**Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права. - "ЭкООнис", 2013 г.**

|  |
| --- |
| НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ:  1. Дипломы, курсовые, рефераты...  2. Диссертации и научные работы  3. Школьные задания  Онлайн-консультации  Любая тематика, в том числе ТРУДОВОЕ ПРАВО, экономика, техника, менеджмент, биология, финансы…  Приглашаем авторов  <http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml>  УЧЕБНИКИ, ДИПЛОМЫ, ДИССЕРТАЦИИ –  На сайте электронной библиотеки  [www.учебники.информ2000.рф](http://www.учебники.информ2000.рф) |

|  |
| --- |
| Предисловие |
| Глава I. Общая характеристика заработной платы |
| § 1. Понятие и содержание заработной платы |
| § 2. Правовое регулирование заработной платы |
| § 3. Основные государственные гарантии по оплате труда |
| Глава II. Системы заработной платы |
| § 1. Повременная и сдельная системы заработной платы |
| § 2. Бестарифная и тарифная системы заработной платы |
| § 3. Системы заработной платы работников федеральных бюджетных учреждений |
| § 4. Стимулирующие выплаты |
| § 5. Исчисление средней заработной платы |
| Глава III. Заработная плата за работу в особых условиях |
| § 1. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда |
| § 2. Заработная плата в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных |
| Глава IV. Особенности правового регулирования заработной платы отдельных категорий работников |
| § 1. Заработная плата отдельных категорий работников, предусмотренных в главах 41-55 ТК РФ |
| § 2. Заработная плата других категорий работников |
| Библиография |

Предисловие

 Наметившаяся в последние годы в России экономическая стабилизация позитивно сказывается на трудовых отношениях. Вместе с тем, нельзя не констатировать, что до настоящего времени заработную плату работников вряд ли можно признать достойной для нашего общества в третьем тысячелетии.

В [Филадельфийской Декларации](http://study.garant.ru/#/document/2567485/entry/0) "О целях и задачах Международной организации труда" от 10 мая 1944 г. предусмотрено, что Конференция подтверждает основные принципы, на которых основывается МОТ и, в частности, следующие:

а) труд не является товаром;

б) нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;

в) борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей энергией в каждом государстве и постоянными и согласованными усилиями в международном масштабе, в которых представители трудящихся и предпринимателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, объединяются с ними для свободного обсуждения и принятия демократических решений в целях содействия общему благосостоянию.

Считая, что прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости, Конференция заявляет, что:

а) все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;

б) достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики;

с) любая национальная и международная политика и меры, в особенности, экономического и финансового характера, должны рассматриваться в этом свете и приниматься только в той степени, в какой они содействуют, а не мешают достижению этой основной задачи.

Конференция признает торжественное обязательство Международной Организации Труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью:

а) полную занятость и повышение жизненного уровня;

б) занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение, проявляя в полной мере свое мастерство и навыки, и внести наибольший вклад в общее благосостояние;

с) предоставление возможностей для всех участвовать в справедливом распределении плодов прогресса в области оплаты труда, рабочего времени и прочих условий труда, а также [прожиточного минимума](http://study.garant.ru/#/document/3921257/entry/0) заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите.

Во [Всеобщей декларации](http://study.garant.ru/#/document/10135532/entry/23) прав человека сформулированы в качестве неотъемлемых и неотчуждаемых прав человека:

- право на равную плату за равный труд без какой-либо дискриминации;

- право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения.

В [Международном пакте](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/7) ООН об экономических, социальных и культурных правах к числу основных трудовых прав провозглашены право на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации и равное вознаграждение за труд равной ценности; вознаграждение, обеспечивающее удовлетворительное существование для трудящихся и их семей. Примечательно то, что в этом международном документе право на труд трактуется как право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается.

В Европейской социальной хартии значение заработной платы показано наиболее обстоятельно. В частности, в [части 1](http://study.garant.ru/#/document/2541037/entry/100) Хартии закреплено, что правительства, являющиеся членами Совета Европы, признают в качестве цели своей политики создание условий, обеспечивающих эффективное осуществление следующих прав и принципов:

- Каждый человек должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь трудом по свободно избранной специальности ([пункт 1](http://study.garant.ru/#/document/2541037/entry/101));

- Все трудящиеся имеют право на справедливое вознаграждение, достаточное для поддержания нормального уровня жизни их самих и их семей ([пункт 4](http://study.garant.ru/#/document/2541037/entry/104)).

Столь пристальное внимание мирового сообщества к проблемам заработной платы объясняется ее исключительной важностью.

Россия - правовое и социальное государство. Поэтому оно обязано проводить социальную политику, соответствующую положениям, предусмотренным в международных правовых актах, и приблизить уровень жизни российских граждан до минимальных европейских стандартов.

Цель настоящей работы - рассмотрение актуальных практических вопросов заработной платы, акцентируя при этом внимание на сложные и спорные аспекты.

В ней представлен также позитивный опыт международного правового регулирования заработной платы, а также освещаются вопросы оплаты труда в ряде зарубежных стран.

Кроме того, вносятся предложения по совершенствованию правового регулирования заработной платы.

Глава I. Общая характеристика заработной платы

§ 1. Понятие и содержание заработной платы

В самом общем аспекте заработная плата может быть определена как вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику за его труд. При этом важно учитывать понятие заработной платы как экономической категории. Представляют интерес следующие выводы экономической теории.

Заработная плата не является единственным видом дохода населения в условиях рыночной экономики. В совокупности доходы включают в себя, прежде всего, плату за конкретные экономические ресурсы: землю, капитал, труд. Плата за труд выступает в форме вознаграждения. И поэтому отличается от других видов доходов как по экономическому содержанию, так и по правовой форме.

В условиях рыночной экономики заработная плата есть цена труда или плата за рабочую силу. Другой вариант - заработная плата как часть издержек производства, одна из основных статей расхода в себестоимости производимой продукции, товаров и услуг.

Заработная плата определяется не только игрой рыночных факторов, но и посредством деятельности государства. Ее размер зависит от многих обстоятельств, взаимодействующих по-разному в различных государствах и на различных временных отрезках.

Заработная плата зависит от соотношения социальных сил, от сплоченности профсоюзов и работников, от организованности работодателей и позиции государства. Вследствие этого, установление цены при продаже товаров и при договоре найма труда существенно различается. При продаже товара минимальная цена определяется собственными затратами продавца, а при найме рабочей силы - необходимостью обеспечить существование, по меньшей мере, необученного рабочего. Поэтому большинство экономистов считали, что заработную плату нельзя ориентировать не только на минимальный, но и на любой другой жизненный уровень работника, так как это не учитывает периоды временной нетрудоспособности, запросы семьи работника и целый ряд других факторов. К тому же работник может и должен получать своеобразный доход от заработной платы.

В соответствии с 12-ой Международной конференции статистики труда, в состав заработной платы включаются следующие элементы:

1) прямая заработная плата и жалованье (деньгами) (оплата за нормальное рабочее время, доплаты за сверхурочную работу, за сменную работу, стимулирующие доплаты и прочие регулярно выплачиваемые премии и др.);

2) вознаграждение за нерабочее время (деньгами) (оплата отпусков, оплата за другое время вне работы);

3) премии и подарки (деньгами) (разовые премии, премии в порядке участия в прибыли и др.);

4) выплаты натурой (по их стоимости для работодателя) (питание, расчетная стоимость бесплатного или субсидируемого жилья и др.).

В основе экономических критериев содержания (состава) заработной платы лежат расходы работодателя на рабочую силу его работников.

Кроме того, экономисты выделяют минимальную, среднюю и максимальную заработную плату, реальную и номинальную. Денежную, натуральную и комбинированную, повременную (срочную) и сдельную (поштучную) зарплату.

Основываясь на современной экономической теории, заработная плата - это фонд жизненных средств, необходимый для воспроизводства рабочей силы, - с одной стороны, и издержки предпринимателя на рабочую силу, гарантирующие получение прибыли - с другой. Поэтому заработная плата стала выступать одновременно не только как доход наемного работника, но и как расходы работодателя, что предопределяет различие интересов участников трудовых отношений.

В то же время заработная плата - это только часть стоимости продукта (работ, услуг), произведенных работником. Другими ее частями распоряжаются работодатель в виде дохода (прибыли) и государство, облагая налогами (подоходным, социальным) соответственно работника и работодателя. При этом размер дохода (прибыли) работодателя находится за пределами индивидуально-договорных отношений. А размер подоходного и социального налога устанавливается государством в императивных нормах налогового права ([статьи 224](http://study.garant.ru/#/document/10900200/entry/224), [241](http://study.garant.ru/#/document/5424800/entry/241) Налогового кодекса РФ).

