

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

И.о. заведующего кафедрой
д-р юрид. наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
Студентка 3 курса
заочной формы обучения

Билалова Александра Тальгатовна

Научный руководитель
канд.юрид. наук, доцент

Курсова Оксана Александровна

Рецензент
Юрист по договорной работе
ООО «Технологическая компания
Шлюмберже»

Перминова Ольга Владимировна

Тюмень
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРАВОВЫЕ МЕТОДЫ ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ..... | 6 |
| 1.1. ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ПРАВОВОЙ КАТЕГОРИИ..... | 6 |
| 1.2. ПРАВОВЫЕ МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ..... | 15 |
| ГЛАВА 2. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА..... | 27 |
| 2.1 ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА..... | 27 |
| 2.2 ОСОБЕННОСТЬ ОТРАЖЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЛОКАЛЬНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ..... | 38 |
| ГЛАВА 3. ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА: АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ..... | 53 |
| 3.1. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ВОПРОСАМ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ..... | 53 |
| 3.2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА..... | 66 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 74 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК..... | 79 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ООО “ПРОЕКТ-А”..... | 88 |

ВВЕДЕНИЕ

В процессе трудовой деятельности происходит реализация способностей человека. Именно благодаря труду человек находит себя и свое место в обществе. Одновременно для большинства трудоспособного населения именно трудовой доход, получаемый в виде заработной платы, обеспечивает средства к существованию и открывает путь к финансовой независимости. В свою очередь, для организаций, выступающих работодателями, установление заработной платы связывается с созданием заинтересованности работников в результативности их деятельности.

При этом правовое регулирование труда делится на централизованное (в масштабах всего государства и отраслевое), а также децентрализованное (локальное), которое осуществляется на уровне конкретного работодателя, состоит в модификации общих норм в отношении специфики деятельности работодателя, и на его уровне осуществляется путем локальной (обособленной) регламентацией трудовых отношений. Локальные нормативные акты воздействуют на субъекты трудового права посредством содержащихся в них норм, направленных на развитие общих норм трудового права, установленных иными источниками трудового права, занимающими более высокое положение в иерархии источников трудового права, применительно к условиям работодателя, а также в соответствии с коллективными договорами и соглашениями, что обеспечивает ограниченное самоуправление работодателя. В том числе, локальными нормативными актами определяется заработная плата работников.

Актуальность настоящей работы обусловлена масштабностью таких категорий трудового права, как «заработная плата» и «локальные нормативные акты», а также проблемами правоприменения в объединяющей их сфере, которые требуют глубокого теоретического осмысления локального нормативного акта как источника трудового права применительно к определению заработной платы работников.

Цель исследования – комплексная характеристика локального регулирования заработной платы.

В соответствии с целью работы ставятся следующие задачи:

- определить понятие заработной платы как правовой категории;
- исследовать правовые методы регулирования заработной платы;
- охарактеризовать понятие и особенности локального регулирования оплаты труда;
- определить особенность отражения системы оплаты труда в локальном регулировании;
- провести обзор судебной практики по вопросам локального регулирования заработной платы;
- вынести предложения по совершенствованию законодательства в области локального регулирования оплаты труда.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие с принятием и действием локальных нормативных актов в сфере регулирования заработной платы.

Предмет исследования – законодательные и научные положения, характеризующие локальное регулирование заработной платы в России.

Научная новизна исследования в том, что в нем суммированы и проанализированы основные законодательные и научные положения, характеризующие локальное регулирование заработной платы, предложены рекомендации относительно совершенствования законодательства в этой области.

Методологическую основу исследования составили такие общенаучные методы, разработанные философской наукой и апробированные юридической практикой, как формально-логический метод, анализ, синтез, абстрагирование, индукция, дедукция. Рассмотрение различных аспектов реализации локальных нормативных актов, определяющих заработную плату, обусловило использование таких формально-логического, системно-структурного, логико-юридического методов социально-правового исследования.

Нормативную основу исследования составили Конституция РФ, ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

Эмпирической основой работы выступили материалы судебной практики.

Теоретическая значимость исследования состоит в обосновании самостоятельности группы общественных отношений, возникающих в рамках локального регулирования заработной платы.

Практическая значимость исследования связана с возможностью использования ее основных положений и результатов в дальнейших научных исследованиях по вопросам совершенствования локального регулирования заработной платы, а также в учебном процессе студентов юридических вузов.

Структура и содержание работы обусловлены кругом исследуемых проблем, ее целями и задачами. Настоящая магистерская диссертация состоит из введения, трех, разделенных на параграфы, глав, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРАВОВЫЕ МЕТОДЫ ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ

1.1. ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ПРАВОВОЙ КАТЕГОРИИ

Согласно ст.7 Конституции РФ, Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ). Также в соответствии со ст.37 Конституции РФ, труд свободен. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ.

Таким образом, на уровне Основного закона закреплено право каждого человека получать вознаграждение за свой труд. Ст.2 Конституции РФ провозглашает права и свободы человека высшей ценностью. Права человека составляют ядро правовой системы государства, выступая мерилем достижений зрелости, демократичности и цивилизованности общества. Они основаны на потребности социума в такой основе жизни людей, при которой каждый пользовался бы уважением и мог рассчитывать на защиту со стороны государства [Бархатова, с. 6].

Как следует из приведенных выше конституционных положений, работник может рассчитывать на вознаграждение:

1) обеспечивающее достойную жизнь, под которой понимают, прежде всего, материальную обеспеченность человека в соответствии со стандартами современного общества (хотя закрепление на уровне закона правовой категории «достойный уровень жизни» невозможно, поскольку в большей части она носит оценочный характер) [Филлипова, с. 57]. Необходимость этого предусмотрена на международно-правовом уровне. В том числе, согласно Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г., государства признают право каждого на достаточный жизненный уровень для него самого и его семьи, и на

непрерывное улучшение условий жизни. Государства-участники обязаны принимать надлежащие меры к обеспечению осуществления этого права.

Также в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 31.12.2015 N 683 указывается, что защита достойного качества и уровня жизни российских граждан является одной из основных задач государства, потому что, каждый гражданин обладает правом на достойный уровень жизни, для того, чтобы любой житель страны обладал хорошим здоровьем и мог обеспечить высокий уровень жизни для своей семьи.

Это требование распространяется, в том числе, на сферу труда, которая, как указывает А.С. Булатов, представляет собой важную и многоплановую область экономической и социальной жизни общества, охватывающую рынок рабочей силы и непосредственное использование трудовых ресурсов в общественном производстве [Булатов, с. 290-292]. В процессе трудовой деятельности происходит реализация способностей человека. Благодаря труду человек находит себя и свое место в обществе. Для большинства трудоспособного населения именно трудовой доход, получаемый гражданином в качестве наемного работника, обеспечивает средства к существованию и открывает путь к их финансовой независимости [Гусов, с. 7-9].

Можно говорить о формировании в России достойного труда, под которым, по определению А.С. Кудрина, понимаются экономические, политические и правовые явления, создающие условия для эффективного и производительного труда, содействующее достижению общественного, культурного и технического прогресса, способствующее развитию сущностных сил человека, раскрытию творческого потенциала каждого [Кудрин, с. 258]. Достойный труд можно рассматривать в качестве одной из целей социальной политики государства;

2) при отсутствии дискриминации. В соответствии со ст.3 ТК РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать преимущества, в том числе, в зависимости от возраста и пола. В данном случае законодатель стремится устранить явления, до настоящего времени имеющие место на практике, когда, например, при устройстве на работу или решении вопроса об оставлении на работе, в том случае,

если происходит сокращение штата и увольнение работников, то первыми кандидатами на увольнение становятся люди пред пенсионного возраста и молодежь, то есть они подвергаются дискриминации по возрасту. Работодатели считают, что у молодых сотрудников еще слишком мало знаний, нет хорошей квалификации и опыта работы, а старшие люди слишком ригидны, маломобильны, труднее поддаются обучению [Редков, с. 334-335]. Если говорить о дискриминации по половому признаку, то в России мужчины получают за свой труд больше, чем женщины при прочих равных условиях, при том что эффекты образования и стажа у женщин, как правило, больше, чем у мужчин, так называемый «стеклянный потолок» [Мерзлякова, с. 48].

Пока же ситуация на рынке труда для женщин довольно неоптимистичная. Так, согласно официальным данным, общая численность безработных в России в мае прошлого года увеличилась по сравнению с апрелем того же года на 227 тыс. человек и составила в общей сложности 4 млн 513 тыс. человек. При этом, по данным Росстата, уровень безработицы среди женщин в мае резко повысился до 6,1% с 5,4% в апреле, а среди мужчин, наоборот, в мае снизился до 6% с 6,1% в апреле. На основе этих данных, можно сделать заключение, что даже в сложный для нашей страны период пандемии (как, впрочем, и для других стран мира) именно женщины представляют более уязвимую часть работников [Ерёмина, с. 74].

Сложившуюся ситуацию можно объяснить тем, что в текущую пандемию самые уязвимым оказался сегмент предоставления услуг, торговля и общественное питание, где, как правило работает больше женщин, чем мужчин. Напротив, отдельные отрасли в пандемию испытывают рост, например, сфера логистики, доставки продуктов, товаров, так же сфера такси, зачастую среди работников данных сегментов преобладают мужчины, в силу специфики, например, наличие водительского удостоверения или личного автомобиля, так же разъездной характер работы привлекает больше мужчин, чем женщин.

Также недопустима дискриминация в зависимости от расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, а также от других

обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, под которыми, согласно ч.10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» понимается способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Стоит отметить, что необходимые квалификационные требования, для особенной разновидности трудовой деятельности, в частности, исключения для определённых профессий, видов деятельности, ограничения прав работников, не будут дискриминацией.

3) при запрете принудительного труда. Согласно ст.2 ТК РФ, запрещение принудительного труда является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Согласно ст.4 ТК РФ, к принудительному труду относится, в том числе, работа, к которой работник принуждается при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере. Например, в решении Тавдинского районного суда Свердловской области от 24.06.2019 г. по делу № 2-255/2019 указывается, что в нарушение требований ст.140 ТК РФ выплата заработной платы за отработанный период времени истцу при увольнении произведена не была Суд сослался на ТК РФ, в котором утверждено, что принудительный труд - это в том числе нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, и удовлетворил требование истца о взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации.

В подобных случаях идет речь об эксплуатации труда, в рамках которой человек подвергается принуждению с помощью различных способов, для того, чтобы он выполнял работу, от которой он не может отказаться. За этот труд лицо не получит никакой оплаты, то есть будет работать полностью бесплатно, еще возможен вариант, того, что он получит ничтожно малое количество материального блага, то есть его

вклад будет несоизмерим с полученным доходом. Представляет интерес то, что крайним проявлением такой эксплуатации является рабство. Ст.1 Конвенции относительно рабства определяет рабство как состояние или положение человека, над которым осуществляются атрибуты права собственности или некоторые из них. Таким образом, запрет принудительного труда, связанный, в том числе, с невыплатой заработной платы, не следует воспринимать узко, как относящийся только к трудовому праву. Он призван охранять общества от глобальных рисков;

4) не ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Как говорилось выше, МРОТ дважды упоминается в Конституции РФ, что подчеркивает его социальную значимость. В ст.130 ТК РФ МРОТ обозначается, как одна из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Согласно ст.2 ТК РФ, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не меньше уровня минимального размера оплаты труда непосредственно имеет отношение к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Стоит подчеркнуть, то что введение МРОТ характерно для всех современных социальных государств. Как установила международная организация труда, установление необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней оплаты является основой минимальной оплаты труда. Это способствует относительному повышению уровня жизни работников, чей труд оценивается невысоко, а также нижней границы цены на услуги труда [Коокуева, с. 1158]. При этом, например, в России и США МРОТ определяется законом, в других странах могут применяться более сложные процедуры: так, во Франции, Люксембурге, Португалии МРОТ устанавливается правительством после согласования с профсоюзами и предпринимателями, в Греции, Дании МРОТ согласовывается в рамках национальных коллективных переговоров [Жмачинский, Чернева, с. 1510].

Согласно ст.133 ТК РФ, МРОТ устанавливается одновременно на всей территории России и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Под прожиточным минимумом понимается

минимальная необходимая для обеспечения жизнедеятельности сумма доходов гражданина (ст. 1 Федерального закона от 24.10.1997 N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации").

Минимальный размер оплаты труда устанавливается предприятиям, получающим дотации из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, местного бюджета - за счет средств соответствующего бюджета, внебюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. А организациям, которые не относятся к бюджетным, МРОТ обеспечивается, непосредственно самой фирмой, собственными финансовыми ресурсами. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (нормы времени, нормы выработки и нормы обслуживания), трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ст.133 ТК РФ).

Согласно ст.1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2021 г. в России установлен МРОТ в сумме 12 792 рубля в месяц. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться МРОТ в субъекте Российской Федерации с учетом региональных социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения, не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (ст.133.1 ТК РФ).

Стоит заметить, что в европейских странах минимальная заработная плата в структуре трудовых доходов работников составляет не менее 40-50%. В России, чтобы приблизиться к этому показателю, потребуется ее увеличение примерно в 3-5 раз [Абузярова, 2016, с. 14].

Таким образом, закрепление права каждого, состоящего в трудовых отношениях, на оплату его трудовой деятельности не меньше, чем МРОТ позволяет работающим гражданам быть уверенными в обеспечении государством на уровне, минимально достаточным для жизнеобеспечения работника и членов его семьи [Слугина, с.1-2]. При этом, разумеется, об обеспечении достойной жизни работника при выплате ему лишь гарантированного МРОТ, речи не идет. Скорее, лишь об его

умеренной бедности. Вместе с тем, установление МРОТ препятствует обнищанию населения.

Рассмотрим также определение понятия заработной платы. Если обратиться к научной литературе, то, как указывает В.А. Сорокина, этот автор рассматривает понятие заработной платы в контексте той стоимости, которую готов заплатить работодатель за рабочую силу, объективной, с его точки зрения, критериями объективности могут выступать квалификация работника, его вклад в деятельность предприятия, качественные и количественные характеристики результатов трудовой деятельности, сложность трудовой функции, текущий спрос и предложения на конкретную специализацию работников, установленный МРОТ, а так же другие субъективные и объективные факторы [Сорокина, с. 48-49]. Аналогичное по своей сути, но акцентированное на удовлетворении нужд работника, определение приводит Ю.С. Миронова, в ее представлении заработная плата это некая цена рабочей силы, эта цена определяется стоимости тех товаров, услуг, предметов потребления, с помощью которых, данная рабочая сила будет иметь способность к самовоспроизводству, посредством удовлетворения возникающих у нее и членов семьи жизненных потребностей [Миронова, с. 51-52].

Статья 129 ТК РФ законодательно раскрывает понятие оплаты труда путем перечня ее непосредственных составляющих, а именно в статье дается такое определение, как размер вознаграждения за вклад работника в деятельность компании, сложность выполненной работы, ее количественные и качественные характеристики, а также ту пользу, которую принес работник компании в зависимости от своих персональных профессиональных навыков, теоретических и практических знаний. Однако, Ю.С. Миронова не согласна с таким определением заработной платы, она считает, что вышеупомянутое определение изменяет саму сущность оплаты труда. Автор считает не уместным использовать термин «вознаграждение» к понятию оплаты труда, по ее мнению, этот термин стоит применять только для поощрения работодателем своих работников за какие-либо достижения и заслуги перед компанией [Миронова, с. 51-52].

Между тем, как представляется, смысловая нагрузка термина «вознаграждение» применительно к обязательному элементу заработной платы, оказывается оправданной, так как она связывается с ответной реакцией работодателя на вложение работником в его дело собственных ресурсов (своего рода обязательная благодарность за труд, выраженная работнику). Например, при употреблении термина «выплата» этого бы не подразумевалось. Оттого критика данной формулировки видится несостоятельной.

Во-вторых, к заработной плате относятся компенсационные выплаты, то есть доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ) работу в особых климатических условиях (ст.148 ТК РФ) на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и другие выплаты компенсационного характера.

В-третьих, заработной платой являются также стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Также ст.129 ТК РФ определены понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

Представляет интерес то, что в ст.129 ТК РФ понятия «заработная плата» и «оплата труда» фактически отождествлены. По мнению Ю.С. Мироновой, данные понятия не должны рассматриваться как синонимы, поскольку это противоречит их содержанию. Оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, в то время как заработная плата выступает условием трудового договора, а также элементом трудового правоотношения [Миронова, с. 51-52]. Также, в частности, в ст.135 ТК РФ говорится о том, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Как видно из сказанного, употребление в

данном контексте термина «система заработной платы» оказалось бы неуместным. Следует согласиться с позицией Ю.С. Мироновой, поскольку оплата труда оказывается более широким, обобщающим понятием, хотя и заработная плата как совокупность индивидуальных заработных плат всех работающих граждан в данном случае оказывается системообразующим элементом.

