Методические рекомендации
по установлению порядка индексации заработной платы
в организациях горно-металлургического комплекса

1. Общие положения

1.1. Индексация заработной платы (компенсация удорожания цен на потребительские товары и услуги) осуществляется с целью повышения реального содержания заработной платы, снизившегося в результате роста цен на продовольственные товары и тарифов на услуги.

1.2. Средства на осуществление индексации заработной платы в объеме, необходимом для компенсации планируемой инфляции, предусматриваются в бизнес-плане на очередной год в составе фонда заработной платы отдельной строкой.

В случае если финансовые возможности работодателя не позволяют осуществить индексацию в полном объеме, средства на проведение индексации предусматриваются в объеме, согласованном с профсоюзным комитетом организации. Плановый объем средств на индексацию заработной платы не может быть использован ни на какие иные цели.

При нехватке средств на полную компенсацию удорожания стоимости жизни работодатель в течение хозяйственного года проводит мероприятия по доведению объема средств до необходимых для полной индексации заработной платы.

Сверхплановая прибыль не формируется в организациях, пока объем средств на индексацию не будет доведен до размеров, необходимых для полной компенсации удорожания цен или максимально к ним приближенным.

1.3. Объем средств на осуществление индексации заработной платы в размере, необходимом для компенсации удорожания стоимости жизни в 2006 г. определяется следующим образом:

$$Ф^{и}{}_{2006г.} = \frac{Ф^{зп}{}_{дек.2005г.} x T^{дней}{}_{2006г.} x J^{ч}{}_{2006г.} x (J^{цен}{}_{2006г.} - 1.}{T^{дней}{}_{дек.2005г.} x 2}$$

где:

$Ф^{и}{}_{2006г.}$ - средства на индексацию заработной платы в 2006 г. в составе годового фонда заработной платы (руб. или тыс. руб.)

$Ф^{зп}_{декабря\ 2005г.}$	-	расчетный фонд заработной платы в декабре 2005 г.
$Т^{дней}_{декабря\ 2005г.}$	-	фонд рабочего времени в декабре 2005 г. в днях (22 дня)
$Т^{дней}_{2006г.}$	-	фонд рабочего времени в 2006 г. (в днях – 248 дней)
$J^{ч}_{2006г.}$	-	индекс изменения численности работающих в 2006 г.
$J^{цен}_{2006г.}$	-	рост цен за 2006 г. (в долях единицы; декабрь 2006 г. к декабрю 2005 г.)
2	-	расчетное число, обеспечивающее приведение годового объема средств на индексацию заработной платы к среднегодовому индексу роста цен.

1.4. Планируемый рост инфляции при расчете средств, необходимых для индексации заработной платы, определяется на уровне фактически сложившейся инфляции за 12 месяцев, предшествующих периоду составления бизнес-плана с учетом среднего снижения годовых темпов инфляции за 3-5 предшествующих лет.

1.5. В случаях, когда работодатель по объективным причинам финансового характера не может обеспечить индексацию в полном объеме, в коллективном договоре или локальном нормативном акте устанавливается согласованный размер индексации на каждый процент прироста цен.

1.6. Каждый процент (процентный пункт) сверхпланового прироста цен индексируется с учетом реально складывающейся финансовой ситуации, но не менее чем в половинном размере по сравнению с плановым.

1.7. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом или с учетом его мнения может выбрать в период действия настоящего соглашения один из следующих вариантов индексации:

- индексация фактически начисленной работнику заработной платы на прирост цен, определенный нарастающим итогом за соответствующий период, при сохранении неизменными условий оплаты труда;

- периодическая индексация условий оплаты без индексации фактической заработной платы, начисленной работнику по этим условиям (скрытая индексация);

- попеременное сочетание фактической индексации заработной платы с последующим включением ее в условия оплаты и последующей новой индексацией фактически начисленной заработной платы.

1.8. На период действия настоящего соглашения наиболее оптимальным вариантом индексации признается полная ступенчатая

регрессивная индексация фактического заработка с пересмотром условий оплаты после каждого последующего роста цен на 3% (см. раздел V).

II. Вариант индексации фактически начисленной работнику заработной платы

2.1. Пропорциональный вариант индексации.

2.1.1. Фактически начисленная работнику заработная плата индексируется ежемесячно в меру фактического роста цен, при этом не подлежат индексации следующие выплаты работникам: вознаграждения по итогам деятельности предприятия за год, материальная помощь работникам, единовременные премии и разовые выплаты (премии к национальным праздникам, юбилейным датам организации и работников, премии победителям в соревновании, премии за выполнение особо важных заданий, премии за разработку новой техники и т.д.).