Важно подчеркнуть, что, по мнению экономистов, в развитых странах до половины валового дохода государства затрачивается на оплату труда. В нашей стране он достигает примерно около 20 процентов.

Заработная плата представляет собой вознаграждение за наемный труд и видом трудового дохода. Поэтому нельзя рассматривать в качестве заработной платы иные доходы граждан, в частности, доходы от использования собственности (дивиденды, рента, процентный доход и др.).

Заработную плату характеризует и социальный аспект. Речь идет об определенном социальном статусе человека и работника, а также об обеспечении достойного существования и гармоничного развития его личности в обществе.

Социально-экономическое содержание заработной платы может определяться ее функциями.

В условиях рыночной экономики заработная плата выполняет три основные функции: воспроизводственную (репродуктивную), стимулирующую и регулирующую.

Сущность первой - это восстановление способностей к труду, т.е. возмещение затрат на воспроизводство рабочей силы. Стоимость рабочей силы оценивается по психофизиологическим и социальным критериям, обусловливающим соответственно затраты на простое и расширенное воспроизводство рабочей силы. При этом расширенное воспроизводство рабочей силы - это не только удовлетворение физиологических потребностей работника, но обеспечение надлежащих условий для повышения квалификации и развития творческого потенциала (способностей, дарований, таланта) работника.

Стимулирующая функция заработной платы - способствовать повышению эффективности и производительности труда, которая проявляется в строгой зависимости от количества, качества и результатов труда, т.е. за эффективный труд более высокий размер заработной платы.

Регулирующая функция заработной платы заключается в ее влиянии и воздействии на соотношение между спросом и предложением на трудовые ресурсы, на численность работников и уровень их занятости.

Вместе с тем, можно утверждать о наличии и других функций заработной платы, например, мотивирующая, распределительная.

Другой важный аспект - организация заработной платы. Под ней понимается построение системы ее регулирования и дифференциации по категориям персонала в зависимости от рыночной цены труда, сложности и условий выполняемых работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда при установлении гарантированного заработка за выполнение нормы труда.

В отличие от экономической теории заработной платы, в трудовом праве рассматриваемая категория не отражает ее социально-экономическую характеристику, в частности, соотношение реальной и номинальной заработной платы; действие факторов, определяющих уровень заработной платы, корреляция цены труда со стоимостью рабочей силы.

Трудовое право определяет заработную плату как элемент трудового правоотношения.

Не относится к заработной плате гарантийные выплаты. В данном аспекте нельзя не учитывать, что под гарантией, как более общей категорией, понимаются средства, способы, условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений ([ст. 164](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/16401) ТК РФ)[\*(1)](http://study.garant.ru/#/document/57654017/entry/1).

К ним, в частности, следует отнести: оплату при переводах на другую нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением, оплату вынужденного прогула и выходного пособия при прекращении трудового договора, оплату отпуска, перерывов в рабочем времени, оплату простоя, брака не по вине работника, сохранение заработной платы на время командировки, сохранение заработной платы лицам, направляемым на медицинское обследование, оплату беременным женщинам при снижении нормы выработки или переводе на более легкую работу, оплату женщинам перерывов для кормления ребенка, совмещающим работу с обучением, выплаты работникам, участвующим в коллективных переговорах или в разрешении коллективных трудовых спорах и др.

Правовое понятие заработной платы дано в Конвенции МОТ N 95 "Об охране заработной платы" (1949 г.). В [статье 1](http://study.garant.ru/#/document/2540465/entry/28) Конвенции закреплено, что термин "заработная плата" означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые, в силу письменного или устного договора о найме, предприниматель должен уплатить трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны[\*(2)](http://study.garant.ru/" \l "/document/57654017/entry/2).

Из этого определения понятия заработной платы можно выделить следующие характерные (конститутивные) особенности:

- это вознаграждение (заработок) за труд и за работу, которая должна быть выполнена;

- размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или национальным законодательством;

- обязанности работодателя (предпринимателя) по выплате вознаграждения (заработка) возникают из письменного или устного договора о найме (трудового договора).

Итак, согласно [Конвенции](http://study.garant.ru/#/document/2540465/entry/28) МОТ N 95, заработная плата должна выплачиваться в полном размере и в случае простоя по вине работодателя. (Ср. [ст. 157](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1571) ТК РФ предусматривает, что простой по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника).

По российскому трудовому законодательству заработная плата (оплата труда работника) - 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) - [статья 129](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12902) Трудового кодекса РФ.

В этой [статье](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12902) по существу отождествляются понятия "заработная плата" и "оплата труда", что представляется не совсем правильным и обоснованным. Оплата труда более широкое понятие, чем заработная плата. Оплата труда связана, прежде всего, с установлением ее гарантий, систем, форм и размеров. С правовой позиции категория "заработная плата" более точна, так как заработная плата - это плата за работу или заработанная плата, которую выполняет работник, то есть трудовую функцию, определенную трудовым договором.

Легальное определение понятия заработной платы представляется не удачным. Так, по мнению Р.А. Яковлева, негативный аспект состоит в том, что в понятие "заработная плата" не включены условия установления вознаграждения, как это вытекает из [Конвенции](http://study.garant.ru/#/document/2540465/entry/0) МОТ N 95.

Кроме того, касаясь определения заработной платы (оплаты труда), содержащегося в [ст. 129](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12902) ТК РФ, следует отметить, что оно нуждается в доработке. Поскольку в последующих статьях можно обнаружить фактически два значения термина "заработной плата". В [ст. 136](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) "Порядок, место и сроки выплаты заработной платы", [137](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/137) и [138](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/138) "Об удержаниях из заработной платы", [139](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/139) "Исчисление средней заработной платы" и некоторых других речь идет о понимании заработной платы как суммы денежных средств, начисленных и выплачиваемых работнику за его работу в соответствии с системами оплаты труда, действующими в организации.

Но в ряде статей Кодекса имеет место понимание заработной платы как условий оплаты труда. Это относится к следующим статьям: [133](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/133). Установление минимальной заработной платы; [135](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/135). Установление заработной платы; [146](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/146). Оплата труда в особых условиях, и развивающих ее статьях: [148](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/148), [149](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/149), [150](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/150), [151](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/151); [статье 152](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/152). Оплата сверхурочной работы и некоторых других[\*(3)](http://study.garant.ru/#/document/57654017/entry/3).

К.Н. Гусов правильно отмечает, что, определяя заработную плату ([ст. 129](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12902) ТК РФ), законодатель не учел всех признаков, позволяющих отграничить заработную плату от оплаты по договору гражданско-правового характера, а также иного дохода, не связанного с применением наемного труда.

Понятие заработной платы не отражает таких признаков, как обусловленность выплаты наличием трудового договора; систематичность выплаты; его гарантированный характер; наличие правовой организации, которая предполагает оплату по заранее установленным нормам и расценкам[\*(4)](http://study.garant.ru/#/document/57654017/entry/4).

Видимо ошибочно и включение в понятие заработной платы выплат компенсационного и стимулирующего характера, т.к. целевое назначение компенсационных выплат принципиально отличается от вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством.

Включение компенсационных выплат не согласуется с традиционным пониманием заработной платы, а также противоречит трудовому законодательству, поскольку [Трудовой кодекс](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ предусматривает компенсационные выплаты в отдельном разделе.

Включение компенсационных выплат в понятие заработной платы противоречит ее международно-правовому определению, закрепленному в [Конвенции](http://study.garant.ru/#/document/2540465/entry/28) МОТ N 95 "Об охране заработной платы". К сожалению, приходится констатировать, что судебная практика не признает факта не соответствия норм [ст. 129](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/129) и [ст. 157](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/157) ТК РФ Конвенции МОТ N 95.

В данной ситуации уместно подчеркнуть, что, согласно [части 4 ст. 15](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/1504) Конституции Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрены законом, то применяются правила международного договора.

С учетом [Конвенции](http://study.garant.ru/#/document/2540465/entry/28) МОТ N 95, из понятия заработной платы следует исключать любые платежи, не связанные с трудом или оказанием услуг. Так, по мнению Комитета экспертов МОТ относительно соблюдения Конвенции N 95 Венесуэлой, где была установлена система предоставления неденежных льгот для работников (пищевые, транспортные), которые не считались заработной платой. Такого роды льготы не учитывались при исчислении заработной платы для определения пособий, пенсий и компенсаций работникам. Комитет экспертов МОТ отметил, что не включение различных гарантийных и компенсационных выплат в понятие заработной платы, само по себе еще не означает нарушение Конвенции N 95. Однако прямое указание в законе на то, что выплаты и услуги носят "незарплатный" характер и, таким образом, не учитываются для целей предоставления льгот, полагающихся работникам в соответствии с законом или коллективными соглашениями за выполнение работы, приводят к выведению этих гарантий из сферы применения Конвенции N 95. В силу этого, "само понятие заработной платы в таком случае теряет всякий смысл.

