

УДК 349.232

Законодательство, регулирующее заработную плату

© **Сандакова Туяна Баировна**

магистрант 3-го курса,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

E-mail.ru: tuyana.sandakova@mail.ru

© **Мурзина Елена Александровна**

кандидат юридических наук, доцент,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

E-mail.ru: elena.murzina.57@mail.ru

В статье выполнен анализ нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. Рассмотрены роли Трудового кодекса Российской Федерации и Государственной инспекции труда. Проанализирована проблема игнорирования работодателями локальных нормативных актов по регулированию заработной платы. Описаны термины штатное расписание и коллективный трудовой договор. Затет вопрос о низкой средней заработной платы по паритету покупательской способности (нетто-зарплата) в Российской Федерации в сравнении со странами Европы. Обоснована важность локальных нормативных актов в регулировании заработной платы. Выявлены основные нарушения трудового законодательства, в том числе и при использовании труда работников-иностранцев. Рассмотрено регулирование заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата; трудовое законодательство; нарушения; трудовой договор; штатное расписание; работодатель; работник.

Основным документом, регулирующим отношения в сфере трудового права, является Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), введенный в действие 1 февраля 2002 г. Федеральным законом N197-ФЗ.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей¹. Кроме того, статья 5 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что:

- нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу;
- в случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяются нормы Кодекса;

¹ Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 02.12.2019). Трудовой кодекс Российской Федерации.

- если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс;

- указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

- постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации и т. д.

В современных экономических реалиях, работодатели идут на различные действия для уменьшения фонда оплаты труда своих работников. [1, с. 1088; 4, с. 184]. Работодателям, по нашему мнению, необходимо поддерживать социальную справедливость, согласно которой было бы оптимальным решением индексировать размер оплаты за труд, пропорционально темпам роста инфляции. Надо полагать для того чтобы уровень заработной платы достиг уровня передовых стран, таких как, Южная Корея, Норвегия, США и других стран постиндустриального эшелона, необходимо принять комплексные решения с привлечением государства, бизнеса и общественности. Наиболее достижимой ближайшей задачей может стать поддержка уровня оплаты в кратной пропорции с прожиточным уровнем [2, с. 20; 3, с. 20].

Однако, часто данные нормы не выполняются. Главным федеральным органом, осуществляющим надзор в сфере оплаты труда, является Государственная инспекция труда (Гоструд). В целом нарушения, можно классифицировать по нескольким группам, сделав это аналогично разделам ТК РФ.

Самые «популярные» нарушения выявляются в области:

- заключения, изменения и прекращения трудового договора;
- оплаты труда, в том числе при увольнении;
- охраны труда; режима труда и отдыха;
- непредставления гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ;
- дисциплины труда и применения взысканий;
- гарантий, предоставленных ТК РФ отдельным категориям работников;
- нарушений при принятии локальных нормативных актов;
- исполнения требований законодательства при применении иностранной рабочей силы.

Интересный факт о уровне доходов: по среднему показателю нетто-зарплаты по паритету покупательской способности, Российская Федерация находится на 31 месте из 40 среди европейских стран¹. Вопросы, ка-

¹ Статистическое бюро Европейского Союза [Электронный ресурс]. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database> (дата обращения: 20.12.2019)

сающиеся причин, следствия и решения данной проблемы, по нашему мнению, являются предметами отдельного исследования, лежащего в другой отрасли науки.

В данном случае, согласно действующему законодательству, работодатель опирается на следующие виды локальных нормативных актов:

1. «Штатное расписание». Порядок разработки и утверждения расписания трудовым законодательством не предусмотрен. Повсеместно работодатель в свободной форме формирует в соответствии со спецификой своей организации.

2. «Коллективный договор». Обязателен к заключению, для бюджетных учреждений, что касается коммерческих, то данный пункт носит рекомендательный характер. Требуется обоюдное согласие сторон. Порядок подачи предложений и порядок ведения коллективных переговоров отражен в ст. 36 и ст. 37 ТК РФ.

3. «Локальные нормативные правовые акты, регулирующие оплату труда». Важнейшие регулирующие документы. В большинстве случаев, это документы, регулирующие оплату труда, в том числе содержат пункты с условиями и суммами премий, бонусов, различных поощрений и программ лояльности к работникам.

Согласно наблюдениям различных исследователей, не соблюдают требования законодательства, в области локальных НПА, часто выявляются нарушения при составлении, а также встречаются организации полностью игнорирующие требования ТК РФ по заключению трудовых договоров. В таких случаях работник достигает устной договоренности о размерах оплаты за труд, а также условий работы. Хотя статья 135 ТК РФ, требует выплату заработной платы согласно заключенному договору, который, как мы заметили выше, может быть и не заключен в установленной форме.

Данные нарушения считаются незаконными со стороны компетентных органов исполнительной власти и могут повлечь за собой штрафы, замечания и прочие меры пресечения, согласно Кодексу об административных правонарушениях.

Также, работнику следует знать, что отсутствие подписанных НПА, может ослабить позиции при споре с работодателем, так как данные документы априори отстаивают права трудящихся.

Как заключение, все субъектам Трудового кодекса РФ, согласно ст. 144, гарантируется оплата труда не ниже установленных базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп. Следует помнить, что нормы действующего законодательства в сфере трудовых отношений и оплаты труда, необходимо знать, соблюдать и исполнять не только работодателем, так и работником.

Литература

1. Азрилиян А. Н. Новый экономический словарь. М.: Изд-во Ин-та новой экономики, 2006. С. 1088.

2. Белозерова С. Камень преткновения — деформация заработной платы // Человек и труд. 2009. № 8. С. 20–21.

3. Волгин Н. А. Оплата труда - болевая точка сегодняшней экономики // Человек и труд. 2009. № 7. С. 20.

4. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2006. 464 с.

5. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М.: КНОРУС, 2005. С. 302.

LEGAL REGULATION OF WAGES UNDER THE LAW OF RUSSIAN FEDERATION

Sandakova Tuyana Bairovna

Buryat state University by Dorji Banzarov
Sukhe-Bator St. 6, Ulan-Ude, 670000, Russia
E-mail: tuyana.sandakova@mail.ru

Murzina Elena Alexandrovna,

Candidate of Ph. D., associate Professor
Buryat state University by Dorji Banzarov
Sukhe-Bator St. 6, Ulan-Ude, 670000, Russia
E-mail: elena.murzina.57@mail.ru

The article analyzes the legal acts containing the norms of labor law. The roles of the Labor Code of the Russian Federation and the State Labor Inspectorate are examined. The problem of ignoring employers of local regulations on wage regulation is analyzed. The terms staffing and collective labor contract are described. The question is raised about the low average wage at purchasing power parity (net salary) in the Russian Federation in comparison with European countries. The importance of local regulations in the regulation of wages is substantiated. The main violations of labor legislation were revealed, including when using the labor of foreign workers. Considered state earnings regulation

Keywords: job wage; labor legislation; violations; labor contract; staffing table; employer; employee.