Сущность заработной платы раскрывается в ее функциях, к которым относятся:

- воспроизводственная функция, которая раскрывается, как потребность обеспечения работников и членов их семей, достойным уровнем денежного довольствия, с помощью которого сможет обеспечить воспроизводство рабочей силы, а также ее прогресс и самовосстановление;

- социальная функция, которая должна установить честную градацию оплаты труда, что в свою очередь, мотивирует персонал улучшать свою квалификацию, а также помогает работникам увидеть, что эта дифференциация строится на открытости, честности и справедливости;

- регулирующая функция, которая состоит из разделения среди различных категорий трудящихся, муниципальных территорий, видами производств, экономической деятельности, вознаграждения за труд, тем самым, оказывая влияние на формирование конъюнктуры рынка труда [Модорский, с. 99]. В том числе, регулирующая функция заработной платы влияет на соотношение спроса и предложения рабочей силы, на долю занятости сотрудников и их организацию, осуществляет равновесие интересов работников и работодателей, выступая главным стимулом для повышения производительности труда любого работника [Сорокина, с. 48-49].

В целом, заработная плата представляет собой цену рабочей силы, призванную удовлетворить потребности работника и членов его семьи, которая базируется на честной оценке результата деятельности работника, внёсшего вклад в результат деятельности работодателя с учетом необходимости применения МРОТ, зависящую также от условий выполнения работы, потребности на кадры конкретной квалификации и иных факторов. Законодательное определение данного понятия

предусматривает, что к заработной плате относятся вознаграждение за труд, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

1.2. ПРАВОВЫЕ МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Правовое регулирование заработной платы в России подчинено ряду принципиальных положений. Государство создает свою систему гарантий по заработной плате, которая так же включает минимальный размер оплаты труда, об этом говорится в статье 130 ТК РФ. Помимо МРОТ в эту систему включаются следующие поддерживающие моменты, которые нашли отражение в других статьях трудового кодекса:

- статья 134 ТК РФ обозначает меры, которые способствуют тому, чтобы реальный доход граждан не падал, к этим мерам относится обязательная индексация заработной платы, которая связана ежегодной инфляцией;

- статья 137 и 138 ТК РФ устанавливает список оснований по которым по распоряжению работодателя могут быть взяты удержания из заработной платы, а также их размеры, прописывает размер налога на доход с заработной платы. В статье указано, что из заработной платы максимально можно удерживать до 20 процентов в совокупности, а в отдельных случаях, которые прописаны на уровне федерального закона – не более 50 процентов от вознаграждения работника за труд;

- статья 131 ТК РФ прописывает условия и ограничения по выплате заработной платы в натуральной форме. В статье указывается, что согласно коллективному договору, установленному на предприятии, либо по письменному желанию сотрудника, заработная плата может быть выдана в натуральной форме. Однако, законодательно эта не денежная доля заработной платы ограничивается 20 процентами от всего месячного трудового дохода работника;

- Федеральный закон, ч.4 ст.134 от 26.10.2002 N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» так же устанавливает то, что работник должен получить свою заработную плату, даже если организация прекратила свою деятельность в связи со своей неплатежеспособностью. Нормативный акт устанавливает порядок расчетов с

персоналом, который работал по трудовым договорам на обанкротившегося работодателя;

- 01.09.2012 Правительство РФ утвердило Положение №875. В этом положении был установлен порядок проведения федерального государственного надзора, который был направлен на соблюдение трудового законодательства, порядке проведения проверок, что эти проверки должны включать в себя, а именно, проверка выплаты заработной платы в полном размере и своевременно, контроль за реализацией государственных гарантий по заработной плате и иным выплатам, контроль над соблюдением работодателем иных законных актов, в которых содержатся нормы трудового законодательства;

- в статье 236 ТК РФ установлена ответственность работодателей, если они нарушат срок выплаты заработной платы, отпускных, или иных обязательных компенсационных выплат, сроки которой прописаны в трудовом договоре, иными локально нормативно правовыми актами работодателя, вне зависимости лежит ли на организации вина за задержку, или ее вызвали другие обстоятельства, которые подписаны обоими сторонами трудовых отношений, организация должна будет произвести оплату своим работником с процентами, за каждый день невыплаты, а именно в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Банка России. Стоит отметить, что это не максимально возможная сумма компенсации за несвоевременную выплату, другие данные могут быть прописаны в локальных нормативно правовых актах компании. Так же, если работник понесет моральный вред, связанный с невыплатой положенной ему заработной платы или иных обязательных выплат, то он может взыскать за это моральный ущерб с работодателя в судебном порядке, это положение закреплено в статье 237 ТК РФ [Григорьева, Леус, с. 3]. Если же не выплата заработной платы задерживается более, чем на пятнадцать дней, то работник имеет право, кроме периодов военного или чрезвычайного положения, не приступать к работе до того, как работодатель не выплатит весь свой зарплатный долг перед сотрудниками, предварительно письменно уведомив работодателя.

Если работодатель грубо нарушает или не исполняет свои обязательства перед работниками, то он может понести в зависимости от тяжести своих правонарушений, административную или даже уголовную ответственности. Меры наказания указаны в ст.5.27 КоАП РФ «Нарушение законодательства о труде и об охране труда», а также в ст.145.1 УК РФ «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат».

В статье 136 ТК РФ устанавливаются сроки выплаты заработной платы, а именно, она должна выплачиваться два раза в месяц, не реже, чем раз в полмесяца, причем чаще выплачивать заработную плату не запрещено, только информация об этом должна быть отражена в локальных актах компании, которые регулируют заработную плату. Точные даты получения работниками заработной платы должны быть зафиксированы в трудовом договоре, но нужно учесть, что заработная плата начисляется не позднее, чем пятнадцать календарных дней со дня периода ее начисления. В случае ликвидации юридического лица (работодателя) по любым основаниям компания должна выплатить все задолженности по заработной плате всем сотрудникам, с которыми был заключен трудовой договор, ч.1 ст.64 ГК РФ.

ТК РФ содержит ряд иных императивных норм, касающихся оплаты труда. В первую очередь любой гражданин, который заключил трудовой договор с организацией, должен получить оплату за свой труд в полном объеме, соразмерно своим трудовым затратам, квалификации, должности, а также качественных и количественных характеристик производимого труда, данное положение закреплено в ст. 21 ТК РФ. Как упоминалось в работе выше, работодатель обязан обеспечить выплату заработной платы точно в срок, который установлен во внутренних локально-нормативных правовых актах между сторонами трудовых отношений, и в соответствующем объеме, иначе он попадет под санкции государства. Если работник трудится неполный рабочий день, то он точно так же, как и сотрудники, трудящиеся на полную ставку, имеет право получить свое вознаграждение за труд соразмерно своей эффективности, или отработанного времени, ст. 93 ТК РФ. Если работник отстранен от работы по своей вине, то, согласно ст. 76 ТК РФ, ему не начисляется заработная плата за этот период недопущения. Если работнику предприятия

установлен должностной оклад, то его заработная плата не снижается при наличии в месяце нерабочих праздничных дней, ст. 112 ТК РФ.

Также государством разрабатываются тарифно-квалификационные справочники для работников, районные коэффициенты, надбавки к заработной плате при работе в условиях Крайнего Севера и др.

В данном случае идет речь о государственном (централизованном), императивном по своему характеру методе регулирования заработной платы, то есть форме и размерах оценки трудового вклада работников, который применяется для установления обязательных для соблюдения сторонами любого трудового договора требований, связанных с определением заработной платы.

Почему даже в условиях рыночной экономики государству все же необходимо вмешиваться в регулирование заработной платы, потому что оно выступает гарантом перед своими гражданами в обеспечении каждого работника справедливым вознаграждением за его труд, государство способно пресечь дискриминацию в отношении выплат вознаграждения за труд, так же, государство, тем самым сможет гарантировать каждому работающему гражданину и их семьям достойные и прогрессирующие жизненные условия. Поэтому, именно государство должно выступить гарантом регулирования социально-трудовых отношений в обществе, быть основой оплаты труда. Первостепенной целью государственного регулирования оплаты труда является не позволять работодателям в погоне за сверхприбылью игнорировать законные интересы работников, которые своим трудом эту прибыль создают [Абузярова, 2016, с. 15-16].

В данном случае нужно учитывать, что правовая природа трудовых отношений определена законодателем как частно-публичная, поскольку она несет в себе черты взаимодействия между работником и работодателем по вопросу урегулирования частично не совпадающих интересов, потому активно регулируется и охраняется таким общественным правовым институтом как государство [Колобова, с. 9-11].

Помимо того, выделяется договорный (коллективный и индивидуальный), то есть диспозитивный метод регулирования заработной платы. Сутью договорного регулирования является то, что заработная плата сотрудников – это фактически

предмет соглашения работника с работодателем, стоит отметить, что чем договор более открыт с экономической и правовой точки зрения, тем он более широк.

На предприятиях коллективно-договорной метод регулирования оплаты труда нашел свое выражение в:

- в коллективных договорах. Статья 40 ТК РФ дает следующее значение понятия коллективного договора – это локальный нормативный акт, который заключается между работодателем и работником, в котором обозначены нормы, регулирующие социально-трудовые отношения на предприятии. Стоит отметить, что коллективный договор, это не обязательный документ, но все же, его заключение дает много преимуществ обоим сторонам, а также вносит ясность в их отношения (ст. 21, 22 ТК РФ). Предпосылкой для создания и заключения коллективного договора являются желания одной из сторон – представителей работодателя или работников. Статья 36 и 37 ТК РФ прописывают порядок и процедуру формирования предложения, а также обозначает регламент коллективных переговоров. Коллективный договор может включать в себя следующие моменты: обоюдные обязательства работников и работодателя, касаясь размера заработной платы, ее формы и системы, вопросы индексации оплаты труда, с учетом роста ежегодной инфляции, чтобы работник не терял свои реальные доходы, вопросы о показателях деятельности и эффективности;

- в социально-партнерских отраслевых тарифных и других соглашениях. Положение об оплате труда, положение о премировании и компенсационных выплатах, установка тарифных ставок, уточнение должностных окладов, размер премий и их соотношения с окладной частью, обозначение размеров составляющих заработной платы, условия повышения дохода работника, все эти моменты могут быть включены в соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства. (ст. 46 ТК РФ).

Позитивная динамика в положении работников в отношении установления заработной платы, которая основана на согласии обеих сторон социального партнёрства, является первостепенным смыслом коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Государство не имеет право вносить дисбаланс в

предложенную рабочую силу или мешать рынку устанавливать цену на рабочую силу, в рамках рыночной экономики [Абузярова, 2016, с. 17-18].

Договор, который заключается при трудоустройстве между работником и работодателем, можно охарактеризовать как индивидуально-договорное правовое регулирование, как и трудовых отношений в целом, так и заработной платы в частности. Этот нормативный акт включает в себя информацию об условиях труда персонально каждого сотрудника, он индивидуализирован, а также обязателен к исполнению обоими сторонами этого договора.

В Постановлении Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 N 19-П, указано, что договорной характер трудовых отношений, определяет свободу труда, как основной постулат. То, какой работой будет заниматься сотрудник, к какой профессии, специальности будет принадлежать, какую должность будет занимать и какую квалификацию приобретет, какое вознаграждение работник будет получать за свой вклад в организацию, все это оговаривается в рамках трудового договора, в основе которого лежит взаимное соглашение сторон трудовых отношений.

Обязанность работодателя своевременно и в полном объеме платить заработную плату сотрудникам закреплена уже в самом определении трудового договора, данного в ст. 56 ТК РФ. Конкретизация и расширение моментов, которые обязательно должны быть в трудовом договоре приведены в ст. 57 ТК РФ, закон устанавливает, что оплата труда, размер окладов, тарифная ставка, различные доплаты, премии и надбавки, вся эта информация конкретизируется в тексте трудового договора.

Кроме того, работодатели регулируют заработную плату с помощью локальных нормативных актов, с содержанием которых работники соглашаются, вступая в трудовые отношения (подробнее такая форма регулирования оплаты труда будет рассматриваться ниже). Без имени локальных нормативных актов регулирование заработной платы физически не представляется возможным, так замечает Н.А.Мороз [Мороз, с. 4]. Равным образом, О.В. Моцная, Л.А. Чиканова указывают, что без конкретного указания таких установок, как оплата труда в локальных нормативных актах не может нормально функционировать ни одна компания, хотя, так же оплаты

труда полностью не может обойтись без внимания государства, которое способно обеспечить минимальные основные гарантии по оплате труда [Моцная, Чиканова, с. 83-94].

Между тем, не включение во внимание локальных нормативных актов об оплате труда, их полное игнорирование, иногда встречается среди работодателей. Зачастую в организации вопросы о заработной плате просто влечены в трудовой договор, а локальные правовые акты не, которые создадут для него обязательства в отношении всех работников [Мороз, с. 4-5]. В этой связи Е.И. Беляева, Б.А. Некрасова указывают на риски использовать такую форму выплат заработной платы, в которой не будет учитываться личный вклад каждого сотрудника, что станет причиной необъективной оценки их результатов труда. Данная нестабильность породила массу проблем: бедность работающего населения, отток высококвалифицированной рабочей силы в различные сферы, спад производства, сокращение потребительского спроса [Беляева, Некрасова, с. 72-73].

Н.А. Князева отмечает, что сложившаяся практика обоюдной договорной основы трудового договора, может вызвать возникновение рисков установления и навязывания недобросовестным работодателем своих не выгодных условий, в частности низкой заработной платы, так как работник и работодатель экономически не равны, однако такая ситуация возникает в частных лиц, где работодатель и работник сами договариваются о взаимном сотрудничестве на возмездной основе, но не у работников бюджетной сферы. В основной массе работодатель в одностороннем порядке устанавливает размер заработной платы, исходя из экономических потребностей, устанавливает выгодные для себя условия, а работник экономически зависит от него. Случаи экономической эксплуатации работодателями имеют место быть, в связи со свободой трудовых договорных отношений. Иногда работодатель, чтобы уклониться от уплаты налогов, тем самым, увеличив свою прибыль может попросить работника получать часть заработной платы не официально, другими словами «в конверте», соответственно официальная и обязательная часть зарплаты будет равняться только МРОТ [Абузярова, 2016, с. 15]. В связи с этим, иногда работодатель может уклоняться от выплаты полного объема заработной платы, а

также будет оплачивать больничные, декретные и другие выплаты в меньшем размере. Однако, в связи с невысокой юридической грамотности, а еще боязни последствий, сотрудники очень редко подают в суд на нерадивого работодателя, обычно это происходит уже после увольнения [Князева, с. 112]. Поэтому, чтобы избежать подобных инцидентов, очень важно, чтобы каждый работодатель устанавливал и разрабатывал у себя локальные нормативные акты по регулированию оплаты труда.

Индивидуально-договорное регулирование.

Кратко понятие индивидуально-договорного регулирования заработной платы можно описать, как основание и формирование труда зарплатных условий в виде трудового договора, который создается на уровне, непосредственно, между работодателем и работником. Индивидуально-договорное регулирование не умаляет своей значимости в организации, вне зависимости от того, что некоторые аспекты системы оплаты труда уже устанавливаются на уровне локально нормативно правовых актов и коллективного договора. В условиях рыночной экономики договорное индивидуальное регулирование можно считать приоритетным. В статье 135 ТК РФ указано, что при назначении заработной платы своим сотрудникам работодатель должен учитывать действующие в своей компании системы труда. Заработная плата назначается и прописывается в трудовом договоре работника.

В особых индивидуальных случаях, именно трудовой договор становится основным документом, который регулирует вопросы, касаемые заработной платы, например:

В случаях, когда на предприятии или у индивидуального предпринимателя отсутствует коллективный договор, не заключены дополнительные соглашения с работниками, либо не функционируют локальные нормативные акты, которые включили бы в себя описание и формирование систем оплаты труда, а также ее размеры;

В случае, если сотрудники заключают трудовой договор непосредственно с самим руководителем организации, либо его представителем, таким как заместитель

руководителя или главным бухгалтером, этот момент не касается бюджетных организаций;

Если работник устраивается на работу к работодателю физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, то есть он устраивается работать няней для ребенка какой-либо семьи, сиделкой для больного родственника, помощником по хозяйству и заключает с этим физическим лицом трудовой договор;

Так же если трудовые отношения заключаются с работодателем, который является религиозной организацией.

В статье 57 ТК РФ указывается, что, не смотря на все выше перечисленные случаи, такие вопросы, как размер должностных окладов, премии, условия по заработной плате, различные надбавки и доплаты, это то, что обязательно должно быть отражено в условиях трудового договора.

У О.В. Смирнова есть свое интересное мнение на счет этого вопроса, он считает, что трудовое законодательство зря ставит вопрос о минимальной заработной плате на первый план в правовом регулировании. Вышеупомянутый автор считает, что так как характер трудовых отношений в условиях рыночной экономики тоже является рыночным, то главу 21 ТК РФ «Заработная плата» с точки зрения конструктивности, было бы лучше начать со статьи, которая формировала бы конкретизированные условия и размер оплаты труда, которые являются определяющими договорными между работником и работодателем.

Принцип тарифной автономии в условиях рыночной экономики в данных условиях мог бы стать основополагающим принципом в вопросах правового регулирования заработной платы. Если бы этот принцип был основополагающим, то факт, того, что главными субъектами правового регулирования труда являются стороны трудовых отношений, то есть работник и работодатель, еще более укоренилось. Другими словами, в данном случае первостепенным методом правового регулирования стал бы индивидуально-договорной метод, который бы стал приоритетнее коллективного договорного или централизованного метода регулирования отношений работников с работодателем. Самым главным моментом при такой постановке вопроса явился бы то факт, что работник имеет закреплённое

право прямо и косвенно влиять на установление цены на свой труд, в зависимости от своей квалификации и способности к труду. Этот вопрос первоочередно определяет характер трудовых отношений между работником и работодателем, как рыночный.