Кроме того, законодательное определение заработной платы является весьма объемным, а по своей структуре излишне сложным, ибо содержит не только собственно понятие заработной платы, но и определения компенсационных и стимулирующих выплат.

Далее, терминология "вознаграждение за труд", очевидно, является межотраслевой категорией, так как она отмечается в гражданском праве, а также в административном праве (например, в нормативных правовых актах о государственной службе).

В определенной мере разделяю следующую правовую позицию: законодатель при определении заработной платы не учел всех признаков, позволяющих отграничить заработную плату от оплаты по гражданско-правовым договорам и иного дохода, не связанного с применением наемного труда. А точнее, оно не отражает таких признаков заработной платы, как:

1) систематичность выплаты;

2) обусловленность выплаты наличием трудового договора;

3) гарантированный характер, который заключается в установлении ее размера не ниже [МРОТ](http://study.garant.ru/#/document/10180093/entry/0), а также в обязанности ее выплаты независимо от наличия прибыли у работодателя и других обстоятельств;

4) наличия правовой организации, которая предполагает оплату по заранее установленным нормам и расценкам.

Поэтому заработная плата должна определяться как вознаграждение, систематически выплачиваемое работникам за работу, обусловленную трудовым договором, с учетом сложности, количества и качества и условий ее выполнения, размер которого определяется по заранее установленным нормам и расценкам и не должен быть ниже минимального размера оплаты труда[\*(5)](http://study.garant.ru/" \l "/document/57654017/entry/5).

Не совсем удачным представляется применение законодателем удвоение терминов: "компенсационные выплаты", "стимулирующие выплаты", "поощрительные выплаты" либо утроение, то есть "выплаты компенсационного характера", "выплаты стимулирующего характера".

Наряду с этим, ТК РФ использует вместо термина вознаграждение термин "выплаты" (применительно к определению минимальной заработной платы, [статья 129](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12902) Кодекса).

Определение заработной платы (оплаты труда) свидетельствует, что в ней выделяются три составных элемента.

1. Основная, исчисляемая с учетом квалификации работника, сложности его труда, качества и количества, а также условий выполняемой работы;

2. Компенсационные выплаты с целью возмещения неблагоприятное воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, природных климатических условий;

3. Стимулирующие выплаты: доплаты и надбавки, премии, вознаграждение по итогам работы за год и иные выплаты.

Вместе с тем, не все компенсационные выплаты являются составной частью заработной платы. Поэтому важно различать:

- доплаты и надбавки компенсационного характера, входящие в состав заработной платы, и непосредственно связанные с выполнением трудовой функции;

- компенсации, являющиеся элементом института гарантий и компенсаций ([раздел VII](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/7000) ТК РФ)[\*(6)](http://study.garant.ru/#/document/57654017/entry/6);

- компенсации, являющиеся элементом института охраны труда ([статьи 219](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/219), [222](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/222) ТК РФ)[\*(7)](http://study.garant.ru/#/document/57654017/entry/7).

Представляет практический интерес определение заработной платы, предусмотренное в статье 57 Трудового кодекса Республики Беларусь: Заработная плата - вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Однако есть определенный недостаток и в этом легальном определении, так как оплата за периоды, включаемое в рабочее время, должна быть отнесена к категории гарантий, а не заработной платы.

Заработная плата как категория трудового права содержит следующие характерные (конститутивные) признаки:

1) оплата за выполнение определенной трудовой функции;

2) основанием для выплаты заработка является выполнение работником установленных норм труда;

3) размер заработной платы устанавливается в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда работника и условий его выполнения;

4) оплата труда производится по заранее установленным нормам и расценкам;

5) гарантированный характер оплаты труда;

6) систематичность выплаты, т.е. выплачивается в определенные сроки;

7) правовое регулирование труда осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора.

Заработная плата отличается и от иных видов трудового дохода, например, получаемых в соответствии с гражданско-правовыми договорами, связанных с трудом (подряда, оказания возмездных услуг, поручения и т.п.), а именно:

1. Заработная плата - это плата за "живой", а не овеществленный труд или результат труда. В связи с этим, результат труда в трудовых правоотношениях может влиять и влияет лишь на размер заработной платы, но не на возникновение права на нее;

2. Оплата овеществленного труда в гражданско-правовых отношениях по общему правилу определяется соглашением сторон, ибо оплачивается индивидуальный труд. В трудовых правоотношениях работник участник преимущественно коллективного труда. Поэтому размер заработной платы работника не может не учитывать коллективный (совокупный) труд, отражаемой в системах оплаты труда;

3. Заработная плата подразделяется на основную и дополнительную (доплаты, надбавки, премии и т.д.), такого подразделения нет в оплате труда по гражданско-правовым договорам;

4. Государством установлен минимальный размер оплаты труда ([МРОТ](http://study.garant.ru/#/document/10180093/entry/0)) и размер минимальной заработной платы (РМЗП), чего нет при оплате по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом;

5. Для заработной платы характерна систематичность и периодичность ее выплаты (не реже одного раза в полмесяца). По гражданско-правовым договорам оплата производится за произведенные работы, услуги (продукт труда) в разовом порядке;

6. Заработная плата для большинства трудоспособного населения является основным источником существования. По этой причине государство регулирует отношения по заработной плате, устанавливая, в частности, основные государственные гарантии по оплате труда работников ([ст. 130](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/130) ТК РФ);

7. Заработная плата является мерой вознаграждения за норму труда, то есть вознаграждение по заранее установленным нормам и расценкам.

Кроме заработной платы работники вправе получать и иные денежные доходы. Это, прежде всего, выплаты из прибыли работодателя (как форма участия работников в делах работодателя). В отличие о заработной платы, выплаты из прибыли представляют собой способ распределения прибыли. И вопрос о направлении части прибыли на выплаты работникам устанавливается по общему правилу собственником. Правовой формой указанных выплат (достаточно известной) является вознаграждение по итогам работы за год. Эти выплаты могут быть установлены в коллективном договоре либо в локальном нормативном акте. В отличие от заработной платы, выплаты работникам из прибыли работодателя не зависят от количества и качества их труда, не гарантированны и заранее не нормированы.

Распределение части прибыли работодателя между работниками может осуществляться в формах социальных услуг (социальных пакетов), оплаты расходов на профессиональное обучение, лечение и т.д.

Заработную плату необходимо отличать и от дохода, получаемого лицом от предпринимательской деятельности. Труд предпринимателя включает в себя не только признаки наемного труда, но и другие свойства и качества, связанные с использованием своего капитала (собственности), а именно: предприимчивость, риск, способность нести ответственность своим имуществом и т.д.

Заработная плата содержит следующие составные части: тарифная ставка, оклад (должностной оклад), доплата, надбавка, [районный коэффициент](http://study.garant.ru/#/document/108125/entry/0), процентная надбавка, премия, вознаграждение по итогам работы за год и др. При этом каждая составляющая заработной платы имеет определенный смысл и значение.

Заработная плата - это вознаграждение за выполнение "живого труда, но с учетом овеществленного труда (результата труда).

Использование рабочей силы и оплата "живого" труда характерно исключительно для трудовых отношений.

Важно отметить, что юридическим фактом (основанием) возникновения права работника на заработную плату является не заключение трудового договора, а именно реальное выполнение им трудовой функции и норм труда, установленные в соответствии с трудовым законодательством ([статьи 159-162](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/159) ТК РФ).

Относительно содержания заработной платы предполагается, по меньшей мере, учет трех составляющих.

Во-первых, недопустимо закрепление произвольных различий в оплате труда.

Во-вторых, необходима дифференциация оплаты труда в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда ([статья 132](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/132) ТК).

Наконец, в-третьих, оплата труда должна обеспечивать достойную жизнь работника и членам его семьи. К сожалению, само это понятие в нашей стране обычно связывается с прожиточным минимумом, который по своему определению является минимально необходимым в плане выживания.

Право на справедливую заработную плату предусмотрено в конституциях некоторых зарубежных стран. Так, в конституциях Италии и Португалии это вознаграждение, соответствующее количеству и качеству труда (затраченному труду) и достаточное для обеспечения трудящемуся и его семье достойных условий существования; в Конституции Испании - это вознаграждение, достаточное, чтобы удовлетворить потребности работника и его семьи; в Конституции Словакии - достаточное для обеспечения достойного жизненного уровня; в соответствии с Конституцией Ирландии государство принимает меры к тому, чтобы граждане могли, осуществляя свои профессии, найти средства для разумного удовлетворения своих домашних потребностей.

