

Нормативно-правовое регулирование заработной платы Мороз Н. А.

*Мороз Наталья Александровна / Moroz Natalia Aleksandrovna - студент,
факультет управления и бизнес-технологий,
Институт торгово-экономический университет Санкт-Петербургского политехнического
университета Петра Великого, г. Санкт-Петербург*

Аннотация: в статье выполнен анализ нормативных правовых актов в области трудового права. Выявлена структура основных нарушений трудового законодательства, в том числе и при использовании труда работников-иностранцев. Рассмотрен порядок издания локальных нормативных актов.

Ключевые слова: заработная плата, трудовое законодательство, индексация, работодатель, рабочая сила, штатное расписание, трудовой договор.

На федеральном уровне основным документом, регулирующим заработную плату, является Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) введенный в действие 30 декабря 2001 года федеральным законом N 197-ФЗ [1]. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В частности, статья 5 ТК РФ [1] определяет, 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;
- 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 условиях работодатели делают все возможное и невозможное, чтобы не только не сохранить на прежнем уровне заработную плату своим работникам, но и уменьшить ее размер [2, 3]. В то же время, социальная справедливость подразумевает, что при имеющейся инфляции заработная плата обязательно должна индексироваться, увеличиваться хотя бы на уровень официальной инфляции, не говоря о том, чтобы ее размер довести хотя бы до уровня развитых стран Европы или установить в кратном выражении по отношению к прожиточному минимуму в регионе [5, 6]. Однако, эти нормы зачастую не выполняются работодателями, а главным «выявителем» нарушений норм трудового законодательства, допускаемых работодателями, является Государственная инспекция труда (ГИТ). В целом нарушения, выявляемые за последние три-четыре года, 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;
- непредоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ;
- дисциплины труда и применения взысканий;
- гарантий, предоставленных ТК РФ отдельным категориям работников;
- повышения квалификации;
- нарушений при принятии локальных нормативных актов;
- исполнения требований законодательства при применении иностранной рабочей силы.

Проведенный анализ отчетов ГИТ по Санкт-Петербургу за I полугодие 2015 года [7] показал, что за допущенные нарушения трудового законодательства Инспекцией наложено 2662 административных штрафа на должностных и юридических лиц, на общую сумму 82 336,80 тыс. рублей. Средний размер административного штрафа, наложенного госинспектором труда, составил 31,0 тыс. рублей.

Из 2662 привлеченных к административной ответственности лиц 1537 составляют юридические лица, 1096 - должностные лица и 29 - индивидуальные предприниматели.

Из общего количества нарушений выявлено нарушений по вопросам: коллективных договоров и соглашений – 231, трудового договора - 5223 (12,6 %), рабочего времени и времени отдыха – 1954, оплаты и нормирования труда – 4623 (11,2 %), гарантий и компенсаций – 2328 (5,6 %), дисциплины труда и трудового распорядка - 661, материальной ответственности сторон трудового договора - 363, регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями- 37, проведения медицинских осмотров работников – 1467, обучения и инструктирования работников по охране труда - 5381 (13,0 %), обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты - 3137 (7,6 %), соблюдения установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах - 2151, расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве - 1193, по другим вопросам - 12531.

Всего же за 9 месяцев 2015 года инспекторами Государственной инспекции труда проведено 2782 проверок, в ходе которых выявлено 25452 нарушения трудового законодательства.

Столь значительные цифры, в некоторой степени, могут быть объяснимы несколькими причинами - принятыми с 2015 года изменениями в федеральном законодательстве в отношении иностранных граждан при оформлении с ними трудовых отношений, экономической ситуацией как в стране, так и мире и другими причинами административного и законодательного характера.

Как в настоящее время, так и ранее отдельное положение среди нарушений занимает неисполнение работодателями трудового законодательства при использовании труда иностранных работников. Например, ГИТ Санкт-Петербурга за пять месяцев 2011 г. выявила 610 нарушений.

Наиболее распространенные в отношении иностранных работников нарушения трудового законодательства совершаются:

- при заключении трудового договора;
- при оформлении трудовых книжек;
- при оформлении приема на работу;
- в связи с несвоевременной выплатой заработной платы;
- в связи с ненадлежащим обучением и инструктированием работников по охране труда (при полном или частичном отсутствии указанных действий);
- в сфере проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и пр.

Как показывают результаты проверок ГИТ в этой области, нарушения при использовании иностранной рабочей силы практически идентичны нарушениям, допускаемым при использовании труда россиян. Такова статистика нарушений [7].

В соответствии с мониторингом средней заработной платы в нашей стране мы занимаем 44 место в Европе (а всего европейских стран 46). Это проблема одновременно экономического, политического и правового характера. Правовая – потому, что государство не стремится установить жизнеобеспечивающий размер ни минимальной заработной платы, ни какие-либо гарантии в размерах оплаты труда, особенно во внебюджетной сфере.

Работодатели должны регулировать заработную плату, прежде всего, с помощью локальных нормативных актов [4]. Какие это локальные акты?

Штатное расписание. Оно составляется для специалистов (хотя есть точка зрения юристов, что штатное расписание не является обязательным и не является, к тому же, локальным нормативным правовым актом. С этим можно поспорить, т.к., во-первых, имеется унифицированная его форма со всеми признаками локального нормативного акта, во-вторых, ссылка на него дается в ст. 15 и 57 ТК РФ, где речь идет о трудовой функции в виде должности. Должности, как известно, занимают специалисты, а рабочие трудятся по профессиям).