Указанные выплаты в составе фонда заработной платы увеличиваются пропорционально росту цен, и фактически выплачиваются работникам, но не индексируются в составе их индивидуальных заработков. Состав выплат, подлежащих индексации, в составе начисленной заработной платы определяется в Положениях об оплате труда в организации.

2.1.2. Пропорциональный вариант индексации может сопровождаться установлением предельных сумм индексации годового заработка, по достижении которых дальнейшее увеличение заработной платы в связи с ростом цен не производится, или установлением уровня заработков, не подлежащим индексации. В этом случае работники с высокими заработками могут достигнуть предела индексируемой суммы задолго до окончания года или исключаться из числа работников, чья заработная плата подлежит индексации.

2.2. Регрессивная индексация

2.2.1. Регрессивная индексация означает относительно большую компенсацию удорожания цен на потребительские товары и услуги работникам с меньшим заработком и относительно меньшую компенсацию работникам с высоким заработком и применяется в целях придания процессу индексации большей социальной справедливости, поскольку от роста цен в большей степени страдают работники с

заработками ниже средних и близких к средним, чем работники с заработками, значительно превышающими средние.

2.2.2. Для применения в организациях могут быть рассмотрены следующие основные варианты регрессивной индексации:

- в размере равных сумм индексации работникам, полностью отработавшим нормальный фонд рабочего времени, независимо от размеров фактически начисленного заработка;

- частично в размере равных сумм индексации работникам, полностью отработавшим нормальный фонд рабочего времени, независимо от размеров фактически начисленного заработка, а частично пропорционально начисленной заработной плате;

- ступенчато увязанной с заработком работника.

2.2.3. В случае если организация применяет вариант индексации в размере равных сумм, независимо от размеров фактически начисленного заработка, то предусматривается выполнение следующих расчетных процедур:

1) средства, предназначенные для индексации делятся на фактически отработанное всеми работниками в расчетном периоде количество часов по данным табельного учета и определяется сумма индексации на один отработанный человеко-час.;

2) размер компенсации удорожания стоимости жизни каждому работнику рассчитывается путем умножения суммы индексации на один отработанный человеко-час на фактически отработанное работником количество часов.

2.2.5. В случае, если организация применит вариант регрессивной индексации частично в размере равных сумм индексации работникам, а частично пропорционально начисленной заработной плате, то предусматривается выполнение следующих расчетных процедур:

1) средства, предназначенные для индексации распределяются на две части:

а) на часть, направляемую на индексацию всем работникам в равном размере и расходуемую согласно п. 2.2.4.;

б) на часть, направляемую на пропорциональную индексацию фактически начисленной заработной платы и расходуемую согласно п. 2.2.1.

Наиболее оптимальным вариантом является распределение общей суммы индексации в следующей пропорции:

а) 0,6 (или 60%) б) 0,4 (или 40%).

2.2.6. Если организация применяет ступенчатый вариант увязки компенсации удорожания стоимости жизни с размерами заработка, предусматривается выполнение следующих процедур:

1) определяются ступени размеров заработка, в пределах которых будут устанавливаться постепенно снижающиеся величины индексации;

2) рассчитываются внутри каждой ступени размеры индексации фактического заработка на каждый процент роста цен;

3) в соответствии с установленными условиями и данными о приросте цен за расчетный период производится индексация фактических заработков.

2.2.7. При определении ступеней заработка следует рассмотреть различные варианты распределения работников по уровню средней заработной платы от чисто статистических (по пяти процентным или десятипроцентным группам работников по уровню заработной платы) до устанавливаемых по каким-либо экономическим критериям (например, с заработком до половины прожиточного минимума, от половины до полного прожиточного минимума, от одного до двух с половиной прожиточных минимумов, от двух с половиной до пяти прожиточных минимумов и т.д.).

2.2.8. Размер индексации по ступеням на каждый процент прироста цен подбирается при этом таким образом, чтобы при их применении выдерживался средний размер и сумма индексации, предусмотренная в бизнес-плане или принятая организацией в соответствии с фактическим ростом цен.