[Конвенция](http://study.garant.ru/#/document/2540635/entry/0) МОТ N 100 (1951 г.) "О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности" использует понятие "труд равной ценности", которое, очевидно, шире по значению, чем "равный труд" и направлено на то, чтобы предотвратить косвенные ограничения принципа равенства вознаграждения, возможного при применении понятия "равное вознаграждение за равный труд".

Понятие труд равной ценности используется и в [Международном пакте](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/711) об экономических, социальных и культурных правах. Во [Всеобщей декларации](http://study.garant.ru/#/document/10135532/entry/232) прав человека используется понятие "равный труд".

Представляется, что в понятие справедливой заработной платы необходимо включить и положение [ст. 22](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/22014) ТК РФ об основной обязанности работодателя - обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности. И в близкой связи с этим находится принципиальное положение о запрещении дискриминации в оплате труда.

Так, выплата работникам заработной платы в меньшем размере, чем другим работникам, за равный труд только потому, что они не подписали срочные трудовые договоры, является одним из видов дискриминации в оплате за труд равной ценности и нарушает конституционные права работников, не заключивших такие договоры. К такому выводу пришел Верховный Суд РФ при рассмотрении дела в порядке надзора по иску Х., Р. и С к ОАО "Аэрофлот - Российские авиалинии".

В [определении](http://study.garant.ru/#/document/12143424/entry/0) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ N 5-В05-120 2005 г., в частности, отмечается, что при рассмотрении данного дела судами были допущены существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

Судом первой инстанции при разрешении спора установлено, что Х. и Р. Работали в ОАО "Аэрофлот - Российские авиалинии" командирами воздушных судов, С. - штурманом. Положением о заработной плате работников летного состава предусматривалось переход летного состава ОАО на систему индивидуальных трудовых договоров (контрактов) на определенный срок (два или четыре года) с повышением суммарных ставок оплаты летной работы. Истцы от заключения срочных трудовых договоров отказались.

Суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении иска Х., Р. И С., исходил из того, что требования о приведении системы оплаты труда в соответствие с законом путем уравнивания размера оплаты труда всех работников согласно их квалификации, должности и другим факторам на законе не основаны. При этом суд указал на то, что предприятиям предоставлено право самостоятельно решать вопросы оплаты труда.

Между тем, данный вывод суда не согласуется со [ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/37) Конституции Российской Федерации, в силу которой каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](http://study.garant.ru/#/document/10180093/entry/0).

Это положение также закреплено [статьями 3](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3) и [132](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/132) ТК РФ.

Согласно названным нормам Закона, оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Реализация закрепленного в [Конституции](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3702) Российской Федерации права на вознаграждение за труд в условиях рыночной экономики предполагает возможность сторон трудового соглашения самостоятельно определять размер оплаты труда. В качестве критериев для определения размера оплаты труда указываются в соответствии с законом количество затраченного работником труда (личный трудовой вклад) и его качество, определяемой квалификацией работника и сложностью выполняемой им работы. При этом признается право каждого на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия.

Из материалов дела следует, что Положение о заработной плате работников летного состава, введенное в действие приказом от 3 декабря 1999 г., изменяющее оплату труда указанной категории лиц в сторону увеличения, распространяется лишь на работников, заключивших индивидуальные трудовые договоры с ОАО "Аэрофлот - Российские авиалинии" на определенный срок (два или четыре года). При этом условия труда остались прежними и для работников, заключивших трудовые договоры, и для тех, кто такие договоры не заключил.

Судом при разрешении спора не выяснено, почему за равный налет часов в одних и тех же условиях заработная плата лицам, заключившим трудовые договоры на определенный срок, исчисляется из более высокой ставки, чем заработная плата лицам, которые такие договоры не заключили.

Таким образом, вывод о возможности применения разных систем и размеров оплаты труда сделан судом на основе различия текстов в трудовых договорах, а не на основании установления действительных условий труда работников.

Размер заработной платы работника определяют такие критерии, как количество и качество труда.

Измерителем труда выступает, прежде всего, рабочее время. Другим измерителем труда может быть дневная выработка.

Качество труда определяется его сложностью, тяжестью, напряженностью, ответственностью и самостоятельностью.

Качество труда выражается в наименовании профессии, специальности или должности и в соответствующей им квалификации, то есть, чем выше квалификация работника, тем выше его заработная плата.

Заработная плата носит гарантированный характер. Существует целый ряд государственных гарантий, которые обязательны для всех работодателей.

Гарантированный характер заработной платы проявляется также в том, что она выплачивается безотносительно от получения работодателем дохода (прибыли) и не зависит от результатов экономической (и иной) деятельности работодателя.

В целях полной и обстоятельной характеристики содержания заработной платы, представляет практический интерес соответствующие нормы налогового права.

Так, в соответствии со [ст. 255](http://study.garant.ru/#/document/10900200/entry/255) Налогового кодекса Российской Федерации, работодателю в расходы налогообложения на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

К расходам на оплату труда, в соответствии с целями налогообложения прибыли в [ст. 255](http://study.garant.ru/#/document/10900200/entry/255) НК РФ, относятся, в частности:

1) суммы, начисленные по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии с принятыми у налогоплательщика формами и системами оплаты труда;

2) начисления стимулирующего характера, в том числе, премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;

3) начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе, надбавки к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4) стоимость бесплатно предоставляемых работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации коммунальных услуг, питания и продуктов, предоставляемого работникам налогоплательщика в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядком предоставления бесплатного жилья (суммы денежной компенсации за не предоставление бесплатного жилья, коммунальных и иных подобных услуг);

5) расходы на приобретение (изготовление) выдаваемых в соответствии с законодательством Российской Федерации работникам бесплатно либо продаваемых работникам по пониженным ценам форменной одежды и обмундирования (в части стоимости, не компенсируемой работниками), которые остаются в личном постоянном пользовании работников. В таком же порядке учитываются расходы на приобретение или изготовление организацией форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной организации;

6) сумма начисленного работникам среднего заработка, сохраняемого на время выполнения ими государственных и (или) общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде;

7) расходы на оплату труда, сохраняемую работникам на время отпуска, предусмотренного законодательством Российской Федерации, фактические расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории России и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в [районах](http://study.garant.ru/#/document/178834/entry/1000) Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в порядке, предусмотренном законодательством - для организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов и в порядке, предусмотренном работодателем - для иных организаций, доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время, расходы на оплату перерывов в работе матерей для кормления ребенка, а также расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров;

8) денежные компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с [трудовым законодательством](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/126) Российской Федерации;

9) начисления работникам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или ликвидацией налогоплательщика, сокращением численности или штата работников налогоплательщика;

10) единовременные вознаграждения за выслугу лет (надбавки за стаж работы по специальности) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

11) надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе, начисления по [районным коэффициентам](http://study.garant.ru/#/document/108125/entry/0) и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях;

12) надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах европейского Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

12-1) стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не более 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом работнику организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в случае отсутствия железной дороги, указанные расходы принимаются в размере минимальной стоимости проезда на воздушном транспорте) и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора с работником по любым основаниям, в том числе, в случае его смерти, за исключением увольнения за виновные действия;

13) расходы на оплату труда, сохраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации на время учебных отпусков, предоставляемых работникам налогоплательщика, а также расходы на оплату проезда к месту учебы и обратно;

14) расходы на оплату труда за время вынужденного прогула или время выполнения нижеоплачиваемой работы в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

15) утратил силу с 1 января 2010 года. - [Федеральный закон](http://study.garant.ru/#/document/12168560/entry/243001) от 24.07.2009 N 213-ФЗ;

16) суммы платежей (взносов) работодателей по договорам обязательного страхования, суммы взносов работодателей, уплачиваемых в соответствии с [Федеральным законом](http://study.garant.ru/#/document/12160189/entry/8) "О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений", а также суммы платежей (взносов) работодателей по договорам добровольного страхования (договорам негосударственного пенсионного обеспечения), заключенным в пользу работников со страховыми организациями (негосударственными пенсионными фондами), имеющими лицензии, выданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, на ведение соответствующих видов деятельности в России.