Порядок разработки и принятия (утверждения) штатного расписания трудовым законодательством не предусмотрен. По сложившейся практике его разрабатывает работодатель и сам его утверждает, не согласовывая с каким-либо органом (даже если работники объединены в профсоюзы или сформировали какой-либо представительный орган).

Коллективный договор. Хотя коллективный договор не является обязательным (в ст. 21 и 22 ТК РФ работникам и работодателю принадлежит право на заключение коллективного договора), но желательным. Для заключения коллективного договора необходимо волеизъявление представителей работников или работодателя. Процедура подачи предложения и порядок проведения коллективных переговоров регулируется ст. 36 и 37 ТК РФ. Что касается содержания коллективного договора, то в ст. 41 ТК РФ предусмотрено, что в коллективный договор можно включать вопросы регулирования заработной платы (формы, системы и размеры оплаты труда, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором).

Коллективный договор принимается (утверждается) после соответствующих процедур – коллективных переговоров. Обычно на общем собрании (конференции) стороны путем голосования его одобряют большинством голосов, представители сторон его подписывают. Далее он направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду (ст. 50 ТК РФ). Однако вступает коллективный договор в

юридическую силу после подписания сторонами или с даты, которая указана в нем (ст. 43 ТК РФ), а не после уведомительной регистрации.

Локальные нормативные правовые акты, регулирующие оплату труда. Так они названы в Трудовом кодексе. На практике обычно разрабатываются и принимаются положения об оплате труда (как часть положения могут быть условия и размеры премирования или отдельное положение о премировании).

К основным, как наиболее распространенным локальным актам, которые обычно разрабатывают работодатели, относятся штатное расписание и коллективный трудовой договор, а также положения о стимулирующих выплатах, бонусах и пр. [4].

На практике можно обнаружить игнорирование работодателями локальных нормативных актов по регулированию заработной платы. Не всегда разрабатывается и штатное расписание. Вместо этого работодатели либо устанавливают размер заработной платы в трудовом договоре (если он заключается в письменной форме), либо устно с работником договариваются, какого размера будет у работника заработная плата. Считается, что юридически такой порядок установления заработной платы не соответствует нормам действующего законодательства. Например, в ст. 135 ТК РФ содержится требование на установление заработной платы работникам в трудовом договоре в соответствии с имеющимися у работодателя системами оплаты труда. А эти системы, в свою очередь, могут содержаться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных правовых актах.

Из этого следует, что без локальных нормативных правовых актов невозможно регулировать заработную плату.

В настоящее время в России получило широкое распространение грубое нарушение работодателем норм ТК РФ (ст. 67, 68), выражающееся в отсутствии (не заключении) трудовых договоров в письменной форме. В соответствии со ст. 57 ТК РФ, в письменном трудовом договоре необходимо максимально конкретизировать размер заработной платы (оклад, тарифную ставку, различные выплаты, надбавки и пр.). Какие-либо общие формулировки и ссылки на штатное расписание или положение об оплате труда без указания конкретных размеров недопустимы. При проверках компетентных органов (инспекции труда, прокуратуры и т.п.) такая практика оценивается как незаконная со всеми вытекающими последствиями для работодателя (применение мер административной ответственности в соответствии с КоАП РФ).

При отсутствии письменного трудового договора либо конкретных размеров заработной платы в нем в случае трудового спора работнику будет очень сложно доказать, что ему должен выплатить работодатель.

Особенности регулирования заработной платы в бюджетной сфере отражены в ст. 144 ТК РФ. Эти особенности можно охарактеризовать следующим образом:

Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными нормативными актами – для федеральных госучреждений; в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов РФ – для госучреждений субъектов РФ; в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления – для муниципальных учреждений.

Следует обратить внимание на то, что госучреждения и муниципальные учреждения также имеют право заключать коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты по оплате труда.

Правительство РФ (Минздравсоцразвития России) на протяжении 2007-2008 гг. разработало пакет нормативных актов, в том числе примерные положения по оплате труда для федеральных бюджетников. С 1 декабря 2008 года все федеральные бюджетники перешли на новую систему оплаты труда, отказавшись от Единой тарифной сетки.

Следует отметить, что ст. 144 (ч. 3) ТК РФ устанавливает гарантии: заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

В примерных положениях об оплате труда для федеральных бюджетников (на их основе разрабатываются локальные положения об оплате труда) предусматриваются базовые оклады, стимулирующие и компенсационные выплаты. Индексация заработной платы может предусматриваться в коллективном договоре.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами

местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ).

В качестве вывода следует отметить, что нормативно-правовое регулирование в сфере заработной платы условно можно разделить на три уровня: федеральный, территориальный и локальный. Наличие этих уровней образует соответствующую нормативно-правовую базу. При этом знание и исполнение норм законодательства требуется как работодателям, так и работникам.

Литература

1. Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 146-ФЗ, (в ред. Федеральных законов от 25.11.2009 N 267-ФЗ) «Трудовой кодекс Российской Федерации».
2. *Азрилиян А. Н.* Новый экономический словарь. М.: Институт новой экономики, 2006. - 1088 с.
3. *Егоршин А. П.* Мотивация трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2006. - 464 с.
4. *Пауто В. П.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М.: КНОРУС, 2005. - 302 с.
5. *Белозерова С.* Камень преткновения – деформация заработной платы // Человек и труд. 2009. № 8. С. 20-21.
6. *Волгин Н. А.* Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики // Человек и труд. 2009. № 7. С. 20.
7. Отчет о работе государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге за 1 полугодие 2015 года [Электронный ресурс]. URL: [http:// git78.rostrud.ru/upload/iblock/455/otchet_git_](http://git78.rostrud.ru/upload/iblock/455/otchet_git_) (дата обращения: 15.04.2016).