

УДК 349.232

Правовое регулирование заработной платы по законодательству Российской Федерации

© **Сандакова Туяна Баировна**

магистрант 3-го курса,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

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

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

Статья посвящена актуальным вопросам правового регулирования заработной платы по законодательству Российской Федерации. Анализируется проблема реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации, посвященные основным государственным гарантиям в сфере оплаты труда работников. Подчеркивается влияние категории оплаты труда, как на жизнедеятельность отдельного работника, так и на формирование эффективной политики в Российской Федерации в целом. Особое внимание уделено методам регулирования заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата; размер оплаты труда; сроки выплаты; МРОТ; государство; работа; трудовые отношения; правовое регулирование.

Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (ст. 7 и 37 Конституции РФ)¹.

Каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Указанные положения Конституции получили реальное воплощение в Трудовом кодексе РФ (далее, ТК РФ)², в котором правовому регулированию заработной платы посвящен специальный раздел «Оплата и нормирование труда».

¹ Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 4. Ст. 445.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

Термин «заработная плата» означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны [1, с. 150]. На объем заработной платы работника оказывает влияние ряд факторов:

- уровень образования,
- квалификация,
- опыт работы, стаж,
- разряд,
- длительность установленной ему смены,
- географические условия работы и пр.

Итак, регулирование в России трудовых отношений, в том числе относящихся к определению условий и размеров зарплат, осуществляется с принятием во внимание положений законодательных и нормативных актов, таких как [3, с. 93]:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹, Федеральный закон от 19.06.2000 № 82 «О минимальном размере оплаты труд»².
- Постановления Правительства РФ и нормативные документы федеральных исполнительных властей и субъектов РФ и другие.

Под методами регулирования заработной платы понимается комплекс процедур, проводимых с целью:

- обеспечения наемного персонала достойным вознаграждением за выполненную работу;
- предоставления гарантий правовой защиты в случае ущемления прав работников.

Различают несколько групп методов, которые обеспечивают функционирование справедливой системы оплаты труда и отвечают законодательным требованиям. Различают такие методы регулирования заработной платы:

1. Государственный, или централизованный.
2. Децентрализованные методы.

Централизованный способ регулирования оплаты труда распространяется на трудящихся внутри страны, в том числе на уровне регионов. Ас-

¹ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

² О минимальном размере оплаты труда: федер. закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2000. № 26. Ст. 2729; О внесении изменений в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»: федер. закон от 27 декабря 2019 г. № 463-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2019. № 2.

пекты, касающиеся выплаты вознаграждений за труд, изложены в тексте ТК РФ, по большей части – в гл. 21 ТК РФ.

Государственный метод регулирования определяет ряд важнейших гарантий, имеющих отношение к получению наемным персоналом оплаты за свой труд:

- Срок, периодичность выплаты заработной платы.
- Ответственность работодателей за несоблюдение условий трудовых договоров, нормативных актов и законов, касающихся оплаты работы.
- Государственный надзор за полнотой, своевременностью выплат, соблюдением исполнения гарантий по вопросам оплаты труда.
- Обеспечение возможности получения оплаты за работу при ликвидации организации (банкротства, неплатежеспособности).
- Ограничение возможности выплаты зарплаты в натуральном виде (не денежном).
- Утверждение максимально возможных значений налогов с дохода сотрудников, оснований и размеров удержаний с суммы дохода по инициативе нанимателей.
- Обеспечение увеличения показателя фактического содержания заработка, в том числе за счет индексации по причине изменения рыночной стоимости товаров.
- Запрет на дискриминационное отношение к сотрудникам по национальному, возрастному, половому признаку и другим признакам, не относящимся к количественным и качественным характеристикам выполненных работ.

При помощи (меж)отраслевых соглашений осуществляется регулирование выплат по отраслям. Данными соглашениями определяются:

- порядок начисления доплат и надбавок для предприятий конкретной отрасли;
- периодичность и порядок изменения размеров окладов (ставок) по причине инфляции;
- величина заработных плат при осуществлении работ в условиях, отличных от нормальных;
- соотношение ставок по категориям, тарифам, квалификационным разрядам;
- минимальные размеры зарплаты в отрасли (в размере больше установленного Федеральным законом).

Децентрализованный способ регулирования применяется с тех пор, как возникло множество разных форм собственности, и осуществляется посредством закрепления условий выплаты зарплаты в трудовых договорах, внутренних актах компании, документах о социальном партнерстве [2, с. 180]. Регулирование зарплаты на уровне договоров подразделяется на:

- индивидуальное регулирование (действующее между работником и работодателем на основании трудового договора с оговоренными в нем условиями определения размера оплаты труда);

- коллективное регулирование (осуществляемое путем утверждения региональных договоров, отраслевых и коллективных договоров).

В статье 57 ТК РФ определен порядок заключения индивидуального трудового договора между сотрудником и работодателем, а также обязательные пункты такого соглашения. К примеру, в договоре в обязательном порядке указывается размер оклада или тарифа наемного работника, в соответствии с которым будет рассчитываться зарплата, а также величина и условия получения дополнительных выплат. Те вознаграждения, что упоминаются в тексте трудового соглашения, должны выплачиваться сотрудникам не реже двух раз в месяц.

Индивидуальные выплаты, премии, компенсации и прочие дополнительные вознаграждения могут устанавливаться не только непосредственно трудовым договором, но и дополнительным соглашением к нему.

Таким образом, правовое регулирование заработной платы является необходимым условием защиты конституционного права человека на получение вознаграждения за свой труд и создания условий для наиболее полного удовлетворения своих потребностей.

Литература

1. Басовский Л. Е. Анализ системы оплаты труда работников. М.: ИНФРА-М, 2017. 222 с.
2. Башкатов Б. И. Уровень жизни населения. М.: Мысль, 2016. 200 с.
3. Остроухова В. В. Проблемы правового регулирования оплаты труда // Молодой ученый. 2016. № 6. С. 91–95.

LEGAL REGULATION OF WAGES UNDER THE LAW 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 is devoted to topical issues of legal regulation of wages according to the legislation of the Russian Federation. The problem of the implementation of certain provisions of the Labor Code of the Russian Federation, devoted to the main state guarantees in the field of remuneration of workers, is analyzed. The influence of the wage category is emphasized both on the livelihoods of an individual worker and on the formation of an effective policy in the Russian Federation as a whole. Particular attention is paid to methods of regulating wages.

Keywords: salary; wage; payment period; minimum wage; state; work; labor relations; legal regulation.