Действующее трудовое законодательств государства отдельно прописывает в отдельной статье вопросы, которые определяют основные особенности регулирования труда, его оплаты, а также производственной функции конкретно для работников государственного и муниципального уровня.

Отдельной категорией работников, для которых существуют особые методы регулирования заработной платы является государственные и муниципальные служащие. Несмотря на то, что в России рыночная экономика, эту категорию работников нельзя не рассмотреть, так как в Российской Федерации, государство- это основной работодатель. По оценкам доля трудоспособных граждан, которые устроены на государственную службу- около 3,3% от всего работающего населения.

Как указано в вышеупомянутом законодательном акте, данную категорию работников, которые работают в разном уровне учреждениях, нужно отделять от государственных гражданских служащих, те, кто по долгу службы работает в отделениях муниципальной власти.

Так же вышеупомянутый правовой документ устанавливает работникам государственных и муниципальных органов список нормативных актов, регулирующих процессы расчётов с персоналом, установки им заработной платы, именно сотрудникам государственных органов.

В такие законодательные акты можно включить данные правовые документы, а именно: кроме самого трудового кодекса, а именно ст.50 и ст.51, также федеральные законы о "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ и еще "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ.

Ниже в работе следует более подробно рассмотреть порядок осуществления, по которому устанавливаются различные системы оплаты и организации трудовой деятельности для работников государственных и муниципальных учреждений, раскрыть основные принципы.

Порядок установки и расчетов новых систем заработной платы трудовых функций разного уровня работников учреждений, отдельно определен в трудовом кодексе.

Еще одной категорией работников, появившихся относительно недавно, являются сотрудники госкорпораций.

Понятие государственной корпорации заключается в ее функциях, для чего она создана, а именно, это исходя из названия некоммерческая организация, которую непосредственно утверждает государство Россия, госкорпорации создаются на основании федерального закона о своем создании, в качестве основания имущественного вноса с целью проведения общественно полезных функций, так же осуществления социальных и управленческих функций.

По состоянию на 2021 год на территории страны функционирует семь госкорпораций, чья деятельность и цель их существования понятна из самого их названия, а именно: «Росатом», «Ростех», «Фонд содействия реформированию жилищно – коммунального хозяйства», «Российская корпорация нанотехнологий», «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)», «Агентство по страхованию вкладов», «Роскосмос».

Особенности регулирования труда вышеупомянутых категорий, а именно сотрудников государственных корпораций и государственных компаний, некоммерческих организаций, нашли свои отражения в статье 349.1 трудового кодекса РФ. Понятие личной заинтересованности трудящегося, конфликт интересов, эти понятия появились впервые в трудовом законодательстве именно в связи с принятием этой статьи. Так же в вышеупомянутой статье прописаны и списки запретов, ограничений для этих категорий работников. Такой большой перечень обязанностей и прописанных запретов для работников данных категорий можно объяснить тем, что у них особый характер работы, так как их трудовая деятельность в рамках государственных корпораций или госкомпаний связана с реализацией и обеспечением интересов всего российского общества, а еще государства в целом. Большой перечень запретов выделяется тоже в связи с целью деятельности этих категорий организаций, а именно с целью недопущения совершения работниками

действий коррупционного характера. Постановлением правительства РФ от августа 2012 г. № 841 «О соблюдении работниками государственных корпораций и государственных компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации» более детально раскрываются и конкретизируются вышеупомянутые запреты и обязанности работников.

Подводя итог, стоит отметить, что методами оценки правового регулирования оплаты труда представляются форма и размер, по которым оценивается вклад работников в трудовую деятельность компании посредством своей деятельности, эти методы устанавливаются государством, а также соглашением между сторонами трудовой деятельности. Непосредственно выделяется два уровня способов регулирования оплаты труда, а именно коллективно-договорной и индивидуально-договорной метод, которые устанавливаются на государственном и договорном уровнях.

ГЛАВА 2. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

В статье 8 ТК РФ говорится, что работодатели, кроме работодателей физических лиц, которые не являются индивидуальными предпринимателями, то есть только юридические лица и индивидуальные предприниматели должны принимать нормативно правовые акты, содержание нормы трудового права, на локальном уровне организации. К локальным нормативно правовым актам следует относить те, полнота действий которых направлена на изменение или прекращение прав и обязанностей сторон трудовых отношений, локальные нормативно правовые акты принимаются с учетом того, что они не индивидуализированы, то есть применяются для всех работников организации, так же их действия не однократно, а постоянно [Бечелов, с. 8]. К предмету регулирования локальных нормативных актов относятся трудовые отношения, а также непосредственно с ними связанные иные отношения.

Сущность локальных нормативных актов - они позволяют работодателю реализовать совою социально-правовую автономию, они способствуют формированию и поддержке внутреннего правопорядка в организации, а также направлены на предоставление ограниченного самоуправления [Шайхутдинова, с. 211-212]. Как отмечает Ю.М. Никитенко, с помощью принятия локальных норм организация может дополнить, конкретизировать, заполнить проблемы в централизованном регулировании, подстроить трудовые нормы под специфику своей деятельности, так же локальные нормативные акты позволяют организовать первичное регулирование, так же прописать дополнительные льготы и бонусы, которые будут связаны с материальными и нематериальными благами, такими как, добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, дополнительные дни к ежегодному оплачиваемую отпуску, оплата проезда к месту проведения отпуска для сотрудника и членов его семьи, организация санаторно-

профилактического лечения и так далее, то есть предоставить широкий перечень преимуществ для участников локальных отношений, влиять на формирование правосознания граждан с учетом понимания социальной справедливости [Никитенко, с. 12-14].

Локальные нормы в силу своей специфики более быстро реагируют и адаптируются под общественные изменения организации труда, так же они позволяют более точно подстроиться под специфику деятельности каждого отдельного работодателя, что позволяет более гибко принимать в нем отражения трудового законодательства. С помощью локально нормативно правовых актов можно экспериментально проверить варианты их действия на работников, что позволяет оценить их эффективность применения на практике, а также более быстро адаптироваться к специфическим изменениям в деятельности предприятия, которые в настоящее время происходят достаточно часто, под воздействием внешней силы, не зависящей от сторон трудовых отношений.

Стоит отметить положительную сторону локального регулирования и его основную функцию. Локальное регулирование позволяет существенно облегчить переговоры с работником, а также помочь в решении споров, которые могут возникать в процессе труда. Потому что в упомянутых выше актах уже формируются те тезисы, которые будут продублированы в трудовом договоре, кроме этого локальные нормативные акты позволяют унифицировать индивидуально-договорное регулирование.

В Определении Конституционного Суда РФ от 27.06.2017 N 1271-О указывалось, что правовые нормы ТК РФ, закрепляющие право работодателя принимать локальные нормативные акты направлены на обеспечение эффективного управления трудовой деятельностью, согласуются с задачей создания необходимых условий для достижения баланса интересов сторон трудовых отношений.

Можно выделить два основных свойства локальных нормативных актов, определяющих систему оплаты труда:

1) самостоятельный характер: локальные нормативные акты могут содержать собственные нормативные положения при соблюдении гарантий трудовых прав работника;

2) ограниченная сфера влияния: локальные нормативные акты применяются в условиях конкретной отдельно взятой организации, их действие распространяется на работников данной организации, то есть на ограниченный круг лиц [Николаев, с. 2].

Юрисдикция локальных нормативных актов распространяется только на сотрудников того предприятия, на котором они были приняты, и с которыми сотрудники были ознакомлены. Как справедливо отмечает Е.Ю. Калюжнов, понятие «локальный нормативный правовой акт» внутренне противоречиво, из-за того, что классическая нормативность подразумевает (по крайней мере, в доктрине российского права) универсальность, всеобщность, с которой локальность (организационно-статусное ограничение) соответствующих актов никоим образом не согласуется. Тем не менее, теория локальных нормативных актов жизнеспособна - она вполне приспособляема для практических целей [Калюжнов, с. 217].

Упоминание о локальных нормативных актах, в том числе, применительно к оплате труда, встречается во множестве статей ТК РФ. Предусмотрено, что локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут устанавливаться:

- системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст.135 ТК РФ);

- тарифные системы оплаты труда (ст.143 ТК РФ).

- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ).

- иные, помимо предусмотренных ТК РФ, периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников (ст.139 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);
- размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст.112 ТК РФ);
- порядок индексации заработной платы работодателем, не относящимся к государственным органам, органам местного самоуправления, государственным и муниципальным учреждениям (ст.134 ТК РФ).

Ст.13 ТК РФ устанавливает, что принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы. Исходя из ст.70 ТК РФ, положения локальных нормативных актов распространяются на работника в период испытания.

Работодатель в данном случае позиционируется как доминирующий субъект локального нормотворчества. Локальная норма рассматривается как установленное в соответствии с действующим трудовым законодательством общее правило обязательного (надлежащего) поведения, которое распространяется на работников конкретной организации, в которой она была принята, предоставляющее работнику и работодателю определенные права и налагающая на их соответствующие обязанности, обеспечиваемое компетентными органами организации, а в некоторых случаях также и принудительной властью государства.

Применительно к заработной плате в данном случае можно выделить такое понятие, как локальное регулирование оплаты труда, которое, как указывает Е.В. Козина, представляет собой способ установления и закрепления в формализованных актах систем и размеров оплаты труда непосредственно в организации или у индивидуального предпринимателя [Козина, 2009, с. 12].

С помощью локальных нормативных актов на предприятии устанавливаются следующие данные, прописывается и утверждается система оплаты труда, за исключением предприятий бюджетной сферы, с помощью данных актов также устанавливаются размеры окладов и тарифных ставок, свое отражение в данных нормативных актах находят так же системы премирования, грейдирования заработной платы, а также оплата труда при работе в условиях, отклоняющихся от

нормальных и другие [Киселев, Колодина, с. 125]. Какую систему оплаты труда выбрать решает работодатель самостоятельно, руководствуясь тем, чего и какого результата от деятельности сотрудников, и компании он хочет достичь, при этом учитываются многие факторы, такие как специфика деятельности предприятия, его цели по размерам реализации продукции и производительности производственных мощностей, преобладающие категории работников, особенности технологических процессов, состояние системы нормирования и оценки труда и другие [Шестакова, с. 2-3]. То есть, настоящее законодательство в сфере локального регулирования представляет организации свободу выбора и действий в вышеупомянутых вопросах. В локальных нормативных актах, например, положении о премировании, принятых у конкретного работодателя, он вправе не свое усмотрение устанавливать различные выплаты, определять по каким критериям эффективности они будут выплачиваться, определять размеры и условия выплаты премиальных, а также основания выплат [Козина, 2008, с. 75-76].

На практике обычно разрабатываются и принимаются положения об оплате труда (отдельно могут приниматься положение о премировании, положения о стимулирующих выплатах, бонусах и пр.) Представляет интерес то, что в ст.136 ТК РФ содержится указание на то, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при этом конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Таким образом, законодателем определен конкретный локальный нормативный акт, содержащий это важнейшее для реализации прав работников на оплату труда условие – правила внутреннего трудового распорядка. Как указывают О.В. Моцная, Л.А. Чиканова, в ином случае у работодателя была бы только одна возможность для выплаты заработной платы: 15-го числа (выплата заработной платы за первую половину месяца) и 30-го (31-го) числа каждого месяца (окончательный расчет за текущий календарный месяц) [Моцная, Чиканова, с. 87]. Таким образом, положения о сроках выплаты заработной платы должны быть отражены не только в Положении об оплате труда, но и в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Соответствующие локальные нормы права приобретают характер норм трудового права. При возникновении трудовых споров судом будут приниматься во внимание локальные нормативные акты. Также нужно учитывать, что система локального регулирования оплаты труда может повлиять на объем налоговых обязательств работодателя. В соответствии с ч. 1 ст. 252 НК РФ налогоплательщик по налогу на прибыль организаций уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов, к которым относятся и расходы на оплату труда, в том числе компенсационные выплаты (например, полевое довольствие, которому работодатель придал характер компенсационных выплат) [Пряженников, с. 20].

При этом нужно подчеркнуть, что согласно ст.8 ТК РФ, нормы локальных нормативных актов не могут ухудшать положение работников по сравнению с порядком, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Иными словами, в иерархии источников трудового права локальные нормативные акты занимают низшую ступень, относительно перечисленных в ст.5 ТК РФ иных источников - Конституции РФ, федеральных конституционных законов, международных нормативных актов и договоров, федеральных законов (прежде всего, ТК РФ), Указов Президента РФ, Постановлений Правительства РФ, нормативных актов министерств и ведомств, региональных и муниципальных нормативно-правовых актов (кроме того, положения локальных правовых актов должны соответствовать коллективным договорам и соглашениям).

Характер локальных норм права наделяет их обязательностью соответствия всем указанным источникам. В результате выполнения данного требования соблюдается законность как требование строгого и неуклонного соблюдения и обеспечения выполнения юридических норм. Суть, основа законности - это строгое, неукоснительное соблюдение норм права участниками общественных отношений. Законности присущи такие черты, как всеобщность, она обращена ко всем и каждому без исключения, независимо от его положения, равенство всех граждан перед законом, неизбежность реализации законности, что заключается в пресечении любых нарушений закона, от кого бы такие нарушения ни исходили, равно как и

неизбежность ответственности за эти нарушения, недопустимость противопоставления законности и целесообразности, поскольку законность является высшей целесообразностью.

Таким образом, в локальных нормативных актах должна проводиться подробная регламентация условий работы у конкретного работодателя, в том числе, в части оплаты труда, только в рамках или за пределами уже установленных гарантий. В этой связи не подлежат применению нормы локальных нормативных актов, если они:

1) были приняты без учета мнения представителей выборного органа работников, либо был нарушен порядок, установленный в статье 372 ТК РФ при их принятии. Данные обстоятельства полностью отменяют действие этого локального нормативного акта, то есть, аннулирует его;

2) ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. В частности, в ч.58 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъясняется, что в положения локальных нормативных актов, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников не могут применяться судом. Соответственно, в Положение об оплате труда нельзя включать, например, положения о возможности задержки выплаты заработной платы или запрете работнику в этом случае приостанавливать работу, о выплате заработной платы один раз в месяц и т.п.

Также следует учитывать установленные законодательством ограничения. Например, согласно ст.181.1 ТК РФ, локальными нормативными актами не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и/или назначение им иных выплат в случаях увольнения работников в связи с дисциплинарными взысканиями или если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

В данном случае может возникнуть вопрос, о том считаются ли условия оплаты труда, которые были закреплены в локальных нормативных актах, принятыми по взаимному согласию сторон. По мнению Е.В. Козиной в данном случае не может идти речи о соглашении сторон, так как в законодательстве это положение закона, об установлении условий оплаты труда условно, потому что у работодателя уже имеется действующая система оплаты труда, которая будет ограничивать его в этом вопросе. Стоит отметить, что согласно статье 22 ТК РФ работодатель, если он принимает новые локальные нормативные акты, которые касаются и непосредственно связаны с деятельностью работников обязан давать их каждому сотруднику для ознакомления и требовать подписать работников, что они с данными актами ознакомились. Допустим, работодатель не может обязательного уведомления в установленном порядке, то есть в письменной форме и не менее, чем за два месяца до вступления в силу изменений заменить сдельную систему оплаты труда на повременную, то есть внести любые изменения в положение об оплате труда, согласно статье 74 ТК РФ [Козина, 2008, с. 75-76].

Представляется, однако, что условия об оплате труда, содержащиеся в локальном нормативном акте, следует рассматривать как согласованные сторонами трудового договора, поскольку работник поступает на работу, продолжает оставаться на ней, будучи осведомленным о применяемой системе оплаты труда. Иной подход означал бы, что условия локального нормативного акта навязываются работнику.

В этой связи вызывает сомнения правильность выводов, отраженных в решении Батайского городского суда Ростовской области от 07.09.2020 по делу № 2-1660/2020. В данном случае Ч. обратилась в суд с иском к ИП Е. о признании недействительным локального нормативного акта - Положения о премировании и материально стимулировании сотрудников, поскольку при приеме на работу она была ознакомлена с положением о премировании с другим названием.

По мнению суда, то обстоятельство, что истец не была ознакомлена с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников само по себе не может повлечь удовлетворение исковых требований, так как ответчик имеет право самостоятельно устанавливать различные системы оплаты труда работников, в

том числе и определять критерии, порядок и условия систем премирования, а премия, по своей сути, хотя и входит в систему оплаты труда работника, но носит факультативный характер, само ее наличие или отсутствие ставится законом в зависимость исключительно от волеизъявления работодателя. При указанных обстоятельствах суд отказал в удовлетворении заявленных требований.

Полагаем, что в подобных случаях суду необходимо вставать на сторону работника.

Это же касается решения Комсомольского районного суда Ивановской области от 27.06.2019 по делу № 2-138/2019, в соответствии с которым Б. обратился в суд с исковым заявлением к МУК, указав, что в учреждении действует Положение о системе оплаты труда, компенсационных, стимулирующих и премиальных выплатах работникам, которое, по мнению истца, не соответствует нормам действующего законодательства, так как не включает важные основные понятия, необходимые в рамках применяемой балльной системы оценки труда. В том числе, неясно, что следует считать авторской программой, оперативным выполнением особо важных заданий администрации учреждения, какие критерии применяются в оценке личного профессионального и творческого роста, в чем должно выражаться формирование положительного имиджа учреждения.