В случае добровольного страхования (негосударственного пенсионного обеспечения), указанные суммы относятся к расходам на оплату труда по договорам:

- страхования жизни, если такие договоры заключаются на срок не менее пяти лет с российскими страховыми организациями, имеющими лицензии на ведение соответствующего вида деятельности;

- негосударственного пенсионного обеспечения при условии применения пенсионной схем, предусматривающей учет пенсионных взносов на именных счетах участников негосударственных пенсионных фондов, и (или) добровольного пенсионного страхования при наступлении у участника и (или) застрахованного лица пенсионных оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, дающих право на установление пенсии по государственному пенсионному обеспечению и (или) трудовой пенсии, в течение периода действия пенсионных оснований;

- добровольного личного страхования работников, заключаемым на срок не менее одного года, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников;

- добровольного личного страхования, предусматривающим выплаты исключительно в случаях смерти и (или) причинения вреда здоровью застрахованного лица;

17) суммы, начисленные в размере тарифной ставки или оклада (при выполнении работ вахтовым методом), предусмотренные коллективными договорами, за календарные дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям;

18) суммы, начисленные за выполненную работу физическим лицам, привлеченным для работы у налогоплательщика согласно специальным договорам на предоставление рабочей силы с государственными организациями;

19) в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, начисления по основному месту работы рабочим, руководителям или специалистам налогоплательщика во время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации или переподготовки кадров;

20) расходы на оплату труда работников - доноров за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемые после каждого дня сдачи крови;

21) расходы на оплату труда работников, не состоящих в штате организации - налогоплательщика, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договоры подряда), за исключением оплаты труда по договорам гражданско-правового характера, заключенным с индивидуальными предпринимателями;

23) доплаты инвалидам, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

24) расходы в виде отчислений в резерв на предстоящую оплату отпусков работникам и (или) в резерв на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет, осуществляемые в соответствии со [ст. 324.1](http://study.garant.ru/#/document/10900200/entry/3241) НК РФ;

24-1) расходы на возмещение затрат работников по оплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения. Указанные расходы для целей налогообложения признаются в размере, не превышающем 3 процента суммы расходов на оплату труда;

25) Другие виды расходов, произведенные в пользу работника, предусмотренных трудовым договором и (или) коллективным договором.

В отличие от понятия заработной платы и ее содержания, важно учесть второй аспект заработной платы как института трудового права России.

Впервые в истории российского трудового права в Трудовом кодексе РФ предусмотрен [раздел VI](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/6000) "Оплата и нормирование труда". Тем самым подчеркивается (в отличие от ранее действующего [КЗоТ](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/0) РСФСР) важность регламентации этих отношений и целесообразность формирования логической и последовательной конструкции института заработной платы. Без сомнения, позитивны многие новые подходы и пути решения практических правовых проблем оплаты труда работников. В частности, заслуживают внимания основные легальные понятия и определения заработной платы и ее элементов, формы заработной платы, самостоятельная [глава 21](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1021) "Заработная плата" и другие положения раздела.

С другой стороны - насколько правильно и обоснованно назван [раздел VI](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/6000) Кодекса и определено его содержание? Если учесть, что в основе Трудового кодекса РФ лежит научно обоснованная система современного трудового права, признающая заработную плату в качестве самостоятельного института, то указанный раздел следовало бы назвать "Заработная плата", одновременно исключив из него положения о нормировании труда, которые качественно отличаются от заработной платы (несмотря на их определенную связь и зависимость).

Юристы-трудовики в большинстве своем отдают предпочтение категории "заработная плата", относящейся к оплате труда работника - субъекта трудового права.

Раздел VI - единственный в Трудовом кодексе РФ, в котором явно заметен двойственный и непоследовательный подход к использованию категорий "заработная плата" и "оплата труда", и не только в отдельных его статьях, а даже внутри одной и той же статьи. Согласно [статье 130](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/13002) ТК РФ, в систему основных государственных гарантий по оплате труда включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, ограничение перечня оснований и размера удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы. Здесь же отмечается об ограничении оплаты труда в натуральной форме. В [статье 131](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1311) Кодекса вновь закреплено, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

Конечно, можно утверждать, что в данном случае указанные категории используются в качестве синонимов. Однако название раздела VI "Оплата и нормирование труда" и [главы 20](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1020) "Общие положения" и анализ их норм свидетельствует об одном - это различные правовые категории. Оплата труда по замыслу законодателя гораздо шире понятия заработной платы.

Ныне действующие статьи Трудового кодекса РФ предлагается назвать следующим образом: [ст. 130](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/130) "Основные государственные гарантии по заработной плате", [ст. 131](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/131) "Формы заработной платы", [ст. 143](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/143) "Тарифные системы заработной платы", [ст. 144](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/144) "Системы заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений", [ст. 145](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/145) "Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров", [ст. 146](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/146) "Заработная плата в особых условиях", [ст. 147](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/147) "Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда", [ст. 148](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/148) "Заработная плата за работу в местностях с особыми климатическими условиями", [ст. 149](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/149) "Заработная плата в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных", [ст. 150](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/150) "Заработная плата при выполнении работ различной квалификации", [ст. 151](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/151) "Заработная плата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором", [ст. 152](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/152) "Заработная плата за сверхурочную работу", [ст. 153](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/153) "Заработная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни", [ст. 154](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/154) "Заработная плата за работу в ночное время", [ст. 155](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/155) "Заработная плата при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей", [ст. 156](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/156) "Заработная плата при изготовлении продукции, оказавшейся браком", [ст. 158](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/158) "Заработная плата при освоении новых производств (продукции)".

Представляется важным исключить из раздела VI Трудового кодекса РФ определения и терминологию, которые явно неуместны, например, [ст. 140](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/140) - "сроки расчета при увольнении", "выплата всех сумм, причитающихся", "соответствующие суммы", "в случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму". А почему не "сроки выплаты заработной платы при увольнении", "выплата всей заработной платы"? Тем более, что в [ст. 130](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/130) Кодекса в числе основных государственных гарантий по оплате труда предусмотрено положение о сроках и очередности выплаты заработной платы, а не положение о каких-то не совсем вразумительных арифметических суммах.

В настоящее время в трудовом праве сформировался в принципиальном смысле институт гарантий и компенсаций. Естественен вопрос: на каком основании [ст. 130](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/130) "Основные государственные гарантии по оплате труда работников" включена в раздел VI, а не в [раздел VII](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/7000) "Гарантии и компенсации"? Вряд ли обоснованно и логично с этой точки зрения указанные государственные гарантии рассматривать в качестве составного элемента института "Заработная плата". Кроме того, к их содержанию, очевидно, следовало бы подходить дифференцированно.

Все указанные основные государственные гарантии по оплате труда работников получили развернутую регламентацию в разделе VI. Так, в [статье 133](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/133) Кодекса предусмотрены нормы об установлении минимальной заработной платы, в том числе, обеспечительные. В [статье 134](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/134) - нормы, регулирующие обеспечение уровня реального содержания заработной платы. В [статье 137](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/137) закреплены нормы об ограничении удержаний из заработной платы, а в [статье 138](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/138) - об ограничении размера удержаний из заработной платы. [Статья 142](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/142) устанавливает ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. В [статье 136](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) закреплены положения о порядке, месте и сроках выплаты заработной платы. Все указанные статьи, по сути, близки к институту "заработная плата".

В то же время, [ст. 130](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/130081) ТК РФ предусматривает в качестве государственной гарантии по оплате труда федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда (в ред. [Федерального закона](http://study.garant.ru/#/document/12188101/entry/493) от 18 июля 2011 г. N 242-ФЗ), что определенно не относится к институту заработной платы, а недвусмысленно отражает один из основных способов защиты трудовых прав и свобод. Не случайно эта норма получила конкретное и надлежащее правовое закрепление в разделе XIII, [главах 56-57](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1056) Кодекса.

Также без учета научно обоснованной системы российского трудового права в главе 21 ТК РФ "Заработная плата" предусмотрена [ст. 142](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/142) об ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Согласно содержанию этой статьи, работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с [Трудовым кодексом](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2361) и иными [федеральными законами](http://study.garant.ru/#/multilink/57654017/paragraph/188/number/2). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Это уникальная и парадоксальная норма Трудового кодекса РФ, так как определенная ее часть относится к институту материальной ответственности ([раздел IX](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/9000)), а другая - к институту защиты трудовых прав и свобод ([раздел XIII](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/13000)). [Статью 142](http://study.garant.ru/#/document/10108000/entry/142) следовало бы исключить из раздела VI Трудового кодекса РФ.

В разделе VII Трудового кодекса РФ "Гарантии и компенсации", в [ст. 164](http://study.garant.ru/#/document/10108000/entry/16402) дано определение компенсаций. Это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами. Несложно заметить, что компенсационные выплаты, по общему правилу, за работу (труд) не производятся. Согласно [ст. 132](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1321) Кодекса, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Предусмотренные в [ст. 129](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/12902) Трудового кодекса РФ доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся в большей мере к научному пониманию заработной платы, а не к понятию компенсационных выплат.

