

*Горбатов Иван Владимирович,
студент 2 курса магистратуры, институт социального инжиниринга
Сибирский государственный университет науки и технологий имени
академика М.Ф.Решетнева, Россия, г. Красноярск
e-mail: gorbatov-95@inbox.ru*

*Сафронов Вячеслав Владимирович, канд. юрид. наук,
заведующий кафедрой правоведения,
Сибирский государственный университет науки и технологий имени
академика М.Ф. Решетнева, Россия, г. Красноярск*

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ИНСТИТУТА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРАВОВОЙ СИСТЕМЕ РОССИИ

***Аннотация:** В статье раскрывается сущность и содержание института оплаты труда в правовой системе России. Приводится определение оплаты труда и дается характеристика основным государственным гарантиям по оплате труда. Разбирается понятие системы оплаты труда и дается характеристика основным её разновидностям. Рассматриваются особенности оплаты труда в бюджетной сфере и освещаются вопросы государственного регулирования оплаты труда.*

***Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, система оплаты труда, минимальный размер оплаты труда, компенсационные выплаты, районные коэффициенты, федеральная инспекция труда.*

*Gorbatov Ivan Vladimirovich,
2nd year master student, Institute of Social Engineering
Siberian State University of Science and Technology named after academician
M.F. Reshetnev, Russia, Krasnoyarsk*

*Safronov Vyacheslav Vladimirovich, Ph.D. in law,
Head of the Department of Law
Siberian State University of Science and Technology named after academician
M.F. Reshetnev, Russia, Krasnoyarsk*

ESSENCE AND CONTENT OF THE INSTITUTE FOR PAYMENT IN THE LEGAL SYSTEM OF RUSSIA

***Abstract:** The article reveals the essence and content of the institute of remuneration in the legal system of Russia. The definition of remuneration is given and a description of the main state guarantees for remuneration is given. Understands the concept of a wage system and gives a description of its main*

varieties. The peculiarities of labor remuneration in the public sector are examined and the issues of state regulation of labor remuneration are covered.

Keywords: payment for labor, wages, wage system, minimum wage, compensation payments, district coefficients, federal inspection of labor.

Оплата труда является важнейшей категорией экономики и права в силу того, что они тесно взаимосвязаны. Вследствие того, что высокий уровень оплаты труда отражает прогресс в отраслях экономики, именно оплата труда выступает ключевым фактором социально-экономического развития. Чем выше уровень оплаты труда, тем большая мотивация имеется у руководства предприятий для наиболее эффективного использования труда работников и совершенствования потребительских качеств продукции.

Совокупность правовых норм, связанных с оплатой труда и его нормированием, представляют собой институт оплаты труда. Современный институт оплаты труда в правовой системе России характеризуется высокой степенью правового регулирования.

Согласно Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда [1]. Основой реализации указанного принципа выступает институт оплаты труда.

Основным правовым документом, содержащим нормы регулирования трудовых отношений, является Трудовой кодекс Российской Федерации [2].

В ТК РФ всесторонне освящен правовой институт оплаты труда. В разделе VI (статьи 129-163) отражены основные положения, связанные с оплатой труда, а в раздел VII (статьи 164-188) посвящен гарантиям и компенсациям.

Согласно ст. 129 ТК РФ оплатой труда работника (заработной платой) является вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в

особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В ст. 130 ТК РФ закреплены основные государственные гарантии по оплате труда работников. В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания оплаты труда;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Первая норма ограничивает нижний предел заработка, что защищает работников от получения оплаты труда, не достаточной для обеспечения даже базовых функций. Кроме того норматив МРОТ выступает базой для составления тарифной сетки и схемы должностных окладов. Величина МРОТ

устанавливается и периодически обновляется на общероссийском уровне и отдельно по регионам РФ.

Субъектам РФ статьей 133.1 ТК предоставлено право устанавливать на своей территории размер минимальной зарплаты, отличающийся от федерального МРОТ, установленного законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ст. 133.1 ТК РФ).

По состоянию на начало 2017 года общероссийский МРОТ составляет 7800 руб.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Согласно ст.134 ТК РФ государственные организации производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно третьей норме имеется ряд ограничений для оснований и размеров удержаний из заработной платы работника. К числу допустимых удержаний по инициативе работодателя, например, относится возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы. Полный перечень допустимых удержаний представлен в ст.137 ТК РФ.