Суд посчитал, что доводы истца о том, что оспариваемое Положение являлось препятствием к реализации его прав в период работы, являются необоснованными. Оспариваемое Положение принято на общем собрании трудового коллектива, утверждено с учетом мнения профсоюзного комитета, а далее директором МУК, из пояснений истца следует, что ему было известно о принятии данного Положения. Каких-либо обращений как от истца, так и от других работников муниципального учреждения по поводу незаконности Положения с момента его принятия не было.

Чрезмерное подчеркивание судом автономии работодателя, принимающего локальные нормативные акты, как представляется, противоречит интересам работника.

Далее нужно указать на то, что в некоторых случаях работодателями создается штатное расписание с обозначением конкретных должностей, профессий работников и установленных для них размеров заработной платы, определением структуры соответствующей организации. (о данном документе упоминается в ст.15,57 ТК РФ). По сложившейся практике его разрабатывает работодатель и сам его утверждает. Вопрос о том, является ли штатное расписание локальным нормативным актом, является дискуссионным. Например, Г.Н. Николаев относит к основным локально нормативным актам, которые регулируют оплату труда на предприятии штатное расписание, положение об оплате труда и положение о премировании, положение о распределении и порядке стимулирующих выплат, а также коллективный договор [Николаев, с. 3].

Представляется, что следует согласиться с Е.В. Козиной, которая указывает: штатное расписание не является локальным нормативным актом, а относится к организационно-распорядительным актам, управленческо-распорядительным документам, исходя из того, что локальный нормативный акт регулирует отношения в организации, а штатное расписание только содержит определенную информацию, также локальному нормативному акту присуща множественность применения (как правило, отсутствие срока действия), а штатное расписание утверждается работодателем и действует определенный непродолжительный срок (на практике обычно - один квартал), в течение которого еще и неоднократно пересматривается [Козина, 2008, с. 78].

Локальное регулирование заработной платы получает в последнее время широкое распространение. Интерес работодателя в принятии характерного локального-нормативного акта очевиден – он заключается в извлечении собственной прибыли по средству эффективности труда материально заинтересованных работников. В то же время законодатель прямо не обязывает работодателей к принятию локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда. Их отсутствие не возникнет основанием для привлечения к ответственности работодателя.

М.С. Бечелов также отмечает, что по общему правилу, предусмотренному ст. 22 ТК РФ, принятие локальных нормативных актов - это право, а не обязанность работодателя. Работодатель, принимает соответствующий локальный-нормативный акт, а, следовательно, и обязательства по его исполнению действуя по собственной воле и исходя из собственных убеждений. В то же время, ст. 22 ТК РФ так же предусмотрена обязанность работодателя соблюдать, в том числе, условия принятых локальных нормативных актов. Возникает вопрос о соотношении указанных законоположений. Очевидно, законодателем подразумевалось, что, если законодательно и в договорном порядке необходимые вопросы не урегулированы, принятие локального нормативного акта становится обязанностью работодателя [Бечелов с. 10].

Примечательно также, что ст.309.2 ТК РФ предусматривает: работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и работодатель - некоммерческая организация вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов (в том числе, положения об оплате труда, положения о премировании). Подобное законоположение было бы уместно если бы, по общему правилу, работодатель был обязан принимать локальные нормативные акты. Такого рода вопросы возможно было бы снять законодательным закреплением обязательного перечня отдельных локальных нормативных актов, в том числе, определяющих систему оплаты труда.

Подводя итог, можно определить сущность локального регулирования оплаты труда, как способ, с помощью которого в организации или у работодателя юридического лица форматизированные акты и системы оплаты труда устанавливаются и закрепляются. Целесообразным является принятие локальных нормативных актов в любой организации.

2.2 ОСОБЕННОСТЬ ОТРАЖЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЛОКАЛЬНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ

Намереваясь закрепить систему оплаты труда в локальном нормативном акте, работодатель должен определить их виды и количество. На практике у организации не редко отсвет отдельное положение о премировании, но его содержание включается отдельным пунктом в положение об оплате труда. Такое объединение двух положений в одно позитивно оценивается В.П.Шуриновой и З.В.Чеботаревой, так как данный симбиоз помогает избежать противоречий в вопросах установки и выплат заработной платы и премий, что позволяет оказать положительное влияние на упорядочивание и регулирование трудовой нормы на предприятии [Шуринова, Чеботарева, с. 48].

При создании локальных актов по оплате труда целесообразно учитывать следующие обстоятельства:

- положение на рынке кадров в определенной отрасли, количественные показатели эффективности труда;
- мотивацию работников к более производительному труду;
- установление определенной денежной суммы, которую бы могли распределять сами работники, в зависимости от участия каждого из них в достижении результатов общей деятельности;
- вклад каждого сотрудника в общее дело;
- возможность составления заработной платы из двух частей: основной и дополнительной. Может предусматриваться фиксированная и нефиксированная части оплаты труда, с условием, что нефиксированная часть оплаты труда осуществляется на основании показателей результатов деятельности для оценки достижений организации в целом, а также отдельных направлений деятельности, подразделений и конкретных работников [Верещак, Иванова, с. 55].

Для того, чтобы лучше раскрыть суть локального регулирования оплаты труда, я проанализирую действующее положение об оплате труда компании ООО «Проект – А».

Ниже в работе я рассмотрю положение об оплате труда организации «Проект - А». Выделю основные недочеты в данном ЛНА и дам комментарии по содержанию этого положения.

Общество с ограниченной ответственностью «Проект – А» зарегистрировано в городе Тюмени. Занимается проектной деятельностью, проектированием автомобильных дорог, инженерными изысканиями, техническими консультациями. Генеральный директор и учредитель Деревесников А. А.

Штат общества составляет 32 человека.

В приложении 1 приведен документ «Положение об оплате труда, премировании и материальном стимулировании работников ООО Проект –А». [Приложение 1]

В ЛНА отсутствует раздел, посвященный обязательным компенсационным доплатам. То есть в нем не рассмотрены дополнительные выплаты за работу в выходные и праздничные дни, не указана компенсация за ночные смены, а также за работу сверх рабочего времени.

В положении отсутствует данные об индексации заработной платы сотрудников. [Приложение 1]. Однако, трудовой кодекс в статье 134 установил, что работодатели обязаны ежегодно индексировать заработную плату сотрудникам. Данное положение распространяет свое действие на организации в независимости от того, являются ли они финансируемыми из бюджета, либо частными. Роструд указал, если в организации отсутствует положение об индексации заработной платы, то работодатель обязан принять у себя это положение, либо внести данные об индексации в уже действующие положения об оплате труда (письмо Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1). Аналогично и Конституционный суд РФ постановил, что все лица, работающие по трудовому договору, обязаны быть обеспечены индексацией заработной платы (определение КС РФ от 17.07.2014 № 1707-О).

Если у работодателя отсутствует локальный нормативный акт об индексации заработной платы работников, к котором прописаны ее размер, сроки и порядок проведение, то это не означает, что работодатель может снять с себя обязанность по проведению индексации. Работодатель не имеет права лишать работников

государственной гарантии повышения уровня реального заработка работников, работающих по трудовому договору, работодатель обязан проводить индексацию заработной платы. За непроведение индексации оплаты труда работников, а также за отсутствие правил об индексации в локальных нормативных актах или коллективных договорах работодатель несет административную ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ [Воробьева, Полякова, с. 337-338].

Грубым нарушением ТК РФ является то, что в ЛНА не указаны даты выдачи заработной платы (пункт 7.4). [Приложение 1]. В этом пункте указано, что заработная плата выплачивается до 5 числа каждого месяца, следующего за отчетным. Но согласно Ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Указание временных интервалов вместо конкретных дат считается серьезным нарушением трудового законодательства, так как автоматически обеспечивает работодателю широкое поле для нарушения требований п. 6 ст.136 ТК РФ. Например, выплатив одну часть заработной платы 8 числа, а другую — 27 числа текущего месяца, он нарушит норму о выдаче денег не реже чем раз в полмесяца.

Еще одним пунктом, противоречащим законодательству, является пункт 7.2: «Заработная плата выплачивается Работникам путем выдачи наличных денежных средств из кассы Общества или путем перечисления денежных средств на платежные банковские карты Работников в банк, с которым у Общества заключен договор» [Приложение 1]. Согласно ст. ст. 136 Трудового кодекса и Информация Федеральной службы по труду и занятости от 25 марта 2019 г. "Роструд дал разъяснения в части применения работодателями положений статьи 136 Трудового кодекса". Наличие в организации "зарплатного проекта" не может ограничивать работника в выборе банка для перечисления зарплаты.

Работодатель имеет право на свое усмотрение самостоятельно выбирать и заключать договора с банком на предоставление услуг касемо выплат заработной платы, так называемый зарплатный проект. Но, такое соглашение между кредитной

организацией и работодателем, не может обязать работника получать заработную плату именно в этом банке. Включение в договор пунктов, которые будут ограничивать самостоятельное право выбора работником банка является противоречащим действующему трудовому законодательству, данные положения неправомерны.

В положении ООО «Проект –А» отсутствует утверждённая форма расчетного листка [Приложение 1].

Отсутствие утвержденной формы расчетного листка, а также его невыдача при выплате заработной платы является нарушением статьи 136 ТК РФ. Согласно вышеупомянутой статье, в обязанности каждого работодателя входит извещение всех своих сотрудников данных о составе заработной платы, которая подлежит выплате за соответствующий период времени. В состав расчетного листа входят сведения обо всех выплатах, которые положены сотруднику, это оклад, сумма полученных процентов (если у сотрудника заработная плата включает их), сюда же включается сумма премий, дополнительных бонусов и компенсаций, так же обязательным является сведения об НДФЛ, в расчетном листке прописывается сумма удержаний из заработной платы, а так же оснований этих удержаний, в случае, если сотрудник за текущий расчетный период какое-то время находился на больничном, то в расчетный лист так же вносятся сведения об оплате дней временной нетрудоспособности. Расчетный лист может предоставляться как в бумажной, так и в электронной формах.

В положении об оплате труда ООО «Проект –А» не указан районный коэффициент [Приложение 1].

В статье 316 ТК РФ указано, что Правительство РФ непосредственно устанавливает районные индексирующие коэффициенты, согласно статье 146 ТК РФ, так же указано, что регионы могут устанавливать из своих муниципальных бюджетов дополнительные надбавки. Статья 148 ТК РФ дает определение районного коэффициента в качестве гарантированной государством надбавки к различным видам выплат для работающих граждан; территории, на которых будет актуален фиксированный районный коэффициент, приведены в Постановлении Министерства

труда от 11 сентября 1995 года № 49. Следует отметить, что в Тюмени районный коэффициент равен 1,15.

Так как рассматриваемый ЛНА является не только положением об оплате труда, но также и положением о премировании и материальном стимулировании сотрудников, то в соответствующем 4 параграфе требуется уделить больше внимания конкретным показателям премирования. Нужно уточнить необходимые для начисления премии условия; показатели, которые влияют на размер премии; порядок расчета переменной части заработной платы (процент от установленного работнику оклада, полученного дохода или какая-то фиксированная величина); причины, по которым размер премии сотруднику можно снизить или лишить премиальной выплаты.

Работников необходимо обязательно ознакомить с содержанием Положения о премировании под подпись (ст. 68 ТК). Они должны четко понимать, что применяемая в отношении них повременно-премиальная система оплаты труда — это не гарантия получения переменной части заработка при любых условиях. Но они должны быть уверены, что установленные документом критерии эффективности труда работодатель будет оценивать справедливо.

Таким образом, рассматриваем ЛНА ООО «Проект – А» имеются, как и не большие недочеты и не раскрытые вопросы, так и грубые нарушения ТК РФ, которые могут привести к санкциям в отношении компании. А именно, ООО «Проект – А» необходимо пересмотреть и конкретизировать даты выплаты заработной платы сотрудникам, скорректировать данные о способах расчетах с персоналом, прописать четкие критерии премирования и декретирования, прописать районный коэффициент и добавить положение об индексации заработной платы. Так же грубым нарушением законодательства, является тот факт, что в организации отсутствует утвержденный расчетный лист. Без него выплачивать заработную плату нельзя, так как работник должен четко видеть, сколько он заработал, и какое отчисление было сделано в налоговую и фонды от его имени.

При максимальной полноте отражения система оплаты труда, закрепляющие ее локальный нормативный акт должен включать в себя:

1) фиксированный размер оклада (тарифной ставки) с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполненной работы (ст.143 ТК РФ). Соответственно, в локальные нормативные акты включаются такие основные показатели, как тарифные ставки, тарифная сетка и тарифные коэффициенты. При этом в рамках определения тарифной сетки необходимо определить и выделить основные ее составляющие, например, число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов), межразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду). Для того чтобы, тарифная система, которая зафиксирована в положении стала полноценной и законченной, в нее необходимо дополнительно внести доплаты и надбавки для отдельных категорий работников предприятия. Дополнительно, в положение об оплате труда можно внести перечень окладов руководящих работников, специалистов, и т.д. Если это необходимо, то так же в данное положение вносится информация о системах заработной платы для отдельных групп работников;

2) доплаты, надбавки компенсационного характера (ст.146-149 ТК РФ). То есть имеется в виду, непосредственно, сама оплата труда:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (ст.148 ТК РФ);
- при выполнении работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ);

- при сверхурочной работе (ст.152 ТК РФ);
- в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- в ночное время (ст.154 ТК РФ).

3) доплаты и надбавки стимулирующего характера (ст.191 ТК РФ). В трудовом кодексе отсеивает какой-либо список ограничений для стимулирующих доплат и надбавок. То есть в самом положении об оплате труда, может содержаться отдельный раздел, посвященный премиям для сотрудников. Их начисление может зависеть от

количественных и качественных характеристик выполненного труда, выслугу лет в организации, какие-то отдельные виды заслуг перед компанией. Примечательно, что выплата премии не связывается с обязательностью каких-либо «особых заслуг» работника. Например, Положением о корпоративной системе премирования работников филиалов открытого акционерного общества «Российские железные дороги», утв. Распоряжением ОАО «РЖД» от 20.07.2010 N 1573р в качестве показателей премирования поездного диспетчера указывается на оперативное управление перевозками, выполнение графика движения пассажирских поездов. Таким образом, выплата премии может обуславливаться качественным выполнением сотрудником своей рабочей задачи.

В данном случае эти премии являются включенными в заработную плату, они включаются в ее состав, как основная часть, являются системообразующими выплатами, так как они включены в систему премирования. Условия премирования прописаны в локальном нормативном акте, данные условия на прямую зависят от показателей эффективности трудовой деятельности работника, данные премии являются гарантируемыми при выполнении показаний, они никак не могут выплачиваться на усмотрение работодателя. В ином случае работник становится в условия при которых выполняет работу под угрозой насильственного воздействия в виде выплаты заработной платы не в полном размере, что является принудительным трудом [Бечелов, с. 16].

Так, в соответствии с решением Нижегородского районного суда г.Нижний Новгород от 27.06.2019 по делу № 2-5097/2019, Р. обратился в суд с иском к ООО о восстановлении нарушенных трудовых прав, в обосновании своих требований указав, что Положением о заработной плате, премировании и социальных гарантиях для работников предусмотрено: оплата труда работников ООО складывается из должностного оклада, надбавок и доплат, установленных данным Положением и премий за результаты труда по итогам года. Соответствующая выплата не была произведена работодателем. Суд указал на то, что премии, установленные работнику, входят в систему оплаты труда и в обязательном порядке должны быть выплачены

ответчиком истцу произвольно при достижении установленных результатов. В пользу Р. с ООО была взыскана невыплаченная премия.