Ш. Вариант индексации условий оплаты труда работников (скрытая индексация заработной платы)

3.1. Вместо индексации фактических заработков в организациях может применяться индексация условий оплаты труда работников. В этом случае объем средств, необходимый для индексации заработной платы, направляется на изменение основных условий оплаты, как правило тарифных ставок (окладов) работников и (или) премий за основные результаты деятельности. В этом случае удорожание стоимости жизни компенсируется работнику в скрытой форме через заработок, начисляемый по новым условиям оплаты.

3.2. Решение о направлении средств, необходимых для компенсации удорожания стоимости жизни на изменение условий оплаты, принимается работодателем по согласованию с профсоюзным

комитетом организации посте тщательного рассмотрения сторонами целесообразности такого мероприятия.

3.4. Условия оплаты, включающие в себя компенсацию удорожания стоимости жизни, наиболее целесообразно вводить с начала очередного хозяйственного года.

IV. Вариант попеременной индексации фактического заработка и условий оплаты

4.1. При применении попеременной индексации, как правило, сначала реализуется вариант индексации фактических заработков на рост цен на потребительские товары и услуги в порядке, изложенном в разделе П. При его применении в течение оговоренного периода средства в объеме, соответствующем фактически израсходованным на индексацию заработной платы, направляются на повышение условий оплаты в порядке, изложенном в разделе Ш. С момента введения новых условий оплаты снова возобновляется корректировка фактически начисленного по этим условиям заработка на рост цен нарастающим итогом до следующего очередного изменения условий оплаты.

4.2. При проведении периодических изменений условий оплаты могут возникать ситуации, когда отдельным работникам будет начисляться заработная плата в объеме, меньшем, чем им начислялся ранее с учетом индексации. Если такие работники относятся к категории высокооплачиваемых, то такое явление не может быть препятствием для профсоюзной организации для введения новых условий оплаты. Если же речь идет о низкооплачиваемых работниках, то целесообразно предложить работодателю провести работы по изысканию дополнительных средств, нейтрализующих соответствующее падение заработной платы или сводящих их к минимуму (не более 2-3%).

V. Попеременная индексация фактического заработка работников с применением регрессивной ступенчатой шкалы и условий оплаты, применяемых на предприятиях горно-металлургического комплекса, после каждого роста цен на 3%

5.1. Вводится следующая шкала ступеней индексации фактического заработка работников и коэффициентов корректировки роста цен по ступеням.

Ступени заработков работников относительно отраслевого стандарта оплаты труда (ОССОТ)	% повышения заработка на каждый % прироста цен
до 30% от ОССОТ	2
св. 30 до 60% ОССОТ	1,2
св. 60 до 150% ОССОТ	1,0
св. 150 до 200% ОССОТ	0,7
св. 200 до 300% ОССОТ	0,5
св. 300% ОССОТ	0,2

5.2. После достижения прироста цен в размере 3% по отношению к декабрю 2005 г. по данным статистических органов по месту расположения предприятия подлежат повышению не менее чем на фактический прирост цен тарифные ставки и оклады.

При этом новые условия оплаты устанавливаются таким образом, чтобы работникам гарантировалось получение заработной платы в размерах, включающих ранее проведенные индексации фактических заработков или даже превышающих их. Если средств, соответствующих размерам индексации фактических заработков для введения новых условий оплаты труда, оказывается недостаточно, то работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может использовать на увеличение условий оплаты часть средств, проиндексированных в составе фонда заработной платы, но не используемых при индексации фактического заработка (см. перечень выплат, указанных в пункте 2.1.1.).

5.3. Изменение условий оплаты в связи с индексацией фактических заработков при росте цен не менее 3% при соблюдении положений, изложенных в п.п. 5.1. – 5.2. не требует заблаговременного (не позднее, чем за 2 мес.) уведомления работников в письменной форме о введении новых условий оплаты.

5.4. Работникам, получающим должностные оклады в момент введения новых условий оплаты производится автоматическое повышение установленных им должностных окладов в соответствующем размере.

Анализ
уровня заработной платы работников предприятий горно-металлургического комплекса Челябинской области за 2005 год.

В целом по области в черной металлургии за 2005 год, в сравнении с 2004 годом, средняя заработная плата промышленно производственного персонала (П.П.П.) увеличилась – 24,9 %. На предприятиях цветной металлургии на 6,35%. Уровень средней заработной платы П.П.П. соответственно составил в ноябре месяце – 12 455 руб. и 10 098 руб. соответственно.