Статьей 138 ТК РФ предусмотрено ограничение размера удержаний из заработной платы. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

В отдельных случаях (отбывание исправительных работ, взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного

здоровью другого лица и др.) ограничение на размер удержаний составляет 70%.

Согласно норме об ограничении оплаты труда в натуральной форме выплата части оплаты труда в натуральной форме не может превышать 20% от начисленной заработной платы и осуществляется только в случае соответствующего письменного договора между работником и работодателем (ст. 131 ТК РФ).

Норма о получения работником заработной платы от работодателя-банкрота регулируется статьей 64 ГК РФ [3], согласно которой работодатель-банкрот производит оплату труда и расчет выходных пособий работников во вторую очередь. В первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью.

Если у ликвидируемого предприятия недостаточно имущества требований кредиторов, то в этом случае имущество распределяется пропорционально подлежащим удовлетворению требованиям. При этом данные требования после такой процедуры считаются погашенными.

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Важной характеристикой оплаты труда является система оплаты труда, которая имеет две разновидности – повременную и сдельную. Для первой из них оплата труда зависит от потраченного на работу времени, для второй – от результата.

Наиболее распространенной системой оплаты труда является повременная. В данной системе оплаты труда начисление осуществляется пропорционально отработанному времени и потому она применима в любой

отрасли. В этой системе установлены специальные тарифы – часовые тарифные ставки, оклады, надбавки. Заработная плата начисляется на основе табеля учета рабочего времени, для которого постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1 утверждена унифицированная форма [5]. Расчет заработной платы производится путем умножения затраченного рабочего времени на тарифную ставку.

Разновидностью повременной системы является повременно-премиальная система, в рамках которой в составе заработной платы выделяются две части: оклад и премии. Правила начисления премий прописаны в Положении о премировании работников, которые содержат подробные инструкции по вопросам размера премий и условий их начисления. Повременно-премиальная система нацелена на стимулирование работников к ответственному выполнению работы.

В отдельных отраслях экономики, министерствах, других подразделениях и ведомствах дополнительная оплата труда за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда должна осуществляться с учетом требований, определенных нормативными правовыми актами. На сегодняшний день фактически имеется опыт осуществления дополнительных выплат по оплате труда, предусмотренных ст. 146 и 147 ТК РФ. Что касается компенсаций, установленных ст. 219 ТК РФ, то соответствующая практика только начинает нарабатываться.

В федеральных бюджетных учреждениях, которые с 1 декабря 2008 года перешли на новые условия оплаты труда, выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отнесены к компенсационным выплатам. Это предусмотрено приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления

выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» [4].

Размеры выплат и порядок их осуществления определены ведомственными документами. При этом в документах силовых министерств и ведомств устанавливаются обязательные для учета подведомственными учреждениями правила осуществления дополнительных выплат, тогда как в документах прочих главных распорядителей средств федерального бюджета приведены рекомендации и (или) примерные положения. Соответственно, во втором случае учреждения вправе самостоятельно определять размеры выплат (но не меньше 4%) и порядок их осуществления.

В трудовом законодательстве нет ограничений к использованию дополнительных выплат и надбавок при применении повременно-премиальной системы оплаты труда. В отдельных случаях в рамках этой системы используются нормированные задания, при которых премии начисляются за выполнение трудовых норм.

Как правило, сдельная оплата труда применяется для работников, результаты труда которых допускают количественную оценку. К ним относят, например, рабочих производственных цехов. Применение в организациях сдельную систему оплаты труда основано на разработке сдельных расценок на продукцию или услуги предприятия.

Основные его направления государственного регулирования оплаты труда представлены на рисунке 1.