При этом выплата премии может быть поставлена работодателем в зависимость от различных обстоятельств, в том числе:

- от срока работы гражданина у работодателя. Как следует из решения Центрального районного суда г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 13.08.2019 по делу № 2-2816/2019, Ю. обратился в суд с исковым заявлением, указав, что согласно положению, об оплате труда работников ООО (ответчика), а также из трудового договора, работодатель принимает решение о выплате премии за полностью отработанный месяц при отсутствии нарушения трудовой дисциплины в размере до 200%. В данном случае январь и июнь 2019 года истец не отработал полный месяц, в связи с чем он не может претендовать на выплату ему премии за указанный период;

- от конкретного юридического факта, с которым работодатель связывает выплату премии. Например, в решении Междуреченского городского суда Кемеровской области от 28.05.2020 по делу № 2-318/2020 указывается, что Т. обратился в суд с иском к ПАО об обжаловании решения, взыскании единовременного вознаграждения за каждый год работы в угольной промышленности. Однако в данном случае, в соответствии с Положением, принятого у работодателя, выплата вознаграждения производится один раз за весь период работы в угольной промышленности на основании личного заявления после наступления права на пенсионное обеспечение при прекращении трудовых отношений с Обществом в связи с выходом на пенсию, что соответствует федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности на 2019 - 2021 годы. В рассматриваемой ситуации свое право на получение единовременного вознаграждения за годы работы в угольной промышленности истец реализовал. Следовательно, доводы истца и его представителя о признании решения ответчика в выплате единовременного вознаграждения за 8 лет работы до увольнения, незаконными, ошибочными, поскольку они не противоречат и локальным нормативным актам;

- от выполнения определенных показателей. В соответствии с решением Центрального районного суда г.Омска Омской области от 14.07.2020 по делу № 2-1869/2020, К. обратилась в суд с иском к ООО о взыскании заработной платы. Суд указал на то, что согласно Положению об оплате труда работников ООО ежемесячная оплата труда работников включает в себя: постоянную составляющую - должностные оклады и переменную составляющую - доплаты, надбавки, компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, доплаты стимулирующего характера: премии, выплаты в соответствии с условиями трудовых договоров работников. Одновременно условиями трудового договора истца к должностному окладу в размере 25 000 руб. была установлена доплата в размере 1 000 руб. за каждого принятого на работу сотрудника, доплата в размере 1 000 руб. за каждого сотрудника, прошедшего обучение, получившего сертификат соответствия пройденного материала. При этом по штатному расписанию в спорный период в ООО числилось только три управленческих должности. В части удовлетворения требований о соответствующих доплатах судом было отказано;

- от отсутствия нарушений со стороны работника. Исходя из решения Железнодорожного районного суда г.Новосибирска Новосибирской области от 26.06.2018 по делу № 2-451/2018 Р. обратилась в суд с иском к АО о взыскании премии. В данном случае Положением о премировании было установлено, что в случае выявления у работника производственных упущений в работе, неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей, неудовлетворительного содержания рабочего места, нарушения трудовой и производственной дисциплины, требований нормативных документов, регламентирующих деятельность работника, наличия дисциплинарного взыскания размер премии снижается или премия не начисляется независимо от выполнения им показателей премирования. Факт ненадлежащего исполнения Р. своих должностных обязанностей был доказан. В удовлетворении искового заявления Р. было отказано.

При этом нужно учитывать, что помимо премий, входящих в состав заработной платы, установлены иные поощрения за труд, которые не входят в оплату труда

работников, а их выплата зависит от усмотрения работодателя. Так, согласно ст.191 ТК РФ, работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (в том числе, путем премирования). Данное условие не содержит требований и обязательств работодателя по начислению и выплате такой премии, соответственно, такие премии в систему оплаты труда не входят и частью заработной платы не являются (Определение Конституционного Суда РФ от 18.07.2017 N 1554-0). Иными словами, премию, которая выдается работнику на основании ст.191 ТК РФ, не следует рассматривать как оставляющую оплаты труда (хотя, разумеется, указания на возможность поощрительной премии могут быть приведены в Положении об оплате труда).

В частности, стимулирующие доплаты и надбавки устанавливаются за высокую квалификацию, ученое звание, иные преимущества работника. В качестве примера можно рассмотреть сотрудников отелей, которые по роду своей деятельности контактируют с иностранными гостями, таким сотрудникам могут быть назначены надбавки за навыки иностранных языков, в том числе и за их количество, то есть сколькими владеет работник. Так же, такие надбавки могут полагаться юристам, менеджерам иностранных компаний, которые по долгу своей службы общаются с иностранными партнерами и работают с документами на другом языке.

Что же обычно входит в понятие доплат стимулирующего характера, за какую деятельность можно получить данные доплаты. На практике это обычно: замещение на время отпуска/больничного коллеги, то есть выполнение его обязанностей, иными словами, совмещение должностей, компенсация управления проектом или бригадой и т.д. Размер этих доплат устанавливается в каждом случае отдельно, то есть он зависит от объема работы, ее сложности и характера, а также сколько времени требуется на выполнение данной деятельности [Петров, 2014, с. 298].

Необходимо уточнить, что доплаты стимулирующего характера не имеют отношения к оплате особых условий труда, в отличии от компенсационных выплат, к которым оплата особых условий имеет непосредственное отношение. Цель же стимулирующих доплат кроется в их названии, то есть их цель про мотивировать сотрудников делать свой труд качественнее и в большем количестве.

Если сроки расчета премий, стимулирующих выплат не совпадают с концом периода, за который они должны были быть выплачены, то возможно возникновение проблемы соблюдения установок ТК РФ. Такое возможно, например, при оплате премий за квартал, год, либо другой период работы.

К примеру, едино разовое поощрение за время работы на предприятии по результатам года рассчитывается и выдается в феврале, мае или августе будущего календарного года, так как у фирмы по старой традиции имеется возможность организовать определённую сумму денег для выплаты премии за счет средств, которые появились в связи с продажей продукции, работ или услуг.

В приведенном выше варианте необходимо уточнить то, что основные правила о времени и датах выплат можно не использовать для премий, которым в рамках локального регулирования назначены другие дни начисления и выплаты. Данное утверждение установлено, непосредственно, в письме Минтруда России от 21.09.2016 и письме Роструда от 26.09.2016 № ТЗ/5802-6-1 [Абалдуев, с.139].

Если существует такая необходимость, то в определяющих систему оплаты труда, локальных нормативных актах, может быть установлен срок и порядок выплаты заработной платы в натуральной форме. При таких выплатах, учитывается специфика деятельности предприятия, обозначаются и конкретизируются виды продукции, которые можно использовать, в качестве компенсации денежных средств оплаты труда.

Ниже можно обозначить типичную структуру положения об оплате труда, что это положение состоит из разделов:

- раздел «Общие положения». Обычно данный раздел содержит в себе расшифровку терминов, названий, сокращений, наименований и понятий, используемых в документе. Так же он отмечает законодательные акты, которые легли в основу данного локального акта;

- раздел «Заработная плата». Данный раздел включает в себя системы оплаты труда, которые установлены в конкретной организации, так же в нем указывается размеры заработной платы, применимые к конкретным категориям работников.

- раздел «Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных». В данном разделе устанавливается размер доплат за работу в выходные, праздничные дни, содержится информация об оплате за ночное время, совмещение и замещение должностей и т.п.;

- раздел «Ответственность работодателя». В этом пункте содержится информация об ответственности, которую несет организация, если работодатель не будет соблюдать требования по выплате заработной платы, которые установлены на уровне федерального законодательства, а также собственными локальными актами;

- раздел «Заключительные положения». В нем могут быть прописаны условия вступления в силу данного положения, а также утверждены условия, при которых в это положение могут быть внесены изменения.

Так же на одних предприятиях существует практика выделения положения о премировании в отдельный локальный нормативный акт. А в других организациях, упомянутое выше положение, уже может быть включено в положение об оплате труда. Единых требований, касаясь этого вопроса нет, то есть организация действует на свое усмотрение. В положении о премировании обычно указываются основные показатели и условия премирования, то есть прописывается за что конкретно выплачивается поощрение и при каких условиях эти выплаты возможны. Так же в положении необходимо прописать размеры премий, за какие периоды они могут начисляться, следует уточнить вопросы и факторы, которые будут влиять на лишение премии, то есть депремирование.

При составлении текста Положения об оплате труда, как и любого локального нормативного акта, по мнению Е.Ю. Калюжного, необходимо избегать доведения до адресатов актов большей юридической силы через локальные нормативные акты (в том числе при воспроизведении императивных положений ТК РФ), что никоим образом не служит конкретизации предписаний трудового права в рамках локальных нормативных актов [Калюжнов, с. 216-217]. Во всех случаях локальные акты должны отвечать критериям определенности, четкости, соответствия императивным нормам трудового законодательства. Стоит уточнить, что прежде, чем руководитель организации утвердит положение об оплате труда, оно должно быть согласовано с

работниками, имеющими непосредственные отношения к выплатам заработной платы, таким как главный бухгалтер, а также до подписания его еще должен будет проверить на юридическую грамотность юрисконсульт организации [Шуринова, Чеботарева, с. 48].

В некоторых случаях внутренними документами организации предусматривается достаточно сложный процесс разработки проекта локального нормативного акта, определяющего систему оплаты труда. Так, в банковской сфере, как указывают С.Б. Верещак, О.А. Иванова, совет директоров должен утверждать политику вознаграждений, а департамент ее разрабатывать. Контроль за принятием, применением и реализацией политики вознаграждения должен обеспечиваться советом директоров с помощью вышеупомянутого комитета, при необходимости в данную политику должны вноситься корректировки и редактирования. Политика вознаграждения должна удовлетворять принципам прозрачности, то есть формирование размера вознаграждения должно быть ясно, она должна четко упорядочивать все виды поощрений, которые представляются основным руководителям обществ, его совету директоров, а также исполнительного органа [Верещак, Иванова, с. 55].

После составления текста локального нормативного акта требуется введение его в действие. Статья 8 ТК РФ работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников, при принятии локально нормативных актов, которые определены федеральными законами и другими нормативно правовыми актами Российской Федерации. Статья 135 ТК РФ устанавливает, что локальные нормативные акты, которые устанавливают систему оплаты труда не могут приниматься без учета представителя работников, только в том случае, если орган такого представительства существует на данном предприятии, если этого органа нет, то работодатель единолично принимает этот акт.

Статья 372 ТК РФ определяет порядок, при котором учитывается мнение профсоюзов в процессе принятия локальных нормативных актов в организации. Порядок действий при принятии локального нормативного акта таков: во-первых, работодатель отправляет проект и обоснование этого акта в выбранный орган

представителей работников, чтобы этот орган с ним ознакомился и выразил свое мнение, касаясь этого акта, на принятие мнения профсоюзному органу дается не более пяти рабочих дней, по истечении которых, выборный орган представителей работников должен дать свое обоснованное мнение, касаясь предлагаемого акта, в письменном виде. В случаях несогласия представителей работников с проектом предложенного локального нормативного акта, либо если у выборного органа имеются предложения корректировки этого документа, то работодатель вправе согласиться с этим мнением, либо в течение трех рабочих дней, после получения данного предложения или замечания, для принятия взаимовыгодного решения, может провести очередные переговоры с выборным органом.

Статья 53 ТК РФ обозначает консультации, которые проводятся среди выборного органа работников и представителей работодателя, касаясь принятия локальных нормативных актов, как одну из основной форм, с помощью которой работники могут участвовать в управлении организацией.

В случае, если стороны не достигли взаимного решения, то все разногласия протоколируются. Но все же, работодатель имеет право принять этот локальный нормативный акт, но ему надо быть готовым к тому, что представители работников могут направить на него жалобу в государственную инспекцию труда, которая в свою очередь обязана будет провести проверку в течение одного месяца, и если выяснит какие-либо нарушения, то выдаст предписание, чтобы работодатель отменил этот акт, если же работодатель откажется, то дальнейшее рассмотрение вопроса может быть передано в суд. Так же выборный орган представителей работников, в установленном трудовом законодательстве порядке, имеет право запустить процедуру коллективного трудового спора. Если же, как указано в 8 статье ТК РФ, коллективным договором установлено, что принятие локальных нормативно правовых актов может быть осуществлено только с согласия выборного представительного органа работников, то в данном случае принятие такого акта оказывается возможным только при наличии полного подтверждения его соответствующим органом.

Как следует из ст.12 ТК РФ, локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем, или же со дня, указанного в этом акте, и применяется к

отношениям, возникшим после введения его в действие. Что касается отношений, возникших до этого, локальный нормативный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Ст.22 ТК РФ устанавливает, что работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (с этим правилом согласуется обязанность работодателя знакомить работника с содержанием локальных нормативных актов при поступлении на работу).

Работодатель обязан соблюдать локальные нормативные акты, а работника также возлагается обязанность соблюдать локальные нормативные акты.

В случае окончания действия срока действия локального акта, если такой срок был установлен, либо если акт был отменен, или утратил силу, то локальный нормативный акт, либо его отдельные положения, в одностороннем порядке, прекращают свое действие. Так же локальный нормативный акт перестает быть актуальным и действующим, в случае вступления в силу нового нормативного акта, в котором будут прописаны более лучшие условия гарантий, по сравнению с выше упомянутым локальным актом (ст.12 ТК РФ).

В данном случае положения последнего автоматически не применяются в связи с правовым установлением о непротиворечии локальных нормативных актов указанным документов с запретом ухудшения положения работника относительно их.

Это касается случаев, когда выборный представительный орган работников не принес возражений на проект локального нормативного акта/согласился с ним, либо при отсутствии такого органа работодатель сам принял такой акт, но он не соответствует установленным требованиям (например, при установлении отдельным категориям работников заработной платы ниже МРОТ).

Таким образом, в рамках локального регулирования система оплаты труда определяется в форме общих (обязательных) и частных (дополнительных, в виде стимулирующих доплат и надбавок) положений о выплате заработной платы. Реализуя свое право на принятие локального-нормативного акта, работодатель принимает и обязательства по его исполнению.

ГЛАВА 3. ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА: АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

3.1. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ВОПРОСАМ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Рассмотрим также отдельные примеры из судебной практики, характеризующие практику применения локальных нормативных актов, определяющих систему оплаты труда. Как правило, они используются в качестве доказательств по делам о взыскании заработной платы.

Например, из решения Оренбургского районного суда Оренбургской области от 27.11.2020 по делу № 2-2010/2020 следует, что У. обратился в суд с иском к МУП, в том числе, о взыскании заработной платы. Установив, что заработная плата за отработанный месяц в соответствии с Положениями об оплате труда ответчика должна быть произведена в определенную дату, суд взыскал с ООО в пользу истца денежную компенсацию за задержку ее выплаты согласно ст.236 ТК РФ. Или, в соответствии с решением Березовского городского суда Кемеровской области от 26.11.2020 по делу № 2-800/2020 прокурор обратился в суд с иском к ООО, в котором просит взыскать с ответчика в пользу С. не выплаченную заработную плату, денежную компенсацию за каждый день задержки выплаты заработной платы. Удовлетворяя требования прокурора, суд учитывал, в том числе, Положение об оплате труда ООО, определяющее порядок исчисления и сроки выплаты заработной платы.

В некоторых случаях гражданами оспариваются положения локальных нормативных актов в связи с их предполагаемым несоответствием трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, коллективным договорам, соглашениям. В некоторых случаях такие предположения подтверждаются судом.

В соответствии с решением Октябрьского районного суда Самарской области от 23.07.2020 по делу № 2А-2473/2020 АО обратилось в суд с указанным иском, ссылаясь на то, что Государственной инспекцией труда была проведена проверка, по результатам которой предписано устранить нарушения трудового законодательства, а именно: произвести перерасчет и оплату сверхурочной работы работников.

Согласно ст.152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Положение о системе оплаты труда работников филиалов АО определено, что для работников с суммированным учетом рабочего времени в полуторном размере оплачивается время сверхурочной работы, равное числу рабочих дней в учетном периоде по календарю 6- дневной рабочей недели, умноженному на два. Остальные часы отработанного сверхурочно времени оплачиваются в двойном размере. То есть, в двойном размере оплачиваются часы, превышающие 598 часов по окончании учетного периода, то есть года. При этом работодателем не учитывается, что ст. 99 ТК РФ установлено ограничение по продолжительности сверхурочной работы - не более 120 часов в год. Поскольку Положение ставит размер доплаты за сверхурочную работу в зависимость от количества рабочих дней в учетном периоде, то есть ухудшает положение работника по сравнению с действующим законодательством, в этой части оно применению не подлежит. Административные исковые требования АО о признании незаконным и отмене предписания Государственной инспекции труда были оставлены без удовлетворения.

Также в соответствии с решением Читинского районного суда Забайкальского края от 10.11.2020 по делу № 2-1814/2020, К. и И. обратились в суд с иском, ссылаясь на то, что они состоят в трудовых отношениях с МОУ (муниципальной общеобразовательной школой). При начислении выплат стимулирующего характера, в частности надбавки к окладу за наличие квалификационной категории, в соответствии с локальными нормативными актами истца, проценты начисляются на ставку 18 часов, а не на ее фактическую учебную нагрузку, что, по мнению истца, нарушает ее трудовые права и не соответствует трудовому законодательству. Просят

суд произвести перерасчет и выплатить задолженность по недоначисленной и невыплаченной заработной плате за квалификационную категорию 10%

Суд указал на то, что согласно ст.8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. Каких-либо особенностей по оплате труда лиц, работающих свыше нормы часов рабочего времени, позволяющих исключить выплаты стимулирующего характера при оплате труда таких работников, ни в ТК РФ, ни в указанных Единых рекомендациях не содержится. При этом в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений, при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками, необходимо обеспечивать включение в них условий, связанных с фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года.

По существу, порядок начисления надбавки за квалификационную категорию на ставку заработной платы лишает работников, работающих свыше нормы часов рабочего времени и внесших свой вклад в результаты деятельности учреждения в повышенном размере, права на получение выплат стимулирующего характера за профессиональную квалификационную категорию с учетом их фактической нагрузки. Такие условия оплаты труда являются дискриминационными по отношению к этим работникам при оплате их работы. В этой связи требования истцов о взыскании с ответчика недоначисленной и невыплаченной заработной платы с учетом надбавки за квалификационную категорию, начисленной на фактический объем учебной нагрузки, суд посчитал обоснованными и подлежат удовлетворению.

Как представляется, в подобных случаях работодателей может вводить в заблуждение само наименование документов, принятых в рамках социального

партнерства, обозначенных как рекомендации, то есть положения, применение которых желательно, но не обязательно, без учета того, что их разработка была основана на анализе норм трудового законодательства, отступление от которых оказывается недопустимым.