В разрезе предприятий наиболее высокими темпами заработная плата в 2005 году выросла в ОАО «Уфалейникель», ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», ОАО «Комбинат Магнезит», ОАО «Челябинский металлургический комбинат», ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат» (см. Приложение №1)

Индекс потребительских цен **за 2005 год** *(декабрь2004 к декабрю 2005)* **составил - 111,7 %** иже темпов роста индекса потребительских цен в Челябинской области заработная плата росла на трех предприятиях: ОАО «Саткинский чугунно-плавильный завод», ОАО «Челябинский электродный завод», ОАО «Челябвтормет».

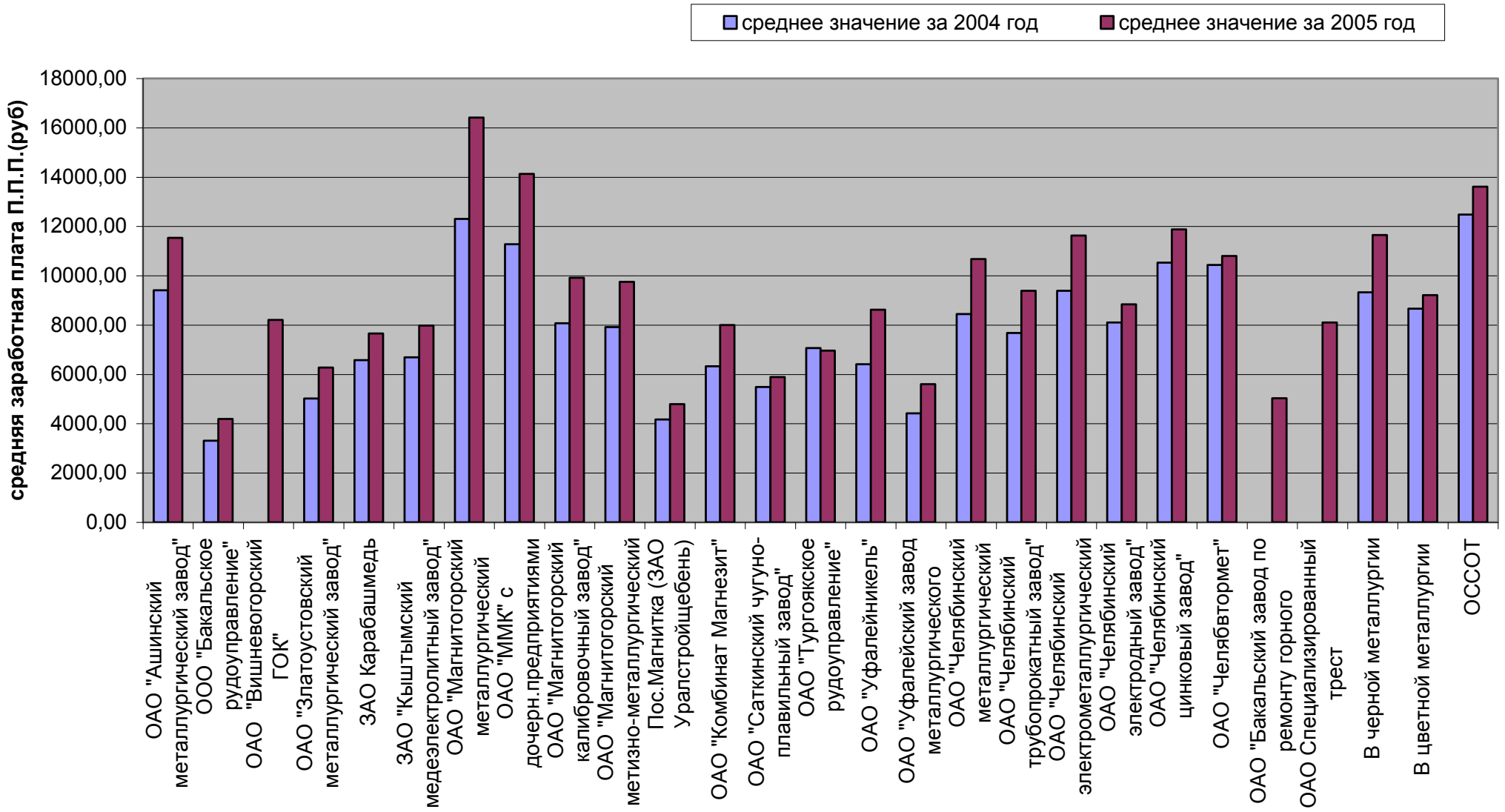
Снизился уровень средней заработной платы по отношению к 2004 году в ОАО «Тургоякское рудоуправление» (см. Приложение №2)

Остается низким уровень заработной платы, и составил в декабре 2005 года в ОАО «Бакальское рудоуправление» - 4 755 руб., ЗАО «Уралстройщебень»- 5 556 руб., ОАО «Саткинский чугуноплавильный завод» - 6 358 руб., «Уфалейский завод металлургического машиностроения» - 6 221 руб., ОАО «Златоустовский металлургический завод» - 7 121 руб.

Самый высокий уровень средней заработной платы сохраняется в ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», в ноябре месяце средняя заработная плата П.П.П. составила 16 700 рублей, а средне годовое значение -16 410 руб.

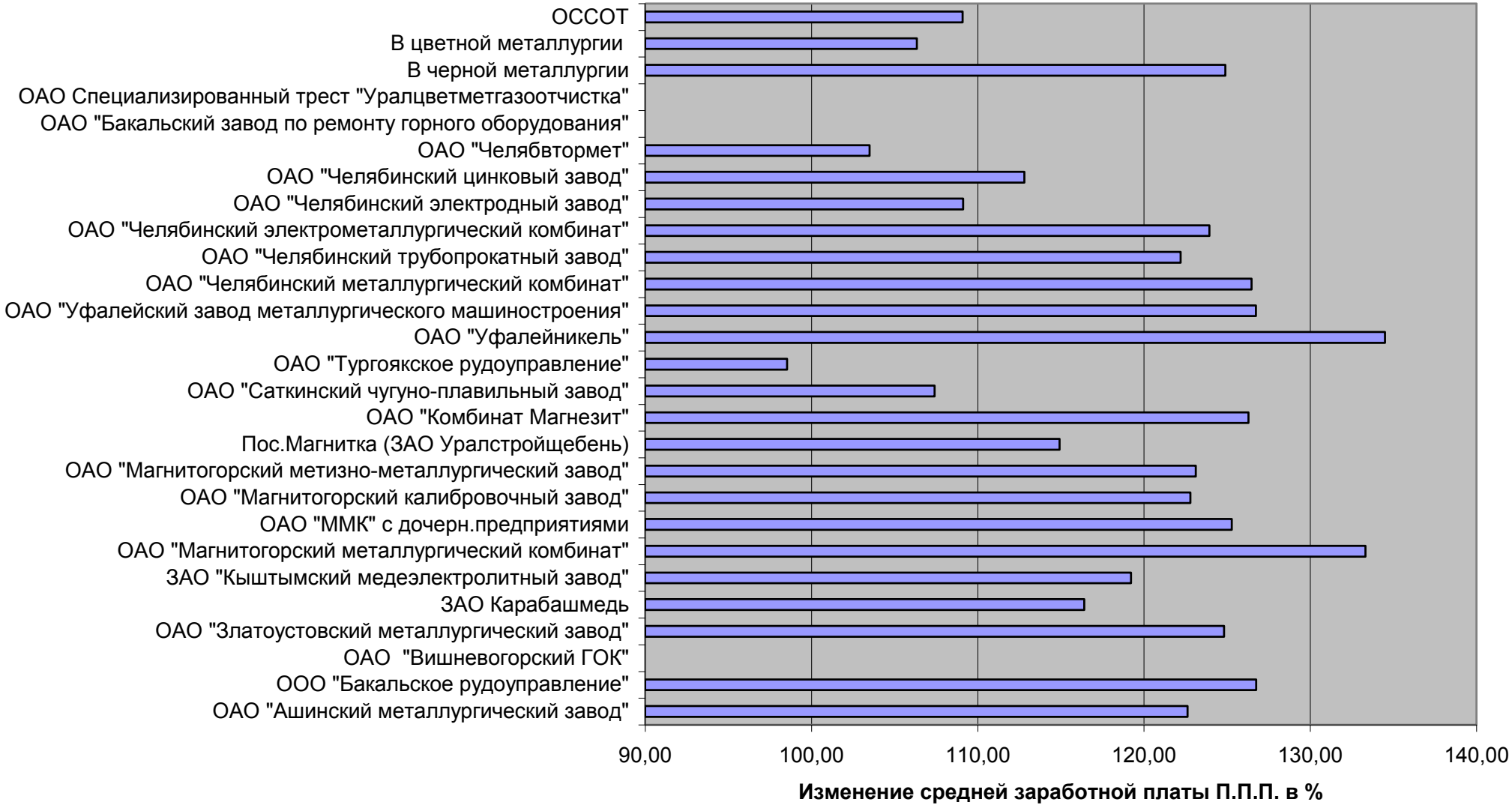