В соответствии со [ст. 149](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1491) ТК РФ, оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в частности, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочных, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Очевидно, правомерно, что в рассматриваемом контексте нет даже упоминания о компенсационных доплатах и надбавках.

Аналогично [статьей 150](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/15001) Трудового кодекса РФ предусмотрено, что при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В [статье 151](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/15101) Кодекса также закреплено, что при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данные примеры подтверждают принципиальный тезис, что это нормы института заработной платы, а не института гарантий и компенсаций.

Вместе с тем, в некоторых из указанных статей все же отмечаются нормы, относящиеся к институту гарантий и компенсаций. Например, согласно [ст. 152](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/15201) ТК РФ, по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно; в соответствии со [ст. 153](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1532) ТК РФ, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В перспективе, в целях оптимального согласования норм [ст. 129](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/129), [132](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/132) и [главы 21](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1021) ТК РФ, целесообразно было бы:

1. Исключить из [ст. 129](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/129) и [главы 21](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1021) Кодекса правовые нормы, предусматривающие компенсационные выплаты и иные компенсации.

2. В [статье 132](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1321) Кодекса исключить слово "затраченного", ибо оплата по труду - это не только оплата затраченного труда, но и результата труда (фундаментальный и стратегический интерес общества, государства, работодателя и работника, прежде всего, в результатах труда).

3. Дополнить [ст. 132](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/132) Кодекса положением о том, что заработная плата работника зависит и от "условий выполняемой работы" (тяжести, вредности, опасности, природно-климатических условий).

Нуждаются в совершенствовании и некоторые другие нормы о заработной плате в особых условиях. В частности, [ст. 146](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/146) может быть исключена, так как последующие статьи Кодекса конкретно регулируют отношения по оплате труда в особых условиях. В [статье 147](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/147) предусмотрено, что оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, по сравнению с тарифными ставками окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со [ст. 148](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1481) ТК РФ, оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В [части 2 статьи 146](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1462) ТК РФ закреплено, что в повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Налицо несоответствие этих норм. Это несоответствие несложно устранить, т.е. в ст. 148 Трудового кодекса РФ необходимо после слова "производится" записать "в повышенном размере и в порядке, установленном..." и далее по тексту.

Кроме того, [статья 148](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1481) несколько не согласуется со статьями 316-317 Кодекса. [Статья 316](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/31601) ТК РФ предусматривает, что размер [районного коэффициента](http://study.garant.ru/#/document/108125/entry/0) и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в [районах](http://study.garant.ru/#/document/178834/entry/1000) Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается Правительством Российской Федерации. [Статья 317](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/317) закрепляет, что размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливается в порядке, определяемом ст. 316 Трудового кодекса для установления размера районного коэффициента и порядка его применения. Естественен вопрос - а где же трудовое законодательство и иные (кроме постановлений Правительства РФ) нормативные правовые акты о труде?

Другой аспект: [ст. 148](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1481) ТК РФ распространяется на лиц, работающих в местностях с особыми климатическими условиями, т.е. на отдельные категории работников. В Трудовом кодексе РФ закреплены раздел XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" и [глава 50](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1050) "Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях". В связи с этим, представляется обоснованным и уместным предложить федеральному законодателю предусмотреть норму об оплате труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в главе 50 Трудового кодекса РФ.

Целесообразно уточнить название [главы 50](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1050) ТК РФ, а именно: "Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в неблагоприятных климатических условиях". Таким образом, в эту главу можно было бы включить нормы об оплате труда за работу в других районах и местностях, где установлен районный коэффициент и надбавки к заработной плате, например, иные северные районы.

Не может не вызывать критических соображений последовательность изложения [раздела VI](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/6000) "Оплата и нормирование труда" Трудового кодекса РФ.

Глава 20 "Общие положения" Кодекса предусматривает [ст. 131](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/131) "Формы оплаты труда" и [ст. 132](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/132) "Оплата по труду". Однако, последняя выражает принцип института заработной платы и, конечно, ей нужно было бы отдать предпочтение, т.е. вначале закрепить основополагающее положение (замечу, что ранее принцип оплаты по труду в соответствии с количеством и качеством труда был конституционным).

Глава 21 "Заработная плата" Трудового кодекса РФ закрепляет [ст. 133](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/133) "Установление минимальной заработной платы"; [ст. 134](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/134) "Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы"; [ст. 135](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/135) "Установление заработной платы". Однако, с учетом их значимости, логичнее было бы определить такую последовательность: ст. 133 "Установление заработной платы", ст. 134 "Установление минимальной заработной платы", ст. 135 "Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы".

Вызывает определенное недоумение расположение следующих норм - [ст. 136](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) "Порядок, место и сроки выплаты заработной платы", [ст. 137](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/137) "Ограничение удержаний из заработной платы", [ст. 138](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/138) "Ограничение размера удержаний из заработной платы" и [ст. 139](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/139) "Исчисление средней заработной платы". Норму об исчислении средней заработной платы необходимо предусмотреть в статье, предшествующей норме о порядке, месте и сроках выплаты заработной платы.

Следовало бы подумать об определении иного места в главе 21 Кодекса положениям [ст. 143](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/143) "Тарифные системы оплаты труда" и [ст. 144](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/144) "Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений". С учетом их значимости и фундаментальности для института заработной платы, полагаю обоснованным закрепить нормы о тарифных системах оплаты труда в [ст. 136-137](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) ТК РФ, т.е. после предлагаемой [ст. 135](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/135).

Небесспорно включение в главу 21 Кодекса [ст. 145](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/145) "Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров". Норма посвящена регулированию оплаты труда отдельных категорий работников. Однако Трудовой кодекс РФ обоснованно предусмотрел целый раздел XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников". В [главе 43](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4043) закреплены положения об особенностях регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Вполне было бы логичным предусмотреть в данной главе особенности правового регулирования оплаты труда руководителей, заместителей и главных бухгалтеров, несколько изменив ее название и содержание. Главное - была бы выдержана концепция федерального законодателя.

Таким образом, [раздел VI](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/6000) Трудового кодекса РФ с учетом научно обоснованной системы трудового права должен содержать несколько иную модель (конструкцию), последовательность расположения глав и статей. В частности, этот раздел Кодекса должен включать совокупность правовых норм, регулирующих и устанавливающих понятия и определения, принципы, формы, системы заработной платы, тарифные системы заработной платы, минимальную заработную плату, исчисление средней заработной платы, порядок, место и сроки выплаты заработной платы, ограничение удержаний и их размера из заработной платы; заработную плату в особых условиях (на тяжелых работах, на работах с вредными, опасными или иными особыми условиями труда).

Трудовой кодекс РФ содержит один [раздел VII](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/7000) "Оплата и нормирование труда". Интересно заметить, что в КЗоТ РСФСР 1918 г. и 1922 г. предусматривалось два раздела: "О нормах выработки" и "Вознаграждение за труд" соответственно раздел VII и VIII КЗоТ 1918 г. и 1922 г. В КЗоТ РСФСР 1971 г. [глава VI](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/1006) была названа "Заработная плата", а затем [глава VII](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/1007) "Нормы труда и сдельные расценки". Конечно, было бы целесообразнее и логичнее первоначально закрепить в Трудовой кодексе РФ раздел "Нормирование труда", а после него раздел Заработная плата", как это было предусмотрено в кодексах законов о труде 1918 г и 1922 г.

С учетом преемственности, в российском трудовом праве это было бы более правильным. Однако трудно согласится с тем, что необходимо обозначить современный раздел VI "Нормирование и оплата труда", соответственно, расположив сначала [главу](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1022) "Нормирование труда", а затем главы, содержащие статьи об оплате труда[\*(8)](http://study.garant.ru/#/document/57654017/entry/8).

§ 2. Правовое регулирование заработной платы

Прежде всего, важно определиться на каких концептуальных и фундаментальных направлениях должно строиться правовое регулирование трудовых отношений вообще и, в частности, заработной платы.

Известно, что основой отраслевого правового регулирования являются соответствующие положения Конституции Российской Федерации. Согласно [ст. 7](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/701) Конституции РФ Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Вместе с тем в этой же статье предусмотрено, что в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Далее, в [ст. 37](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/3702) Конституции Российской Федерации закреплено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Представляется не совсем логичным и объяснимым делать дважды акцент на [МРОТ](http://study.garant.ru/#/document/10180093/entry/0).

Усиливает эту ситуацию ориентация нашего государства на то, что:

1) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы ([часть 4 ст. 15](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/1504) Конституции РФ);

2) в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией ([ст. 17](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/17) Конституции РФ).