Также, исходя из решения Нальчинского городского суда Кабардино-Балкарской Республики от 27.07.2020 по делу № 2-2238/2020, И. обратился в суд с иском к ГУП, указав, что работает водителем автобуса на регулярных городских пассажирских маршрутах. Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГУП тарифные ставки водителей были определены без учета Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному транспорту на 2020-2022 годы, утв. Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, что ухудшает положение работников.

На возражения ответчика относительно того, что он не присоединился к названному соглашению суд указал на то, что ст.48 ТК РФ предусматривает: если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. При таких обстоятельствах, на ответчика, как предприятие, оказывающее автотранспортные услуги, распространяется действие указанного отраслевого соглашения. Суд решил, что оплата труда истца должна быть рассчитана в соответствии с положениями федерального отраслевого соглашения.

Таким образом, работодателям, на которых может распространяться действие соглашений, должны учитывать, что применяемые ими локальные нормативные акты не могут содержать каких-либо условий, не соответствующих им и ущемляющих права работников.

При этом рассмотрение подобных споров связывается с необходимостью анализа всех соде держащихся в соглашениях и локальных нормативных актах положений в их системной связи Например, в решении Железнодорожного районного суда города Улан-Удэ Республики Бурятия от 24.07.2020 по делу № 2-1156/2020 указывается, что профсоюзная организация обратилась в суд с иском к ПАО, в котором просила, в том числе, обязать ответчика установить в ПАО минимальную месячную тарифную ставку в размере не 7 419 руб., а 8 643 руб. в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации на 2019-2021 годы.

Вместе с тем, суд установил, что согласно Отраслевому тарифному соглашению размер ММТС устанавливается в размере 8030 руб., если иное не установлено коллективными договорами организаций, с учетом упреждающей индексации при переходе в дальнейшем на изменение размера минимальной тарифной ставки с периодичностью один раз в год. В целях доведения доли организаций, в полном объеме исполняющих обязательства по соглашению, до 100 процентов, работодатели, не имеющие возможность единомоментно довести размер тарифной ставки первого разряда до предложенного уровня, вправе установить тарифную ставку рабочих первого разряда в размере ниже минимальной тарифной ставки. Распоряжением ПАО введена в действие Программа по поэтапному доведению размера тарифной ставки рабочего первого разряда ПАО до уровня, установленного отраслевым соглашением. На заявленную истцом дату нарушений прав работников ПАО выявлено не было.

Множество материалов судебной практики связано со спорами об индексации заработной платы работников, которая, согласно ст.134 ТК РФ, проводится государственными органами, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Например, согласно решению Бузулукского районного суда Оренбургской области от 02.09.2020 по делу № 2-1318/2020 при рассмотрении дела Ш. о взыскании

заработной платы суд отметил, что Положением об оплате труда работодателя - ООО не предусмотрена индексация заработной платы. Другого локального нормативного акта, устанавливающего сроки, условия и порядок проведения индексации не издавалось и посчитал, что нарушений прав истца не установлено.

Между тем, как указал Конституционный суд РФ в Определении N 913-О-О от 17.07.2010 индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда. В силу предписаний статей 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Как следует из Определения Конституционного Суда РФ от 19.11.2015 № 2618-О, предусмотренное ст.134 ТК РФ правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

В свою очередь, Верховный Суд РФ в .10 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 4 (2017) утв. 15.11.2017 отметил, что при разрешении споров работников с организациями-работодателями, не получающими бюджетного финансирования, по поводу индексации заработной платы подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда, порядок индексации заработной платы работников в таких организациях. При этом, исходя из буквального толкования положений ст.134 ТК РФ индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.

Такого рода тезисы Верховного Суда РФ позволяют заключить, что требования о проведении индексации заработной плате не распространяются на организации, в отношении которых не предусмотрено финансирование из бюджета. Вместе с тем, как следует из Определения Верховного Суда РФ от 08.04.2019 N 89-КГ18-14, М. обратился в суд с иском к АО о возложении обязанности проиндексировать заработную плату, компенсации морального вреда. В рассматриваемой ситуации действующим в организации коллективным договором АО была установлена обязанность работодателя осуществлять индексацию заработной платы не реже одного раза в год, однако действие данного пункта было приостановлено, индексация заработной платы истца М. работодателем ни разу не производилась. Ранее суд первой инстанции, позиция которого была поддержана судом апелляционной инстанции, разрешая спор, отказал М. в удовлетворении исковых требований о возложении на АО обязанности проиндексировать заработную плату, выплатить компенсацию морального вреда, поскольку из ст.134 ТК РФ следует: порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, следовательно, в отсутствие установленного механизма индексации заработной платы работников АО ответчик не мог производить индексацию заработной платы работников. Суд первой инстанции также указал на то, что индексация является не единственным способом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, по сути, процитировав текст, приведенный в Верховный Суд РФ в .10 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 4 (2017) утв. 15.11.2017.

Несмотря на это, Верховный Суд РФ с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ пришел к выводу о том, что ст.134 ТК РФ установлена императивная обязанность работодателей, в том числе не относящихся к бюджетной сфере, осуществлять индексацию заработной платы работников в целях повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности. Стоит отметить, что порядок индексации заработной платы работников, в связи с

естественной инфляцией, ростом цен на продовольственные и непродовольственные товары и услуги, в последствии снижением реального дохода работников, устанавливается самостоятельно локальными нормативными правовыми актами, такими как коллективный договор, соглашениями и другими, теми предприятиями, что не получают финансирование из федеральных бюджетов. Данное правовое регулирование позволяет учесть все условия, которые значимые для правового положения работодателей, не финансируемых из федерального бюджета, а также значимых для сотрудников этого работодателя.

Соответственно, Верховным Судом РФ была подвергнута критике собственная позиция. образом, и право работника на индексацию заработной платы было признано не зависящим от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации, поскольку работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации.

Возможно, на такой вывод высшего суда повлияло то обстоятельство, что фактически работодатель в данном случае не предусматривал иных (не относящихся к индексации) способов повышения заработной платы работников в течение длительного времени.

Так, в соответствии с апелляционным определением Липецкого областного суда от 05.09.2018 N 33-3152/2018 В этом же судебном акте указывается на то, что работодателем - ООО индексация заработной платы работников не осуществлялась, повышение уровня реального содержания заработной платы ООО обеспечивалось выплатой премии. Согласно ст.130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются величина МРОТ в Российской Федерации. Заработная плата истицы превышала величину МРОТ, обязанность работодателей ежегодно индексировать заработную плату законом не предусмотрена. Положениями локальных нормативных актов ООО порядок индексации заработной платы работников не предусмотрен. Нарушений в данном случае судом выявлено не было.

Таким образом, для суда оказалось достаточным установление факта выплаты работникам премии, хотя и относящейся к стимулирующим выплатам, со ссылкой на МРОТ, как если бы индексация должна проводиться в целях соответствия ему, что представляется излишним, поскольку, как указывается в ст.134 ТК РФ, индексация заработной платы производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги вне зависимости от МРОТ.

В то же время, как следует из решения Йошкар-Олинского городского суда Республики Марий Эл от 20.07.2020 по делу № 2-2303/2020, К. обратился в суд с исковым заявлением к Банку о взыскании невыплаченной индексации заработной платы, указав, что за период его трудовой деятельности работодателем Банком в нарушение норм трудового законодательства не производилась индексация заработной платы, при увольнении индексация заработная плата также не была произведена.

В рассматриваемом случае в Банке было принято Положение «О системе оплаты труда работников Банка «Йошкар-Ола», которым предусмотрено, что индексации подлежит заработная плата работников по трудовым договорам, включающая в себя оплату труда за выполненную работу согласно установленным окладам, не реже одного раза в год исходя из коэффициента индексации, равного индексу потребительских цен. Одновременно Положением установлено, что при наличии фактического убытка либо прогнозировании отрицательного результата деятельности Банка в текущем году индексация не производится.

Суд отметил, что Конституционный Суд РФ неоднократно указывал на то, что индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников и должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Таким образом, работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации. Исковые требования К. были удовлетворены судом.

Соответственно, суды занимают различную позицию относительно применения при разрешении споров ст.134 ТК РФ, что представляется недопустимым.

Также нужно учитывать, что из буквального толкования ст.134 ТК РФ следует, что работодатель обязанность производить индексацию заработной платы в порядке, установленном или коллективным договором, или соглашениями, или локальными нормативными актами, но не иным способом. Как следует из определения Московского городского суда от 06.11.2018 N 4га/5-905/2018, административный истец ЗАО обратился в суд с иском к Государственной инспекции труда о признании незаконным предписания, согласно которому ответчик возложил на работодателя, в том числе, обязанность устранить нарушения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и в соответствии со ст.134 ТК РФ установить в локальных нормативных актах ЗАО порядок индексации заработной платы в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Суд первой инстанции предписание незаконным в данной части, исходя из того, что право на индексацию предусмотрено в каждом трудовом договоре. Такой вывод был признан вышестоящим судом необоснованным, поскольку, исходя из ст.134 ТК РФ, отсутствие данного локального акта свидетельствует о допущенном со стороны ЗАО нарушении. Нужно признать, что в рассматриваемой ситуации позиция суда была полностью основана на требовании закона.

Можно сделать вывод, что в любом случае, для того чтобы минимизировать риски споров об индексации заработной платы с работниками, работодателю необходимо установить порядок, сроки и условия индексации локальными нормативными актами, определяющими систему оплаты труда. Одно это требование уже указывает на необходимость их принятия, в противовес мнениям о том, что положение об оплате труда - необязательный документ

Также, например, в решении Жирновского районного суда Волгоградской области от 18.11.2016 по делу № 12-64/2016 указывается, что постановлением Государственной инспекции труда ООО признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ, и

подвергнуто административному наказанию. Как следует из оспариваемого постановления, ООО признано виновным в том, что у работодателя не была установлена система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, а также в ходе проверки Положение об оплате труда или иной локально-нормативный акт не представлены, в связи с чем должностным лицом Гострудинспекции установлено в действиях юридического лица ООО наличие состава административного правонарушения. В данном случае судом было установлено, что ООО не было допущено нарушения положений ст.135 ч. 2 ТК РФ, но лишь потому, что, как обнаружилось, Положением об оплате труда и премировании в ООО имелось.

Альтернативой рассматриваемым локальным нормативным актам выступает коллективный договор. Примечательно, что приложениями к нему могут являться одноименные документы (Положение об оплате труда, Положение о премировании и др.). Например, как следует из решения Свердловского районного суда города Костромы Костромской области от 23.07.2020 по делу № 2-2431/2020, К. обратился с исковым заявлением к ООО о взыскании заработной платы. При рассмотрении спора доказательством выступало Положение об оплате труда и стимулирования работников ООО, которое утверждено в качестве приложения к коллективному договору ООО. В данном случае такое Положение не следует рассматривать как локальный нормативный акт, поскольку оно представляет собой неотъемлемую часть коллективного договора и принимается в ином порядке. Тем не менее, последствия его принятия оказываются равнозначными.

При этом нужно учитывать, что положения локальных нормативных актов, определяющие систему оплаты труда, и условия трудовых договоров, заключаемых с работниками, должны соответствовать друг другу

Так, в соответствии с решением Белгородского областного суда Белгородской области от 26.10.2020 по делу № 12-259/2020 постановлением государственного инспектора труда директор ООО признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.4 ст. 5.27 КоАП РФ, и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа. В

данном случае в ходе проверки было выявлено, что согласно условиям, заключенного с Ф. трудового договора, работнику установлен должностной оклад, надбавки, иные стимулирующие и компенсационные выплаты (в том числе премии), установленные работодателем. При этом, в нарушение ст. 57 ТК РФ выплата (условия выплаты) стимулирующих и поощрительных выплат Положением об оплате труда ООО не были предусмотрены, кроме того, в трудовом договоре Ф. не указаны режим рабочего времени и условия труда на рабочем месте. Обжалуемое постановление государственного инспектора труда было оставлено судом оставить без изменения, а жалобу директора ООО - без удовлетворения.

Далее нужно указать на то, что подход судов к взысканию невыплаченной работнику премии оказывается гораздо более лояльным по отношению к работодателю, чем в любых иных случаях. В соответствии с уже упоминавшимся апелляционным определением Липецкого областного суда от 05.09.2018 N 33-3152/2018 Р. обратилась в суд с иском к ООО о признании незаконными действий работодателя по снижению заработка, взыскании недоплаченной части заработной платы, Р., поскольку премия, входящая в состав заработной платы, была ей выплачена в размере не 60% от оклада, как предусмотрено трудовым договором, а в размере 20% должностного оклада без обоснования причины удержания части заработка. Суд подчеркнул, то, что премия отнесена к стимулирующим выплатам, данное постановление утверждено положением об оплате труда ООО. Данная стимулирующая выплата начисляется в зависимости от эффективности труда работника, либо трудового коллектива, посредством оценки, премия выплачивается, как единовременное поощрение за продуктивную работу. Так же, выплата премии не является обязательной выплатой от работодателя, выплачивать премию или нет, решает работодатель – это его право. В ООО премия выплачивается за выполнение особо важных и срочных задач, активность и инициативность сотрудников в трудовой деятельности, за высокие результаты труда и значимый личный вклад в развитие организации, то есть премия выплачивается за выполнение работ, выходящих за рамки обычных должностных обязанностей, но не позволяющих точно установить их экономическую эффективность. Премия была начислена Р. в порядке и в пределах,

определенных локальным нормативным актом, на основании докладной записки начальника цеха, согласно которой Р. в прошедшем месяце не обработала и не запустила в производство ни одного маршрутного листа. Допущенных работодателем нарушений выявлено не было.

Или, как следует из решения Куйбышевского районного суда г.Новокузнецка Кемеровской области от 24.07.2020 по делу № 2-632/2020, М. обратился в суд с иском к ООО о признании незаконными приказов о лишении премии, взыскании компенсации морального вреда. Требования мотивировал тем, что он работал в ООО в должности механика участка. Работодателем был вынесен приказ о применении мер материального воздействия в отношении него, согласно которому приказано по итогам работы за ноябрь 2019 года премию истцу не начислять. По мнению истца, необходимо установить факты нарушений с его стороны в установленном законом порядке, т.е. провести разбирательство и привлечь работника к дисциплинарной ответственности, и только потом на основании приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности принять решение о лишении его премии за указанный период.

Суд установил, что в соответствии с локальными нормативными актами работодателя, применение мер материального воздействия к работнику за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей оформляется изданием приказа по ООО. Основанием для применения мер материального воздействия к работнику является докладная записка, акт проверки, предписание, содержащие информацию о признаках (фактах) совершения неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей. По факту неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей, у работников запрашивается объяснительная. В данном случае М. по итогам декабря 2019г. было решено премию не начислять в размере 100% за нарушения Регламента проведения технического обслуживания системы подземного видеонаблюдения, поскольку в забое конвейерного штрека 29-39 отсутствовала связь камеры системы подземного видеонаблюдения. Со стороны работодателя выполнены требования,

предусмотренные локальными актами, определяющими порядок применения мер материального воздействия. В удовлетворении иска М. было отказано.

Между тем, в некоторых случаях суд устанавливает нарушения со стороны работодателя при назначении премии работнику. Например, в решении Ширинского районного суда Республики Хакасия от 21.07.2020 по делу № 2-181/2020 указывается, что К. был трудоустроен в ОАО. По отношению к истцу применен понижающий коэффициент трудового участия в размере 0,5 по результатам работы в ноябре 2019 г., поскольку работа предприятия признана низкоэффективной по причине срыва выполнения утвержденных показателей шахтой, золотоизвлекательной фабрикой, автотранспортным цехом и карьером, действующим в ОАО, не предусмотрено открытых горных работ. При этом Положением об оплате труда работников, действующим в ОАО, не было предусмотрено возможности применения понижающих коэффициентов, оттого приказ ОАО о применении к сдельной заработной плате, доплатах К. понижающего коэффициента трудового участия 0,5 был признан судом незаконным.

В целом, применение локальных нормативных актов, определяющих систему оплаты труда работников, сопряжено с рядом проблем. Прежде всего, это касается вопросов индексации заработной платы работников.

3.2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Представляется возможным вынести некоторые предложения, направленные на совершенствование законодательства в области локального регулирования оплаты труда.

В том числе, нужно признать, что противоречивость судебной практики в части индексации заработной платы обусловлена некорректными формулировками ст.134 ТК РФ, которой в настоящее время установлено:

- государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В данном случае можно говорить о том, что указанные работодатели должны во всех случаях принимать во внимание существующие нормативные правовые акты, и указанное положение ТК РФ вопросов не вызывает;

- другие работодатели производят индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом наличие у работодателя коллективного договора не является обязательным, соглашения принимаются лишь в немногих случаях, одновременно в ТК РФ прямо не указывается на обязательность принятия локальных нормативных актов. Согласно ст.22 ТК РФ, работодатель имеет право: принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

При этом наличие у работодателя коллективного договора не является обязательным, соглашения принимаются лишь в немногих случаях, одновременно в ТК РФ прямо не указывается на обязательность принятия локальных нормативных актов. Согласно ст.22 ТК РФ, работодатель имеет право: принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Ст. 130 ТК РФ указывает, что индексация заработной платы – это основная гарантия государства по оплате труда работников. (в тексте статьи прописано: «меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы»).