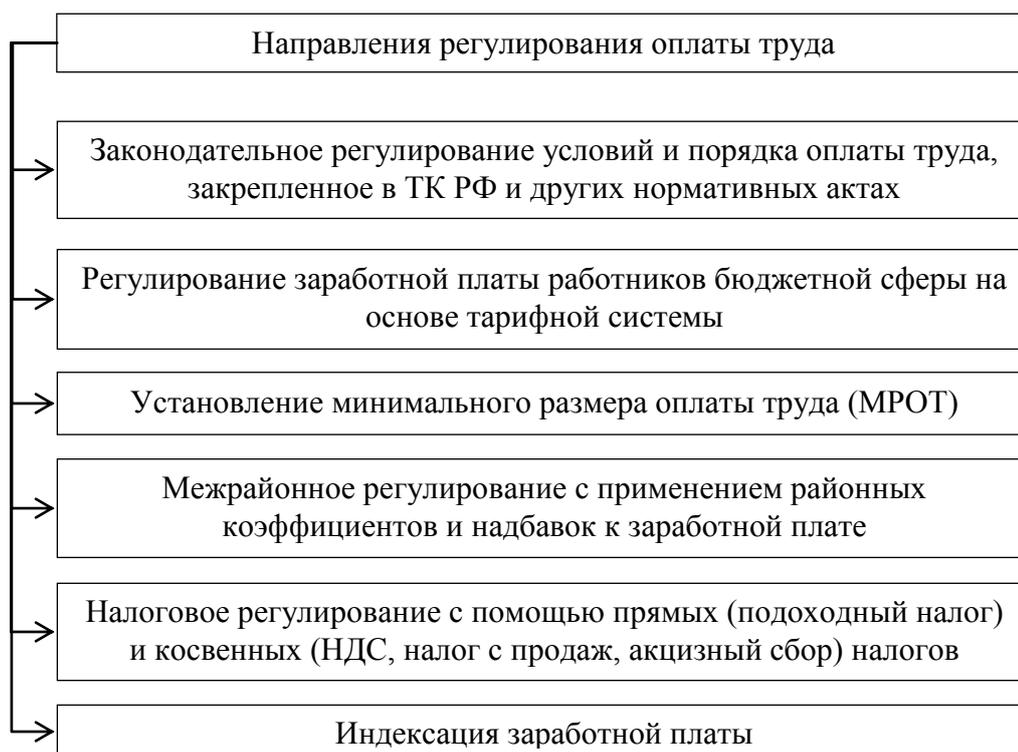


Рисунок 1 - Направления государственного регулирования заработной платы [6, с.69]

Государственное регулирование оплаты труда в настоящее время практически полностью основано на косвенном регулировании. В рамках прямого регулирования производится только установление размера МРОТ. В отличие от бюджетной сферы коммерческие организации разрабатывают и применяют не противоречащие законодательству собственные системы оплаты труда.

В бюджетном секторе система оплаты труда определяется соответствующими законами и нормативными актами. Применяется Единая тарифная сетка (ЕТС), в которой первый разряд приравнен к величине МРОТ. ЕТС нацелена на определение адекватных соотношений между квалификацией работника и величиной оплатой труда.

Также к направлениям регулирования относится межрайонное регулирование с применением районных коэффициентов. Различие в оплате труда по районам страны призвано, во-первых, компенсировать

дифференциацию в стоимости жизни в зависимости от условий природно-климатического характера и, во-вторых, является материальным стимулом для привлечения трудовых ресурсов в районы, где имеются возможности для освоения территории и развития производства, но не хватает рабочих рук. Неодинаковая стоимость жизни по районам страны связана с разницей в вещественном составе потребления, который во многом зависит от природно-климатических условий и среды обитания, а так же в ценах на потребительскую корзину, необходимой для поддержания нормальной жизнедеятельности человека. Государственное регулирование в этих случаях сводится к введению районных коэффициентов к оплате труда, которые представляют собой показатели увеличения оплаты труда работников.

Налоговое регулирование производится при помощи взимания прямых и косвенных налогов.

Помимо экономических методов в практике регулирования оплаты труда находят место административные методы. К числу таких методов относятся меры контроля, принуждения, разрешения и запрета. Реализация административных методов основана на выделении отдельных государственных органов по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства.

В России ключевую роль в реализации таких функций отводят органам федеральной инспекции труда, полномочия которых распространяются на все организации, действующий на территории страны. Помимо федеральной инспекции труда, государственный контроль в сфере безопасности, охраны и условий труда осуществляют и другие государственные службы.

Административные методы дополняют экономические методы регулирования. В то же время следует учитывать, что чрезмерное административное регулирование может приводить к торможению экономического развития.

Список литературы:

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993, в ред. от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 28.07.2014. № 30. ст. 4202.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 1994. №32. ст. 3301.
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (Зарегистрировано в Минюсте России 04.02.2008 N 11081) // Собрание законодательства РФ. 2008. №33. ст. 3852; №40. ст. 4544.
5. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
6. Майорова И.Д., Булей Н.В. Государственное регулирование оплаты труда // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 3-2 (15). С. 69-74.