

## Вопрос:

Обязано ли ООО индексировать зарплату в 2025 году? На основании каких документов?

Какие есть исключения?

В каких случаях ООО вправе не индексировать заработанную плату сотрудникам?

Если з/п у сотрудника выше МРОТ, можно ли ее не индексировать?

Какая ответственность за нарушение индексации з/п у ООО, если будет допущено какое-либо нарушение?

## Рассмотрев Ваш вопрос, сообщаем:

Как отметил Конституционный Суд РФ в [Определении](#) от 19.11.2015 N 2618-О, индексироваться должна заработная плата всех лиц, работающих по трудовому договору.

Работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, не вправе лишать своих работников предусмотренной законом гарантии и уклоняться от установления индексации ([Определение](#) Конституционного Суда РФ от 19.11.2015 N 2618-О). Такие работодатели индексируют заработную плату в порядке, закрепленном в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах ([ст. 134](#) ТК РФ). Если в указанных документах порядок индексации не установлен, это необходимо сделать, например, путем внесения соответствующих изменений (дополнений) в локальный нормативный акт, касающийся оплаты труда. Аналогичный вывод содержится в [абз. 3](#) Письма Роструда от 19.04.2010 N 1073-6-1.

Вместе с тем, как указал Верховный Суд РФ, индексация - это не единственный способ повышать уровень реального содержания заработной платы. Исполнить обязанность по такому повышению можно и путем периодического увеличения заработной платы безотносительно к порядку индексации, например путем повышения должностных окладов, выплаты премий ([п. 10](#) Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017). Некоторые суды и до появления таких разъяснений не считали нарушением отсутствие у работодателей, не получающих бюджетного финансирования, порядка индексации заработной платы, если уровень ее реального содержания повышается иным способом (см., например, Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 28.08.2014 по делу N 33-34136).

Учитывая изложенное, целесообразно установить в ЛНА порядок индексации заработной платы. Его отсутствие может быть расценено как нарушение [ст. 134](#) ТК РФ, в связи с чем есть риск привлечения к ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](#) КоАП РФ, что влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей, на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

При повторном совершении аналогичного правонарушения - по [ч. 2 ст. 5.27](#) КоАП РФ: административный штраф на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет, на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

**Ответ подготовил:**

**Эксперт Линии консультаций РИЦ 256 Албузова Наталья**

**24 января 2025 г.**

**Вопросы, касающиеся качества полученного Вами ответа, Вы можете направить в адрес  
Начальника Линии консультаций РИЦ 256 Блохина Алексея  
[blohin@mail.delta-i.ru](mailto:blohin@mail.delta-i.ru)**

**или по телефону (846) 270-07-04**