На практике иногда работодатель убежден, что если у него отсутствует в локальном нормативном акте условий по индексации заработной платы работников, то они тем самым, освобождают себя от индексации заработной платы.

Во избежание неоднозначных толкований ст.130 и 134 ТК РФ. Предлагаем внести изменения в ст. 134 добавив следующее положение: «Работодатель обязан принять локальный нормативный акт об индексации и о порядке индексации, или

дополнить уже существующий локальный нормативный акт, содержащий условия оплаты труда информацией об иных способах повышения уровня реального содержания заработной платы.»

Периодичность и размер индексации определяется отраслевыми тарифными соглашениями. В отраслевых тарифных соглашениях учитывается специфика отрасли, экономическая и социальные ситуации.

Возникает также вопрос о том, что стимулирующие выплаты (премии) полностью зависят от усмотрения работодателя. Например, как следует из решения Советского районного суда города Уфы Республики Башкортостан от 16.07.2020 по делу № 2-1562/2020, И. обратилась в суд с иском к ФБУ о взыскании премии, компенсации за задержку выплаты премии, компенсации морального вреда, указав, что на основании Положения об оплате труда работников она была лишена премии за дисциплинарное взыскание в течение 2019 г., несмотря на то, что приказ о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде выговора был оспорен в судебном порядке, признан незаконным и отменен. Вместе с тем, И. имела также неснятое и непогашенное взыскание в виде замечания. При таких обстоятельствах, учитывая, что выплата премии и стимулирующих выплат является правом, а не обязанностью работодателя, данные выплаты не являются гарантированной частью заработной платы и не входят в число обязательных выплат, а также учитывая, что у И. имелось неснятое дисциплинарное взыскание, суд посчитал требования истца о взыскании с ответчиков заработка в виде ежемесячной премии не подлежащими удовлетворению.

Данный пример из судебной практики показывает, что работодатель имеет возможность, например, объявив замечание работнику за опоздание, лишить его премии в течение длительного времени. В данном случае возможно, в том числе, завуалированное проявление дискриминации по отношению к работнику в зависимости от его пола, возраста и т.п., не имеющей никакого отношения к опозданию на работу. Можно возразить, что изначально работник не должен возлагать чрезмерных надежд на получение стимулирующих выплат, учитывая всю их специфику, однако можно предположить, что путем демонстрации работодателем

своей возможности определять премию по своему усмотрению для определенных работников, существенно снижая уровень их дохода относительно иных работников, недобросовестный работодатель может тем самым стимулировать их увольнение. Поэтому полагаем, что Пленуму Верховного Суда РФ следует дать разъяснения в части того, что при рассмотрении споров, связанных с назначением работодателем стимулирующих выплат суды должны исходить из недопущения дискриминации работников.

Кроме того, в ст.129 ТК РФ понятия «заработная плата» и «оплата труда» отождествлены, несмотря на то, что оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, а заработная плата является условием трудового договора и элементом трудового правоотношения. Поэтому целесообразно в абзаце первом ст.129 ТК РФ, в котором приводится формулировка «заработная плата (оплата труда работника)» исключить текст «(оплата труда работника)».

Приведем некоторые мнения, которые дают различные авторы по поводу отождествления вышеупомянутых понятий. Так, по мнению А.Я. Петрова отождествление дефиниций «заработная плата» и «оплата труда» не является достаточно обоснованным и в полной мере корректным. Автор определяет понятие «заработная плата», как ту плату, которую работник получает за свою работу, выполненную в определенном размере и качестве, согласно своим трудовым функциям, которые прописаны в его трудовом договоре. В свою очередь, «оплата труда» - является более охватывающим различные понятия, непосредственно включающая в себя различные государственные гарантии, различные формы, системы и размеры.

Отметим, что понятие «оплата труда» встречается в категории гражданско-правовых отношений, таких как оплата труда по договору подряда, возмездного оказания услуг, поручения, то есть данное понятие относится к широкой правовой категории.

А.Я. Петров отмечает: «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.» В статье 130 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 Кодекса вновь закреплено, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации. Можно утверждать, что в данном случае указанные категории используются в качестве синонимов. Однако название раздела VI «Оплата и нормирование труда» и главы 20 «Общие положения» и анализ их норм свидетельствует об одном — это различные правовые категории. Оплата труда по замыслу законодателя гораздо шире понятия заработной платы [Петров, 2009, с. 81-82].

Не совсем правильным и точным является отождествление понятий оплаты труда и заработной платы в статье 129 ТК РФ, так как оплата труда более широкое понятие, которое вобрало в себя систему, размеры и формы оплаты труда, а также государственные гарантии, в свою очередь, заработная плата — дословно плата за работу, то есть за конкретную трудовую функцию, прописанную в трудовом договоре у конкретного работника.

А.Я. Петров также указывает на то, что понятие заработной платы, содержащееся в статье 129 ТК РФ нуждается в доработке, поскольку в последующих статьях можно обнаружить фактически два значения термина «заработная плата». В статье 136 «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы», статье 137 «Ограничение удержаний из заработной платы», статье 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 статьям 133 «Установление минимальной заработной платы», 135 «Установление заработной платы», 146 «Оплата труда в особых условиях» (и развивающим ее статьям 148, 149, 150, 151), 152 «Оплата сверхурочной работы» и некоторым другим [Петров, 2009, с. 82].

Свое мнение по поводу отождествления дефиниций оплаты труда и заработной платы Н.А. Абузярова выражает таким образом, что понятие оплаты труда более широкое, так как оно применяется и в гражданско-правовых договорах, так же автор отмечает, что само словосочетание «оплата труда» используется законодателем в названии раздела VI «Оплата и нормирование труда», а также где применение категории «заработная плата» стилистически не подходит [Абузярова, 2015, с. 13-14].

Представляется необходимым привести следующий пример из судебной практики. В соответствии с решением Ленинского районного суда города Ярославля Ярославской области от 05.08.2019 по делу № 2А-1163/2019, ПАО обратилось в суд с административным иском к Государственной инспекции труда, в котором просило признать предписание о возложении обязанности в установленный срок устранить нарушения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права по следующим основаниям.

В данном случае Приказом ПАО Положение об оплате труда работников было утверждено за исключением пунктов, по которым у Совета представителей первичных профсоюзных организаций имелись разногласия (мотивированное мнение Совета представителей первичной профсоюзной организации содержало несогласие с пунктами проекта локального нормативного акта раздела «Единая тарифная сетка»).

Административный истец указал на то, что работодатель активно предлагал выборному органу профсоюзной организации провести дополнительные консультации по пунктам разногласий, однако представители профсоюза на данную инициативу не отреагировали. ТК РФ императивно обязывает работодателя соблюдать процедуры учета мотивированного мнения, установленные ст.372 ТК РФ. При этом обязанности работодателя корреспондирует соответствующая обязанность профсоюза принять предложение о проведении дополнительных консультаций и

согласовать дату их проведения. Бездействие профсоюза в части несогласования даты дополнительных консультаций приводит к промедлению принятия локального нормативного акта, который должен регулировать оплату труда работников - работодатель не может не платить заработную плату своим работникам, отработавшим норму рабочего времени, только потому что представители профсоюза не приняли предложение работодателя провести дополнительные консультации.

Со стороны Совета представителей первичных профсоюзных организаций ПАО поступили возражения относительно того, что в его адрес было направлено предложение о проведении дополнительных консультаций» в формате аудиоконференции, однако предложенная форма проведения взаимных консультаций по принимаемым у работодателя локальным нормативным актам в формате аудиоконференции не соотносится с нормами трудового законодательства.

Суд отметил следующие этапы процедуры принятия локального нормативно правового акта с учетом мнения профсоюзных органов, это 1 – рассмотрение выбранным профсоюзом проекта данного акта, 2 – если позиции сторон не совпадают, то на следующем этапе проводятся дополнительные обсуждения и консультации, 3 – непосредственно принятие работодателем этого локального нормативно правового акта. Первый этап включает в себя направление профсоюзному органу обоснование необходимости принятия и проект предлагаемого нормативного локального акта, который содержит нормы трудового права работодателем. Не позднее, чем через 5 рабочих дней, после получения проекта, профсоюзный орган должен рассмотреть данный проект локального нормативно правового акта и дать свое обоснованное заключение по его содержанию. В случае согласия выборного профсоюзного органа с предложенным проектом, работодатель принимает данный локально нормативно правовой акт, в случае несогласия выборного профсоюзного органа с предлагаемым проектом, назначается второй этап консультаций, дополнительные обсуждения данного проекта между работодателем и профсоюзным органом. В случае, если стороны не пришли к согласию, то организация второго этапа консультаций будет возложена на работодателя, он должен взять организацию проведения переговоров под свой контроль, проявив инициативу. Трудовым кодексом не установлено

конкретных формальных требований к организации консультаций, повторных переговоров между представителями сторон, данный процесс стороны проводят по обоюдному усмотрению и договоренности, обозначают время и место, в котором будут проводиться переговоры самостоятельно, однако, согласно статье 372 ТК РФ у работодателя есть только 3 дня, после получения мотивированного мнения профсоюзного органа, на проведения дополнительных консультаций.

С учетом изложенного, именно на ПАО лежала обязанность по организации проведения дополнительных консультаций с профсоюзным органом, что не было сделано административным истцом соответствующим образом.

Поскольку административным истцом: не проведены дополнительные консультации в течение трех дней после получения мотивированного, в удовлетворении его административного искового заявления было отказано.

Полагаем, что подобный подход к работодателю нельзя назвать справедливым, поскольку он при принятии локального нормативного акта в условиях жестких временных ограничений должен быть защищен от возможного противодействия представительного органа работников, в том числе, относительно формата консультаций. В этой связи следует дополнить абзац третий ст.372 ТК РФ, в котором идет речь о дополнительных консультациях с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения, предложением «Дополнительные консультации могут быть проведены дистанционно, путем использования средств аудио- и видеосвязи».

В целом, законодательство в области локального регулирования оплаты труда нуждается в планомерном совершенствовании. Не вмешиваясь в вопросы установления оплаты труда, относящиеся, при соблюдении законом требований, к компетенции работодателя, законодатель должен предоставить ему наиболее благоприятные возможности для принятия соответствующих локальных нормативных актов, придать для этого необходимую четкость законодательным положениям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из конституционных положений, работник может рассчитывать на вознаграждение (заработную плату), обеспечивающее достойную жизнь, при отсутствии дискриминации и принудительного труда, в размере не ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

На законодательном уровне понятие заработной платы нашло свое обозначение в перечислении входящих в себя понятий. Первая составляющая – это непосредственно само вознаграждение за труд работника, размер которого зависит от сложности выполняемой работы, качественной и количественной характеристики результатов трудовой деятельности этого работника, а также размер вознаграждения, который будет зависеть еще и от квалификации сотрудника, его образования, опыта работы и квалификационных навыков. Вторая составляющая заработной платы представляет собой различные компенсационные выплаты, которые включают в себя надбавки и доплаты за работу в районах Крайнего Севера и других местностях с особыми климатическими условиями, работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, подвергшихся радиоактивному загрязнению, сверхурочную работу и работу в ночное время, а также за работу в выходные и праздничные дни, и другие выплаты, которые предусмотрены системой оплаты труда. Третья составляющая часть заработной платы включает в себя различные стимулирующие выплаты, например, премии за высокоэффективный труд, надбавки за стаж работы в организации, комиссионные вознаграждения, то есть процент прибыли, полученный от реализации труда работника, который в последствии ему выплачивается, иные поощрительные выплаты.

В научной и профессиональной литературе заработную плату определяют, как цену рабочей силы, которая формируется из стоимости предметов и услуг, с помощью которых удовлетворяются материальные и нематериальные потребности работников и членов их семей, тем самым обеспечивая воспроизводство рабочей силы. Суть заработной платы раскрывается в ее функциях, к которым относятся воспроизводственная, социальная, регулирующая функции.

Правовое регулирование заработной платы в России подчинено ряду принципиальных положений. В частности, в соответствии со ст.130 трудового кодекса Российской Федерации, государство формирует системы собственных гарантий по оплате труда, которое включает вышеупомянутый минимальный размер оплаты труда, так же меры, которые способствуют увеличению реальных доходов населения, пропорционально естественной инфляции. Государство устанавливает размер налогов, которые начисляются на заработную плату, строго прописывает список оснований и размер удержаний, которые могут быть взысканы из заработной платы работника по решению его работодателя, законодательство устанавливает ограничение за оплату труда в натуральной форме, на законодательном уровне устанавливаются гарантии, позволяющие получить свою заработную плату работникам, работодатель которых прекратил свою деятельность, либо был признан неплатежеспособным, согласно федеральному законодательству. Так же государство осуществляет федеральный государственный надзор, реализуемый федеральной трудовой инспекцией за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Законодательство устанавливает административную и уголовную ответственность для работодателя за нарушение норм и требований трудового законодательства и других нормативно правовых актив, в которых сдержатся трудовые правовые нормы, например, коллективные договора и различные локальные соглашения.

В трудовом законодательстве Российской Федерации прописан ряд категоричных, императивных норм, которые относятся к регулированию заработной платы. Например, положения о том, что в обязанности работодателя входит выплата заработной платы своим сотрудникам точно в срок и в полном размере, что установлено трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локально нормативными актами, согласно действующему трудовому кодексу; так же работодатель обязан установить прямо пропорциональную оплату труда в зависимости от отработанных часов, либо объема выполненного труда работникам, трудящимся в условиях неполного рабочего времени и другие нормы.

Методы правового регулирования заработной платы представляют собой устанавливаемые государством либо соглашением сторон формы и размеры оценки трудового вклада работников. Соответственно, выделяются не только государственный, но и договорный способ регулирования заработной платы, представленный двумя основными уровнями: коллективно-договорным и индивидуально-договорным регулированием.

В том числе, работодатели - юридические лица и индивидуальные предприниматели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Данные акты создаются для того, чтобы регламентировать возникновение, прекращение, а также изменение прав и обязанностей между двумя сторонами трудовых отношений, а именно работодателем и его работниками, то есть, данные локальные нормативные акты не индивидуализированы, они используются не однократно, а также для всего коллектива. В соответствии с трудовым законодательством предусмотрено, то, что локальные акты, которые содержат нормы трудового права, могут устанавливать систему оплаты труда организации, вышеупомянутые акты могут прописывать размеры окладов, тарифные ставки, отражать в себе перечень доплат и компенсационных надбавок, а также системы надбавок и доплат стимулирующего характера. Локальными нормативными актами может быть принято положение о премировании, в котором будет отражена премиальная система, так же локальные акты могут включать в себя дополнительные размеры повышенной оплаты за работу труда в ночное время и праздничные дни, сверх того, что устанавливается трудовым кодексом Российской Федерации; установлен период расчета средней заработной платы, только если он не ухудшает положение работников; прописан размеры и порядок ежегодной индексации заработной платы. В целом, в рамках локального регулирования система оплаты труда определяется в форме общих (обязательных) и частных (дополнительных, в виде стимулирующих доплат и надбавок) положений о выплате заработной платы. Реализуя свое право на принятие локального нормативного акта, работодатель принимает и обязательства по его исполнению.

В работе также был проведен обзор судебной практики по вопросам локального регулирования заработной платы. Вынесены следующие предложения, направленные на совершенствование законодательства в области локального регулирования оплаты труда:

- во избежание неоднозначных толкований ст.130 и 134 ТК РФ. Предлагаем внести изменения в ст. 134 добавив следующее положение: «Работодатель обязан принять локальный нормативный акт об индексации и о порядке индексации, или дополнить уже существующий локальный нормативный акт, содержащий условия оплаты труда информацией об иных способах повышения уровня реального содержания заработной платы.»

Предлагаем периодичность и размер индексации определяется отраслевыми тарифными соглашениями. Потому что, в отраслевых тарифных соглашениях учитывается специфика отрасли, экономическая, политическая и социальные ситуации.

- абзац третий ст.372 ТК РФ, в котором идет речь о дополнительных консультациях с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения, целесообразно дополнить предложением «Дополнительные консультации могут быть проведены дистанционно, путем использования средств аудио- и видеосвязи». Поскольку работодатель при принятии локального нормативного акта в условиях жестких временных ограничений должен быть защищен от возможного противодействия представительного органа работников, в том числе, относительно формата консультаций.

- в ст.129 ТК РФ понятия «заработная плата» и «оплата труда» отождествлены, несмотря на то, что оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, а заработная плата является условием трудового договора и элементом трудового правоотношения.

Поэтому целесообразно в абзаце первом ст.129 ТК РФ, в котором приводится формулировка «заработная плата (оплата труда работника)» исключить текст в скобках «(оплата труда работника)».

Таким образом, цель работы была достигнута, задачи выполнены.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные источники

1.1 Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы», подписанная в Женеве 1 июля 1949г.: по сост. на 23 июня 1992 г. // ГАРАНТ. РУ информационно-правовой портал [сайт]. Москва, 1990. URL: <https://base.garant.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

1.2 Конвенция № 173 Международной организации труда «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя», подписанная в Женеве 26 июня 1992г. // ГАРАНТ. РУ информационно-правовой портал [сайт]. Москва, 1990. URL: <https://base.garant.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

1.3 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят 16 декабря 1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // ГАРАНТ. РУ информационно-правовой портал [сайт]. Москва, 1990. URL: <https://base.garant.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

1.4 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) по сост. на 01 июля 2020 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – N 31. – Ст. 4398.