Приложение 1

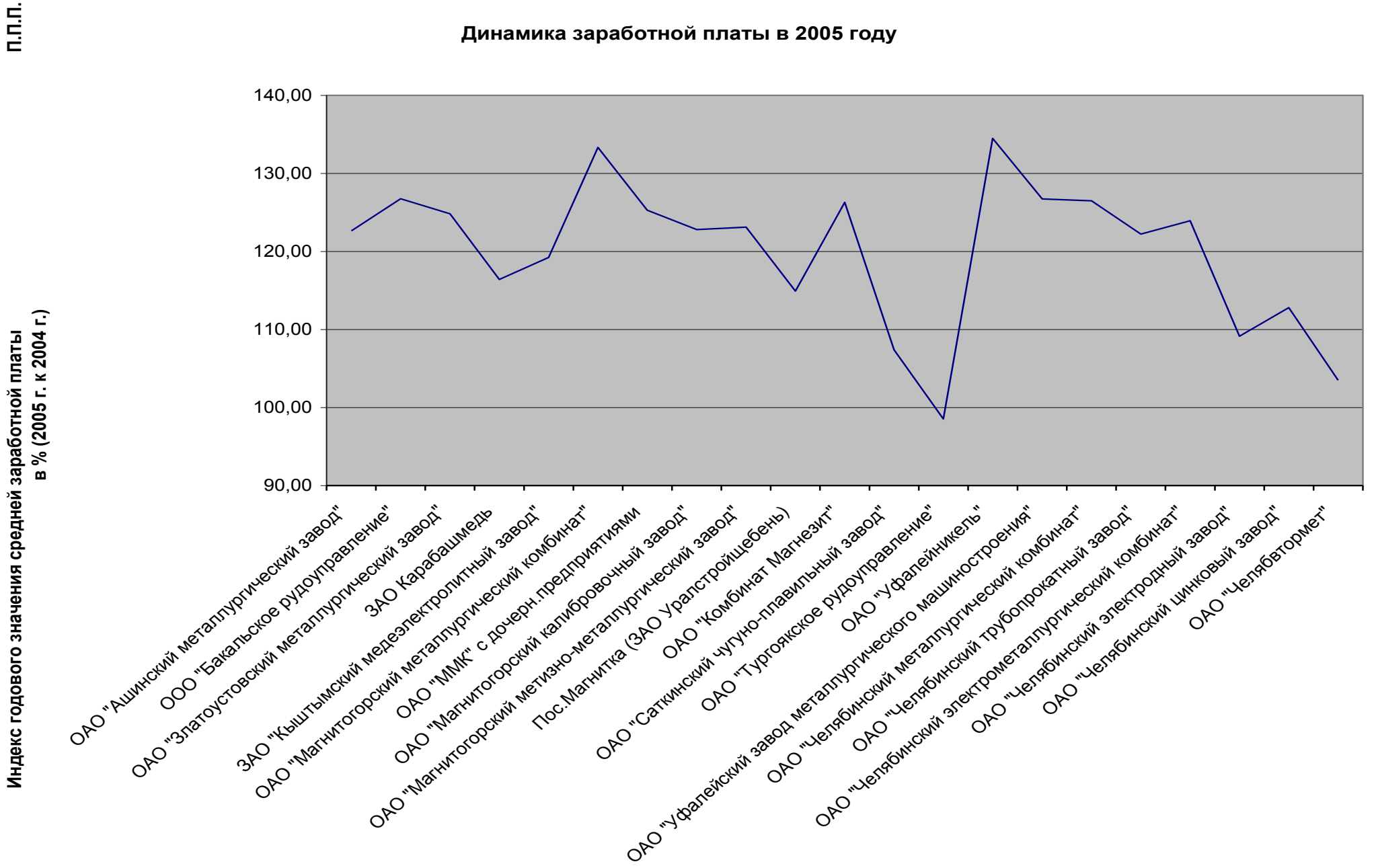
Уровень заработной платы на горно-металлургических предпритиях области в 2005 году



Приложение 2

Динамика среднегодового значения зарплаты П.П.П. в 2005 году по отношению к 2004 году



Приложение 3

П.П.П.