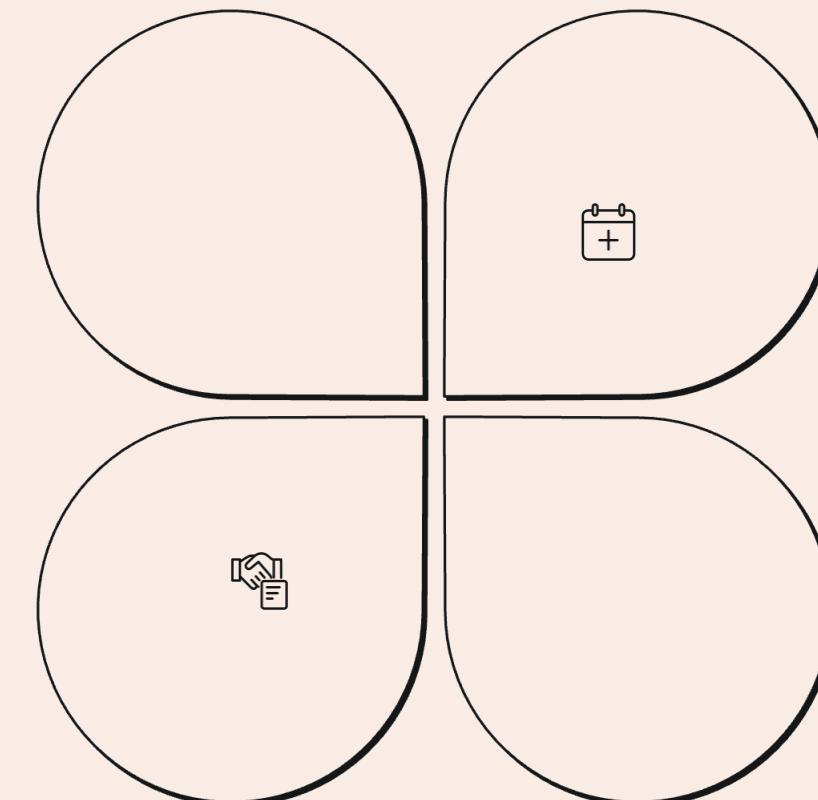
Заключительные действия собственника

Разработать Положение

Утвердите «Положение об индексации заработной платы» как внутренний локальный акт.

Прописать исключения

Механизм отсрочки индексации (например, при убытке) должен быть четко прописан и согласован с юристом.



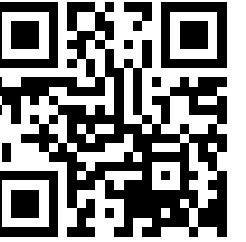
Закрепить сроки

В документе необходимо закрепить порядок и сроки (рекомендуется ежегодно, например, с 1 марта).

Определить коэффициент

Расчетный коэффициент не должен быть ниже официального уровня инфляции за предыдущий год.

Своевременная разработка и внедрение этих документов позволит вам соответствовать новым требованиям и эффективно управлять мотивацией персонала.



pravbiz.ru

advokat@pravbiz.ru

+79276504454

офис: г. Самара, ул. Ново-Садовая, д. 106кО, оф. 130

адрес для корреспонденции: 443080, г. Самара, ул. Санфировой 99-315

Волкова Таисия Алексеевна

Адвокат, к.ю.н., доцент, налоговый консультант, помощник Уполномоченного по защите прав предпринимателей, член ОС при ГУМВД г. Самары.

тел. 8(964)9808600

e-mail: volkova.ta@pravbiz.ru