Первый вопрос, который очевиден: [Конституцией](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/0) Российской Федерации не учтены некоторые положения, которые закреплены в [Уставе](http://study.garant.ru/#/document/2540318/entry/0) Международной организации труда, [Декларации](http://study.garant.ru/#/document/2567485/entry/0) о целях и задачах Международной организации труда, принятой 10 мая 1944 года в Филадельфии, Международном пакте ООН об экономических, социальных и культурных правах ([ст. 6](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/6), [7](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/7), [9](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/9), [12](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/12), [13](http://study.garant.ru/#/document/2540291/entry/13)), Европейской социальной хартии ([пункт 1](http://study.garant.ru/#/document/2541037/entry/401), [3 ст. 4](http://study.garant.ru/#/document/2541037/entry/403)). Например, признания права на труд, который включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает и на который он свободно соглашается, право на справедливое вознаграждение, включающий в себя и принцип равной оплаты за труд равной ценности.

Вместе с тем, представляется не совсем обоснованным положение Европейской социальной хартии о признании за всеми трудящимися права на получение в разумные сроки заблаговременного уведомления о прекращении их работы по найму в качестве необходимого элемента права на справедливое вознаграждение ([пункт 4 ст. 4](http://study.garant.ru/#/document/2541037/entry/244); этот пункт не ратифицирован Российской Федерацией).

Исторически сложились два основных направления государственного воздействия на отношения по заработной плате:

1) централизованное государственное регулирование. От этого варианта "в чистом виде" отказались практически все государства, и оно сохранилось только в Северной Корее и частично на Кубе. В других странах элементы государственного централизованного регулирования касается, главным образом, общегосударственного минимума заработной платы, индексации заработной платы в связи с ростом цен;

2) договорное регулирование. Речь идет о проведении политики доходов, в том числе, в сфере заработной платы через сотрудничество работников в лице профсоюзов, работодателей и государства с целью обеспечения роста национального дохода и справедливого распределения, в том числе, посредством заработной платы.

В странах Запада в правовом регулировании заработной платы сложились две основные тенденции. Первая связана с повышением роли локального регулирования заработной платы, автономного определения ее размеров в каждой организации. Вторая - обусловлена индивидуализацией форм вознаграждения работников, разработкой новых поощрительных форм индивидуальной и коллективной заработной платы. Особое значение придается личным профессиональным качествам работника: повышение уровня квалификации, улучшение качества труда, что обязательно вызывает рост заработной платы.

КЗоТ РСФСР 1918 г. предусматривал раздел VI "О вознаграждении за труд". В соответствии со статьей 10 Кодекса, все трудоспособные граждане имеют право на применение труда по специальности и за вознаграждение, установленное для этого рода работы. В вознаграждение за труд включались выплаты за проделанную работу, а также иные выплаты (вознаграждение, которое сохраняется за трудящимся во время использования отпуска; за время неисполнения работы, вызванного причинами, от трудящегося не зависящими). КЗоТ закреплял ограничения по максимальному размеру заработной платы. Запрещались дополнительные вознаграждения трудящимся независимо от того, производилась ли выплата в одном или нескольких местах применения труда. Централизованное регулирование оплаты труда обеспечивалось обязательным утверждением тарифов отделами НКТ. Размер вознаграждения не должен быть ниже [прожиточного минимума](http://study.garant.ru/#/document/3921257/entry/0), установленного НКТ РСФСР по регионам.

Общее положение о тарифе, утвержденное СНК от 17 июня 1920 г., устанавливало, что оплата всех рабочих и служащих, как государственных, так и частных предприятий, производится по тарифам, утверждаемым Наркомтрудом РСФСР. Кроме того, этот нормативный правовой акт предусматривал предельные расценки и уравнивал заработную плату мужчин и женщин за одинаковый труд.

КЗоТ РСФСР 1922 г. отказался от чрезмерной централизации в правовом регулировании оплаты труда и принципа уравнительности. Согласно статье 27 КЗоТ, в определение понятия трудового договора закреплялся положение "предоставления рабочей силы нанимателю за вознаграждение". Согласно статье 58 КЗоТ, размер вознаграждения за труд определялся коллективными и трудовыми договорами и не должен быть ниже установленного государственного минимума по регионам (тарифным поясам). КЗоТ предусматривал, что размер вознаграждения трудящимся не может быть ниже общеобязательного минимума, определяемого государственными органами.

Договорное регулирование заработной платы, предусмотренное в ст. 58 КЗоТ РСФСР 1922 г., означало, что советское государство не устанавливает размеры ставок в оплате труда рабочих и служащих.

Вместе с тем, централизованное регулирование заработной платы все-таки сохранялось, ибо Советское государство осуществляло общее руководство организацией заработной платы (принимало нормативные правовые акты, устанавливающие пределы ставок, проводился государственный контроль за правильностью установления и применения тарифов по оплате труда) в плановом порядке создавало фонды оплаты труда по отраслям народного хозяйства и этим обусловливало направленность коллективно-договорного регулирования.

Вопрос о необходимости перехода от договорного метода регулирования заработной платы к государственному ее нормированию был поставлен на VII Всесоюзном съезде профсоюзов (декабрь 1926 г.).

В дальнейшем не только планирование, но и регулирование заработной платы стало проводиться непосредственно органами Советского государства, как правило, в централизованном порядке на основе общесоюзного законодательства, без внесения изменений в ст. 58 КЗоТ 1922 г., т.е. возникшая ситуация самым тесным образом связана с преобладающим на определенном этапе развитием общесоюзного законодательства об оплате труда. Важнейшие вопросы регулирования и организации заработной платы стали решаться не нормами КЗоТ, а общесоюзными нормативными правовыми актами. Из числа этих актов можно назвать акты, имеющие основополагающее значение, как то: постановление СНК СССР от 3 декабря 1932 г. о запрещении пересмотра на местах без разрешения Правительства СССР, установленных в централизованном порядке размеров заработной платы; постановление СНК СССР от 4 июня 1938 г., предусматривающие полномочия и функции государственных органов при регулировании заработной платы, ряд актов об упорядочении заработной платы в различных отраслях народного хозяйства; постановление Совета Министров СССР от 14 февраля 1958 г. о назначении персональных окладов[\*(9)](http://study.garant.ru/#/document/57654017/entry/9).

Изменения произошли только с проведением хозяйственной (экономической) реформы 60-х годов 20 столетия. В это время за предприятиями (организациями) было закреплено право разрабатывать и утверждать положения о премировании (на основании Типовых положений) и о выплате вознаграждения по итогам работы предприятия за год, а также предоставлена возможность конкретизировать установленные в централизованном порядке условия оплаты труда. Таким образом, функцию правового регулирования стало осуществлять не только государство, но и предприятие (организация) в соответствии с предоставленными им правами.

[КЗоТ](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/0) РСФСР 1971 г. (как и предыдущие) не предусматривал понятие заработной платы. В Кодексе устанавливались три категории "заработная плата", "оплата труда" и "заработок".

Согласно [статье 37](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/37) КЗоТ, нормирование заработной платы осуществлялось государством с участием профессиональных союзов. Оплата труда рабочих производилась на основе тарифных ставок (окладов), утверждаемых в централизованном порядке, а оплата труда служащих - на основе схем должностных окладов, также утверждаемых в централизованном порядке. Таким образом, КЗоТ 1971 г. отражал в основном метод государственного нормирования заработной платы.

В соответствии с [Указом](http://study.garant.ru/#/document/1548189/entry/0) Президиума Верховного Совета СССР от 26 января 1983 года, были внесены изменения в КЗоТ РСФСР. Установление повременной или сдельной систем оплаты труда, а также утверждение положений о премировании рабочих и служащих производилось администрацией предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. В дополнение к указанным системам заработной платы, КЗоТ предусматривал установление вознаграждение по итогам работы за год ([статья 84](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/84)).

С этого времени сфера децентрализованного, локального регулирования оплаты труда рабочих и служащих существенно расширилась.

В КЗоТ РФ (в ред. [Закона](http://study.garant.ru/#/document/1568260/entry/0) РФ от 25 сентября 1992 г. N 3543-1) были внесены изменения, в соответствии с которыми при оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие, учреждение, организация сочтут такую систему наиболее целесообразней ([статья 80](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/80)).

Предприятиям и организациям было предоставлено право устанавливать для руководителей, специалистов и служащих вместо системы должностных окладов иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, долях от прибыли и др.) - [статья 81](http://study.garant.ru/#/document/10101000/entry/81).