1.5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ: по сост. на 28 июня 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ: по сост. на 28 июня 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – N 32. – Ст. 3301.

1.6 Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ: по сост. на 01 июля 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – N 25. – Ст. 2954.

1.7 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая): Федеральный закон от 05 августа 2000 г. N 117-ФЗ: по сост. на 20 апреля 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – N 32. – Ст. 3340.

1.8 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ: по сост. на 01 июля 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 1.

1.9 О прожиточном минимуме в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ: по сост. на 29 декабря 2020 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – N 43. – Ст. 4904.

1.10 О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ: по сост. на 29 декабря 2020 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – N 26. – Ст.2729.

1.11 О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ: по сост. на 02 июля 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – N 43. – Ст. 4190.

1.12 О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 02 июля 2021 г. N 400 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – N 17. – Ст. 291.

1.13 Распоряжение ОАО «РЖД» от 20.07.2010 N 1573р «Об утверждении Положения о корпоративной системе премирования работников филиалов открытого акционерного общества «Российские железные дороги» // Сайт ОАО «РЖД» – URL: <https://www.rzd.ru/> (дата обращения: 26.11.2021).

Научная литература

2.1 Абалдуев В.А. Порядок и сроки выплаты заработной платы как гарантия прав работников: необходимы новые законодательные решения / В.А. Абалдуев // Актуальные проблемы российского права. – 2018. – № 7. – С. 136-142.

2.2 Абузярова Н.А. Конституционные основы заработной платы и социального страхования в России / Н.А. Абузярова // Журнал российского права. – 2016. – № 7. – С. 12-19.

2.3 Абузярова Н.А. Заработная плата: правовое регулирование: монография. / Н.А. Абузярова.- М.: Проспект, – 2015. – 216 с.

- 2.4 Беляева Е.И., Некрасова Б.А. Современный кризис заработной платы / Е.И. Беляева, Б.А. Некрасова // Символ науки. – 2018. – № 5. – С. 72-74.
- 2.5 Бархатова Е.Ю. Комментарий к Конституции Российской Федерации /Е.Ю. Бархатова. – М.:Проспект, – 2020. – 256 с.
- 2.6 Бечелов М.С. Премирование работников: безусловное право или обязанность работодателя? / М.С. Бечелов // StudNet. – 2021. – № 4. – С. 1-19.
- 2.7 Булатов А.С. Национальная экономика: учебное пособие. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2011. – 302 с.
- 2.8 Верещак С.Б., Иванова О.А. Проблемы правового регулирования труда работников кредитных организаций и способы их решения /С.Б. Верещак, О.А. Иванова // Интерактивная наука. – 2016. – № 7. – С 53-55.
- 2.9 Воробьева О.А., Полякова Ю. А., Лапшина О.С. Проблемы реализации индексации заработной платы // БГЖ. 2020. – №2. – С. 337-338.
- 2.10 Григорьева А.Г., Леус М.В. Вопросы правового регулирования задержки выплаты заработной платы / А.Г. Григорьева, М.В. Леус // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2017. – № 10. – С. 1-5.
- 2.11 Гусов К. Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, Лютов Н. Л., – М.:Проспект, 2017. – 592 с.
- 2.12 Ерёмина С.Н. Проблемные вопросы неравенства в сфере действия норм трудового права // Вестник Юридического факультета Южного федерального университета. 2021. Т. 8, № 2. С. 71–76.
- 2.13 Жмачинский В.И., Чернева Р.И. Минимальная заработная плата как фактор повышения уровня и качества жизни / В.И. Жмачинский, Р.И. Чернева // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – № 8. – С. 1508-1521.
- 2.14 Калюжнов Е.Ю. Нормативизм и юридический позитивизм в исследовании локальных нормативных правовых актов: пророки теорий / Е.Ю. Калюжнов // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2012. – № 1. – С. 214-218.

2.15 Киселев А.С., Колодина А.В. Проблемы правового регулирования заработной платы в России / А.С. Киселев, А.В. Колодина // Право: история и современность. – 2019. – № 3. – С. 122-130.

2.16 Князева Н.А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы / Е.А. Князева// Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 1. – С. 111-118.

2.17 Козина Е.В. Локальный способ регулирования заработной платы / Е.В. Козина: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Екатеринбург, 2009. – 26 с.

2.18 Козина Е.В. Некоторые проблемы локального регулирования оплаты труда / Е.В. Козина // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – 2008. – № 15. – С. 75-79.

2.19 Колобова С.В. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова. – М.: Юстицинформ, 2018. – 403 с.

2.20 Коокуева В.В. Минимальный размер оплаты труда как инструмент социальной политики: реалии и проблемы / В.В. Коокуева // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2017. – № 10. – С. 1157-1172.

2.21 Кудрин А.С. О значении социального и правового воздействия субъектов права на трудовые отношения в контексте обеспечения достойного труда /А.С. Кудрин // Вестник Пермского университета. – 2014. – № 1. – С. 256-259

2.22 Мерзлякова А.Ю. Факторы величины индивидуальной заработной платы / А.Ю. Мерзлякова // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2017. – № 6. – С. 41-50.

2.23 Миронова Ю.С. Сущность заработной платы / Ю.С. Миронова // Символ науки. – 2016. – № 7. – С.50-52.

2.24 Модорский А.В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы / А.В. Модорский // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2014. – № 1. – С. 97-102.

2.25 Мороз Н.А. Нормативно-правовое регулирование заработной платы /Н.А. Мороз // Научные исследования. – 2016. – № 1. – С. 1-6.

2.26 Мощная О.В., Чиканова Л.А. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации / О.В. Мощная Л.А. Чиканова // Журнал российского права. – 2016. – № 6. – С. 82-92.

2.27 Никитенко Ю.М. Локальная юридическая деятельность: общетеоретический анализ /Б.М. Никитенко: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – Саратов, 2013. – 30 с.

2.28 Николаев Г.Н. Локальное регулирование заработной платы / Г.Н. Николаев // E-Scio. – 2019. – № 1. – С. 1-5.

2.29 Петров А. Я. Заработная плата: о концепции раздела VI Трудового Кодекса Российской Федерации // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2009. – №2. – С. 81-83.

2.30 Петров Е.Д. Проблемы правового регулирования надбавок и доплат стимулирующего характера / Е.Д. Петров // Проблемы экономики и юридической практики. – 2014. – № 2. – С. 295-300.

2.31 Пряженников М.О. Локальное регулирование в сфере труда: теоретико-правовой аспект /М.О. Пряженников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Москва, 2018. –27 с.

2.32 Редков Н.А. Дискриминация в сфере труда / Н.А. Редков // Вестник Костромского государственного университета. – 2018. – № 2. – С. 333-337.

2.33 Слугина Н.П. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в современной России / Н.П. Слугина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 1. – С. 1-3.

2.34 Сорокина В.А. Заработная плата и её функции / В.А. Сорокина // Academy. – 2018. – № 1. – С. 48-49.

2.35 Филиппова Э.М. Принцип всеобщности в праве социального обеспечения: философско-теоретический аспект / Э.М. Филиппова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2013. – № 3. – С. 55-58.

2.36 Шайхутдинова Н.П. Функции локальных нормативных актов трудового права / Н.П. Шайхутдинова // Вестник Удмуртского университета. – 2014. – Вып.3. – С. 209-212.

2.37 Шестакова Е. Локальные акты об оплате труда / Е. Шестакова // Кадровик.ру. – 2014. – № 2. – С. 1-6.

2.38 Шуринова В.П., Чеботарева З.В. Разработка положения о вознаграждении труда работников приборостроительных предприятий / В.П. Шуринова, З.В. Чеботарева // Economics. – 2017. – № 10. – С. 47-51.

Материалы судебной, следственной и иной правоприменительной практики

3.1 Постановление Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. № 19-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани" // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 3. – Ст.354.

3.2 Определение Конституционного Суда РФ Дело № 1271-О. – Архив Конституционного Суда Российской Федерации. Определение Конституционного Суда РФ от 27 июня 2017г. № 1271-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Курки Андрея Анатольевича на нарушение его конституционных прав абзацем третьей части второй статьи 21, абзацами пятым и седьмым части первой статьи 22, частью первой статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации и частью третьей статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. [сайт]. URL: <https://legalacts.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.3 Определение Конституционного Суда РФ от 19 ноября 2015 г. № 2618-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дыкова Игоря Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации" // ГАРАНТ.РУ. [сайт]. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.4 Определение Конституционного Суда РФ от 18 июля 2017 г. № 1554-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шумайлова Михаила Юрьевича на нарушение его конституционных частью второй статьи 135 и частью

первой статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации” // ГАРАНТ.РУ. [сайт]. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.5 Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. N 913-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью "Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия" на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации" // ГАРАНТ.РУ. [сайт]. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.6 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации": по сост. на 24 ноября 2015 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2007. – N 3.

3.7 Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. –2018. – N 11.

3.8 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.04.2019 N 89-КГ18-14 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. [сайт]. URL: <https://legalacts.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.9 Определение Московского городского суда от 06.11.2018 по делу № 4га/5-905/2018 // Московский городской суд. [сайт]. URL: <https://mos-gorsud.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.10 Решение Ботайского городского суда Ростовской области от 7.09.2020 по делу № № 2-1660/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.11 Решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 28.05.2020 по делу № 2-318/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.12 Решение Белгородского областного суда от 26.10.2020 по делу № 12-259/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.13 Решение Йошкар-Олинского городского суда Республики Марий Эл от 20.07.2020 по делу № 2-2303/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.14 Решение Березовского городского суда Кемеровской области от 26.11.2020 по делу № 2-800/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.15 Решение Жирновского суда Волгоградской области от 18.11.2016 по делу № 12-64/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.16 Решение Железнодорожного районного суда города Новосибирская Гражданское дело от 21.01.2019 по делу № 2-451/2018 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.17 Решение Ленинского районного суда города Ярославля от 5.08.2019 по делу № 2А-1163/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.18 Решение Тавдинского районного суда Свердловской области от 24.06.2019 по делу № 2-255/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.19 Решение Комсомольского районного суда Ивановской области от 27.06.2019 по делу № 2-138/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.20 Решение Центрального районного суда города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 13.08.2019 по делу № 2-2816/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.21 Решение Свердловского районного суда города Костромы Костромской области от 23.07.2020 по делу № 2-2431/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.22 Решение Куйбышевского районного суда города Новокузнецка Кемеровской области от 24.07.2020 по делу № 2-632/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.23 Решение Ширинского районного суда Республики Хакасия от 21.07.2020 № 2-181/2020 по делу № 2-632/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.24 Решение Советского районного суда города Уфы Республики Башкортостан от 16.07.2020 по делу № 2-1562/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.25 Решение Оренбургского районного суда Оренбургской области от 27.11.2020 по делу № 2-2010/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.26 Решение Октябрьского районного суда Самарской области от 20.02.2020 по делу № 2-800/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.27 Решение Центрального районного суда города Омска Омской области от 14.07.2020 по делу № 2-1869/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.28 Решение Читинского районного суда Забайкальского края от 10.11.2020 по делу № 2-1814/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.29 Решение Нальчинского городского суда Кабардино-Балкарской Республики от 27.07.2020 по делу № 2-2238/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.30 Решение Железнодорожного районного суда города Улан-Удэ Республики Бурятия от 24.07.2020 по делу № 2-1156/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

3.31 Решение Бузулукского районного суда Оренбургской области от 2.09.2020 по делу № 2-1318/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. [сайт]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 26.11.2021).

Положение об оплате труда, премировании и материальном стимулировании работников ООО “Проект-А”

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда, премировании и материальном стимулировании работников ООО “Проект-А” (далее по тексту “Положение”) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения Работников ООО “Проект-А” (далее по тексту “Общество”).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту “Работники”, осуществляющих в Обществе трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в Общество в соответствии с ТК РФ.

1.3. В настоящем Положении под заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предоставляемые Обществом Работникам в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами, действующими в Обществе.

1.4. Заработная плата Работников включает в себя:

1.4.1. фиксированную часть оплаты труда (должностной оклад) Работника за исполнение трудовых функций (должностных обязанностей) определённой сложности за календарный месяц;

1.4.2. стимулирующая часть (единовременные премии, доплаты, надбавки компенсационного характера) за надлежащее выполнение/перевыполнение Работниками трудовых функций (должностных обязанностей), выплачиваемую в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором.

1.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2. Система оплаты труда Работников

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате Работникам в соответствии с его квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда.

2.2. В Обществе устанавливается **повременно-премиальная система оплаты труда**, если трудовым договором с Работниками не предусмотрено иное.

2.2.1. Повременная часть оплаты Работника зависит от фактически отработанного им времени, документированный учет которого ведется в табелях.

2.2.2. Премиальная часть оплаты труда предполагает выплату Работникам материального поощрения за надлежащее выполнение/перевыполнение трудовых функций в виде единовременных (разовых) премий в соответствии с трудовым договором.

3. Фиксированная часть заработной платы Работников и порядок её исчисления

3.1. Работникам Общества выплачивается должностной оклад.

3.2. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда Работников за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2.1. Должностные оклады Работников устанавливаются в трудовых договорах.

3.2.2. Работникам, отработавшим неполное количество дней в месяце, оплата производится пропорционально отработанному времени.

3.3. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

3.3.1. время нахождения Работников в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпуске;

3.3.2. время нахождения Работников в отпуске без сохранения заработной платы;

3.3.3. время нахождения Работников в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

3.3.4. период временной нетрудоспособности;

3.3.5. период, в течение которого Работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

3.3.6. период, в течение которого Работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине Работника.

4. Премиальная часть заработной платы Работников

4.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.

4.2. Премии выплачиваются по результатам работы Общества за отработанный период (за месяц, за квартал, за год), в соответствии с личным вкладом каждого Работника в выполнение

поставленных руководством Общества задач, своевременное и качественное выполнение Работником своих трудовых обязанностей.

4.3. Премии начисляются на основании приказа (распоряжения) директора Общества. В случае отсутствия возможности по выплате премии, соответственно приказ по Обществу не издается.

4.4. Единовременное премирование может осуществляться в отношении Работников в индивидуальном порядке:

- в связи с уходом в отпуск, на поддержание здоровья;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;
- за иные профессиональные, деловые и др. качества, проявленные при выполнении служебных обязанностей, либо особо важных поручений руководителей Общества.

4.5. Единовременные премии выплачиваются на основании служебной записки Руководителей структурных подразделений и утверждаются приказом (распоряжением) директора Общества.

4.6. Премии выплачиваются исходя из финансовых возможностей Общества, при наличии свободных денежных средств, которые могут быть использованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

4.7. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5. Гарантии и выплаты компенсационного характера

5.1. Под Гарантиями и Компенсациями в настоящем Положении понимаются:

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

5.2. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере, устанавливаемом приказом Директора.

Доплата вводится на период совмещения профессий или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

5.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

5.5. В случае возникновения временной приостановки работы (вынужденный простой) по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, независящим от Общества и его Работников оплата производится в размере $2/3$ (двух третей) должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.6. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух

третьей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.7. Трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

5.8. Для оплаты работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочных работ, при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника применяются соответствующие нормы трудового законодательства РФ.

6. Иные случаи выплаты денежных средств Работникам

6.1. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств Работникам может быть выплачена материальная помощь.

6.2. Материальная помощь выплачивается из собственных средств Общества на основании приказа (распоряжения) Директора Общества по личному заявлению Работника.

7. Выплата заработной платы и иных платежей

7.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренными настоящим Положением.

7.2. Заработная плата выплачивается Работникам путем выдачи наличных денежных средств из кассы Общества или путем перечисления денежных средств на платежные банковские карты Работников в банк, с которым у Общества заключен договор.

7.3. Общество обеспечивает Работников банковскими платежными картами установленного образца за свой счет.

7.4. Заработная плата выплачивается до 5 числа каждого месяца, следующего за отчетным.

7.5. Если по причинам, не зависящим от руководства Общества, заработную плату невозможно выплатить в установленный срок, она выплачивается в течение следующего месяца с учетом ст. 236 ТК РФ.

7.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.7. Оплата ежегодного очередного и дополнительного отпуска Работникам производится на основании приказа директора Общества о его предоставлении и не позднее, чем за три дня до его начала.

Оплата дополнительного отпуска Работникам, совмещающим работу с обучением, производится в день выдачи заработной платы.

7.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в соответствии с законодательством РФ. Листок нетрудоспособности, сданный в бухгалтерию Общества после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

7.9. Выплата премий осуществляется в дни выплаты заработной платы.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно. В случае изменения законодательных актов может быть дополнено и пересмотрено.

8.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения Работников.

8.3. Все вопросы, касающиеся порядка оплаты труда, премирования и материального стимулирования работников, не вошедшие в настоящее Положение, регулируются Трудовым кодексом РФ.

8.4. Оригинал Положения об оплате труда хранится в бухгалтерии Общества, копия Положения, заверенная в установленном порядке, передается на хранение в отдел по работе с персоналом Общества.

Приложение 1. Лист ознакомления

Приложение 2. Лист изменений