В новых социально-экономических условиях России [Трудовой кодекс](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ с 1 февраля 2002 г. принципиально изменил соотношение способов регулирования. Сфера государственного нормирования заработной платы значительно сократилась. Приоритет был отдан коллективно-договорному, локальному и индивидуально-договорному регулированию.

Так, [ст. 6](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/6001) Трудового кодекса РФ предусмотрено, что к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих, в частности:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений;

- основы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений;

- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не отнесенные к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работников по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам, закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствии с федеральным законам или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит [Трудовому кодексу](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ или иным федеральным законам, либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный ТК РФ или иными федеральными законами, применяется Трудовой кодекс РФ или иной федеральный закон.

В соответствии со [ст. 147](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/1471) Трудового кодекса РФ, тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и порядок ее применения устанавливается органами государственной власти субъектов Российской Федерации, а тарифная система оплаты труда работников муниципальных учреждений и порядок ее применения - органами местного самоуправления.

Следовательно, федеральный законодатель предусматривает дифференциацию в оплате труда по территориальному признаку - в зависимости от экономических показателей деятельности соответствующих регионов. На федеральном уровне ныне могут приниматься только рекомендации по системам оплаты труда, включая тарифные ставки, оклады, должностные оклады, надбавки и доплаты работников всех без исключения бюджетных организаций.

Кроме того, надбавка к заработной плате работников за вахтовый метод организации труда ([часть 3 ст. 302](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/3023) ТК РФ) организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, также устанавливается органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

С.Ю. Головина обоснованно подчеркивает, что абстрактная возможность повышения субъектами Российской Федерации уровня гарантий работников установлена в [части 2 ст. 6](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/60021) ТК РФ, а применительно к работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, [часть 3 ст. 313](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/313) ТК РФ. [Статьи 316](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/316) и [317](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/317) ТК РФ конкретизируют права органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления: они могут устанавливать за счет средств соответствующего бюджета более высокие размеры [районных коэффициентов](http://study.garant.ru/#/document/108125/entry/0) и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в [районах](http://study.garant.ru/#/document/178834/entry/1000) Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов. Причем субъекту Российской Федерации дано право устанавливать предельный размер районного коэффициента и процентной надбавки для входящих в его состав муниципальных образований.

Тенденция расширения сферы регионального нормотворчества сохраняется[\*(10)](http://study.garant.ru/#/document/57654017/entry/10).

В России на федеральном уровне установлены принципы правового регулирования оплаты труда, основные государственные гарантии по заработной плате работников и базовые условия оплаты труда работников бюджетной сферы (по отраслевому признаку (образование, здравоохранение, культура, наука и т.д.).

На уровне работодателя (включая индивидуальных предпринимателей) регулирование оплаты труда работников осуществляется коллективными договорами и локальными нормативными актами.

Индивидуально-договорное регулирование осуществляется трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору (например, такие соглашения заключались в федеральных образовательных учреждениях высшего профессионального образования в связи с переходом к отраслевому регулированию оплаты труда в бюджетной сфере с 1 декабря 2008 г.).

Индивидуально-договорное регулирование преимущественно дополняет государственное, муниципальное, коллективно-договорное и локально-нормативное регулирование. Вместе с тем, оно может и быть определяющим юридическим фактом. Так, трудовым договором устанавливается заработная плата руководителей организаций и их заместителей, работников, заключивших трудовой договор с работодателями - физическими лицами и религиозной организацией.

В основе государственного регулирования лежат нормы Конституции Российской Федерации и международного трудового права. В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией ([статья 17](http://study.garant.ru/#/document/10103000/entry/17) Конституции Российской Федерации).

В основу правового регулирования заработной платы, очевидно, следует положить, прежде всего, общемировой принцип: достойная оплата за достойный труд, а для этого необходимо разработать критерии достойной заработной платы.

Представляется позитивным и примечательным признание одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений - обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](http://study.garant.ru/#/document/10180093/entry/0) ([статья 2](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/200007) ТК РФ).

Право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы относится к основным правам работника ([ст. 21](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/2105) ТК РФ).

В [статье 22](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/22014) Трудового кодекса РФ предусмотрена обязанность работодателя обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности, а также выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Государственное регулирование заработной платы включает в себя не только принципы, основные права и обязанности работника и работодателя, но и нормы:

о государственных гарантиях по оплате труда работников;

о формах оплаты труда;

об основных условиях оплаты труда работников бюджетной сферы (по отраслевому признаку);

о районном регулировании заработной платы и т.д.

Так, в отношении последней группы норм некоторыми учеными отмечается необходимость их реформирования, что вызвано рядом причин:

1) существующее районное регулирование не отвечает рыночным условиям хозяйствования;

2) устаревшие размеры [районных коэффициентов](http://study.garant.ru/#/document/108125/entry/0) не соответствуют территориальным различиям в стоимости жизни населения;

3) районные коэффициенты при низком уровне оплаты труда (прежде всего в бюджетной сфере) не компенсируют затраты на воспроизводство рабочей силы и высокую стоимость жизни;

4) из-за отсутствия средств работодатели не предоставляют работникам в полном объеме гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством;

5) вопросы районного регулирования не находят должного отражения в тарифных соглашениях (региональных, территориальных, отраслевых), а также в коллективных договорах[\*(11)](http://study.garant.ru/#/document/57654017/entry/11).

Представляется позитивным, когда на федеральном уровне устанавливаются единые минимальные стандарты формирования отраслевых систем оплаты труда в бюджетной сфере, в частности, в ежегодных рекомендациях Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, направленные на сохранение единства в правовом регулировании оплаты труда.

Так, [Единые рекомендации](http://study.garant.ru/#/document/194753/entry/0) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2008 г. N 8, предусматривают нормы и принципы:

1) определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам;

2) применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников, в соответствии с перечнями видов компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденными Минздравсоцразвития России;

3) установление выплат компенсационного характера в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4) определение размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

5) установление размеров должностных окладов руководителей учреждений в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, а их заместителей и главных бухгалтеров - в размере на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений;

6) применение механизма централизации лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений, для использования их на поощрение руководителей учреждений;

7) использование в качестве ориентиров при установлении систем оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и иных выплат, примерных положений, утвержденных для федеральных государственных учреждений;

8) утверждение штатного расписания руководителем учреждения;

9) недопущение снижения заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

В связи с этим, очевидно, что децентрализация правового регулирования заработной платы в России привела к не совсем обоснованной дифференциации в заработной плате работников, труд которых оплачивается, соответственно, из федерального, региональных и местных бюджетов.

Договорное регулирование заработной платы

Договорное регулирование осуществляется в двух правовых формах: коллективно-договорной и индивидуально-договорной.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы осуществляется на федеральном, региональном (межрегиональном), отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях на основании социально-партнерских соглашений, а также в организации, у индивидуального предпринимателя на основании коллективного договора.

Система коллективно-договорного регулирования заработной платы должна, очевидно, конструироваться в определенной иерархии, решая на соответствующем уровне свои конкретные задачи в целях обеспечения интересов всех участников социально-партнерских отношений. Так, в [Генеральном соглашении](http://study.garant.ru/#/document/12181629/entry/0) между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы установлены общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне по вопросам заработной платы. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений.

В [пункте 2.3](http://study.garant.ru/#/document/12181629/entry/23) Генерального соглашения предусмотрено положение о рекомендации при заключении региональных, отраслевых соглашений и коллективных договоров оптимизировать с учетом вида экономической деятельности, специфики производства долю основной части заработной платы в общем фонде заработной платы работников организаций.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы имеет тенденцию к расширению и усилению его значимости. Так, в современных условиях системы оплаты труда работников (бюджетной и внебюджетной сферы) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями ([статья 136](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) ТК РФ).

В соответствии со [ст. 41](http://study.garant.ru/#/document/12125268/entry/4102) Трудового кодекса РФ, в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

Начало формы



Конец формы

[Везде](http://study.garant.ru/)

[В документе](http://study.garant.ru/)

|  |
| --- |
| НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ:  1. Дипломы, курсовые, рефераты...  2. Диссертации и научные работы  3. Школьные задания  Онлайн-консультации  Любая тематика, в том числе ТРУДОВОЕ ПРАВО, экономика, техника, менеджмент, биология, финансы…  Приглашаем авторов  <http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml>  УЧЕБНИКИ, ДИПЛОМЫ, ДИССЕРТАЦИИ –  На сайте электронной библиотеки  [www.учебники.информ2000.рф](http://www.учебники.информ2000.рф) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**СТУДЕНЧЕСКИЕ и АСПИРАНТСКИЕ РАБОТЫ на ЗАКАЗ**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |