

Е. Б. Гриценко

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

*В статье рассматриваются основные модели определения заработной платы в организациях, финансируемых из государственного бюджета. Приводится классификация факторов, формирующих уровень заработной платы, а также показано значение отраслевых соглашений и коллективных договоров, положений об оплате труда для определения различных элементов заработной платы (тарифных ставок, окладов, различного рода доплат и надбавок).*

Заработная плата – важнейшая часть системы вознаграждения за труд, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника<sup>1</sup>.

В конвенции МОТ № 95 (1949) «Об охране заработной платы» дается следующее определение: «Термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны». В данном случае понятия «вознаграждение» и «заработная плата» отождествляются. Такое толкование в принципе справедливо, так как в конвенции речь идет об оплате труда как элементе трудовых отношений.

В условиях плановой экономики заработная плата, выступающая как цена труда, была одним из наиболее жестко регулируемых параметров хозяйственного механизма. Она поддерживалась на искусственно низком уровне, а ее ставки для различных категорий работников устанавливались в рамках единой тарифной сетки, ориентированной на принцип уравнительности и сжатие дифференциации в доходах. Предприятия были лишены возможности принимать самостоятельные решения по большинству ключевых вопросов политики оплаты труда. Регламентировалось и контролировалось все: общий объем фонда заработной платы, ее средний уровень, темпы роста, формы оплаты, профессиональные и квалификационные различия, соотношение между постоянной и переменной частью и т. д. Любое, даже самое незначительное отклонение от установленных правил было невозможно без получения специального разрешения.

Высокая степень унификации была характерна и для использовавшихся предприятиями схем оплаты: они могли выбираться из строго определенного

---

<sup>1</sup> При всей значимости заработная плата в большинстве процветающих фирм не превышает 70% дохода работника. По имеющимся данным, доля оплаты труда в валовом внутреннем продукте нашей страны составляет только 10–12%, тогда как в промышленно развитых странах мира она достигает 50–60%, т. е. примерно в пять раз больше.

набора вариантов, которые разрабатывались и утверждались внутри соответствующих отраслевых министерств. Определенная степень гибкости (хотя и очень ограниченная) обеспечивалась тем, что практически все эти схемы предусматривали выплату работникам премий при условии выполнения или перевыполнения их предприятиями различных плановых показателей.

Начало рыночных реформ в России означало отмену большей части административных ограничений, действовавших при прежнем экономическом режиме. Процесс установления цены труда стал децентрализованным, рыночные агенты обрели самостоятельность при определении уровня заработной платы и степени ее дифференциации (рис. 1).

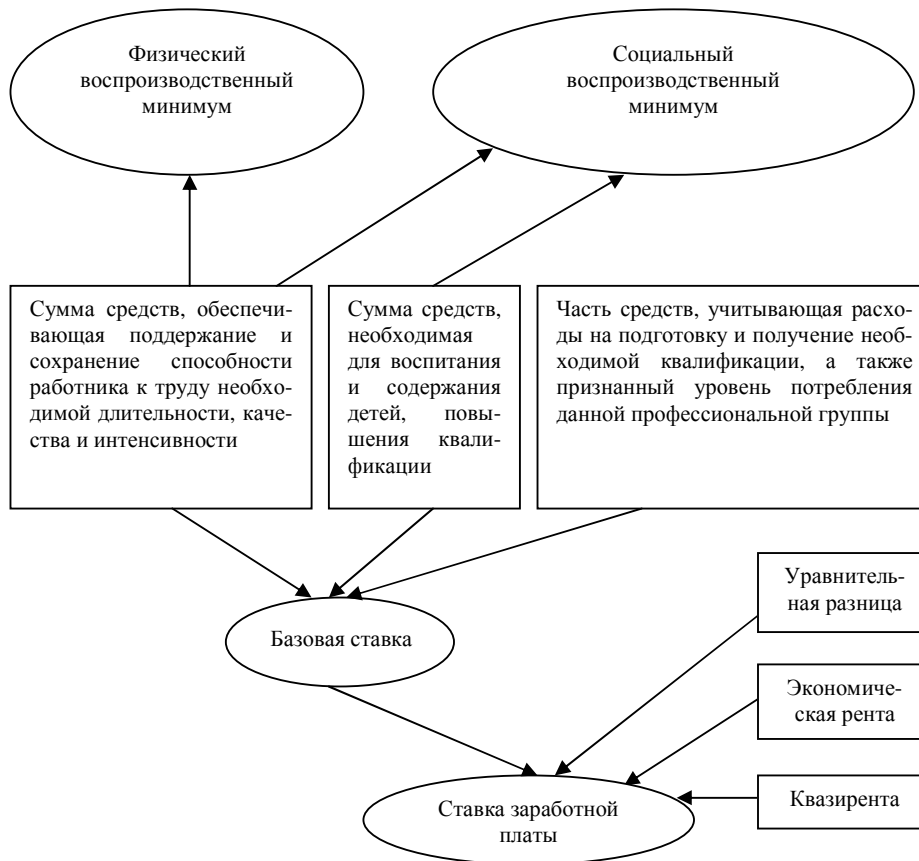


Рис. 1. Ставка заработной платы как основа рыночной единицы труда

В условиях рыночной экономики основные компоненты заработной платы выглядят следующим образом (рис. 2).

Прямое государственное регулирование сегодня сохранилось только в бюджетном секторе, где с 1992 г. действует единая тарифная сетка (ЕТС). По отношению к остальным секторам экономики государство стало использовать косвенные рычаги регулирования, такие, как установление минимального размера оплаты труда (МРОТ), налогообложение фонда заработной платы, налоговая политика ограничения доходов, участие в трехсторонней комиссии, в рамках которой на общенациональном уровне заключаются тарифные соглашения между профсоюзами и работодателями, и т. д.

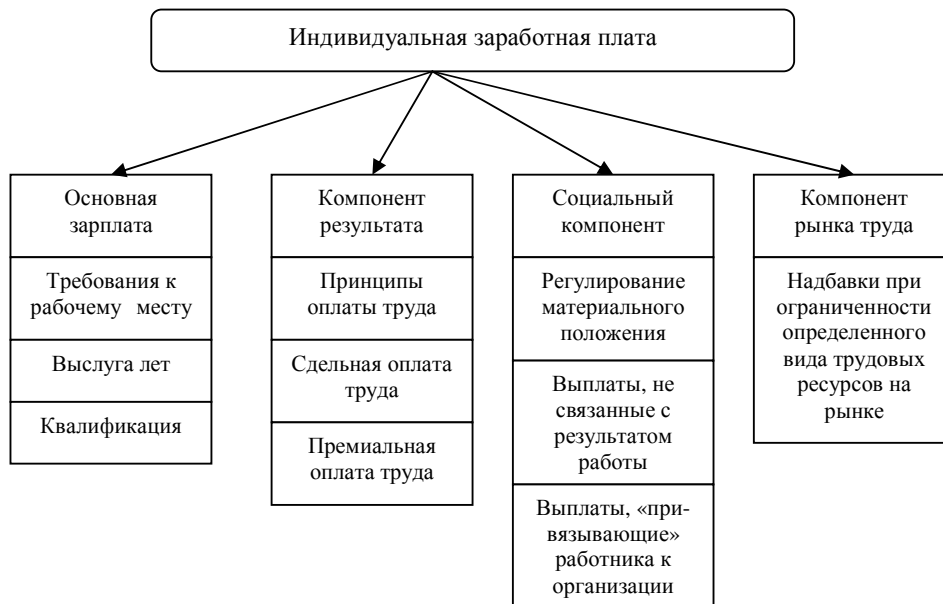


Рис. 2. Компоненты системы оплаты труда в организации

В настоящее время можно выделить три модели определения заработной платы, каждая из которых отражает соотношение сил наемных работников и работодателей на рынке труда.

*Первая модель* состоит в том, что размер зарплаты определяется в рыночном договоре между работодателем и наемным работником. Стороны в этом отношении формально равны, но работодатель обладает большими возможностями по сравнению с наемным работником.

*Вторая модель* предусматривает коллективное определение зарплаты. В этом случае работники объединяются в профсоюзы для защиты своих экономических интересов. В качестве самого сильного средства они могут прибегнуть к забастовкам, что укрепляет их позиции на переговорах. Эта модель приводит к улучшению положения наемных работников.

*Третья модель* (основная) состоит в том, что заработная плата нормируется государством. В связи с принятием Трудового кодекса Российской Федерации (ТК) современная организация заработной платы предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с региональным, отраслевым и локальным (непосредственно в организации) регулированием (рис. 3 и 4).

В централизованном порядке определяются:

- порядок установления условий оплаты труда;
- минимальный размер заработной платы;
- схемы должностных окладов и размеры окладов (тарифных ставок) в бюджетной сфере;
- правила оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда;
- случаи сохранения среднего заработка или его части в строго определенных ситуациях;
- исчисление среднего заработка;
- гарантии в области оплаты труда (место и сроки выплаты заработной платы, индексация заработной платы, условия изменения оплаты труда, возможные удержания из заработной платы работника и др.).

Особое место в центральном регулировании условий оплаты труда занимает генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством РФ. В дальнейшем на федеральном уровне предполагается переход на отраслевые системы оплаты труда для работников федеральных государственных учреждений, нацеленные на оплату за конечный результат и основанные на общих принципах построения отраслевых систем для соблюдения принципа равной оплаты за равный труд. Субъекты Российской Федерации также готовятся к переходу на аналогичные отраслевые системы, и они смогут использовать те подходы к построению отраслевых систем оплаты труда, которые будут разработаны на федеральном уровне.

Сегодня на региональном уровне вопросы оплаты труда решаются в основном с использованием принципов социального партнерства. Важность учета территориальных особенностей формирования цены рабочей силы обусловлена тем, что в России исторически сформировались весьма существенные различия как в уровне жизни, так и в уровне доходов населения между административно-территориальными образованиями. Например, в Москве дифференциация заработных плат в сопоставлении с величиной прожиточного минимума остается весьма значительной<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Прожиточный минимум в IV квартале 2007 г. в целом по Российской Федерации составлял 4197 рублей, среднемесячная заработная плата – 13527 рублей.

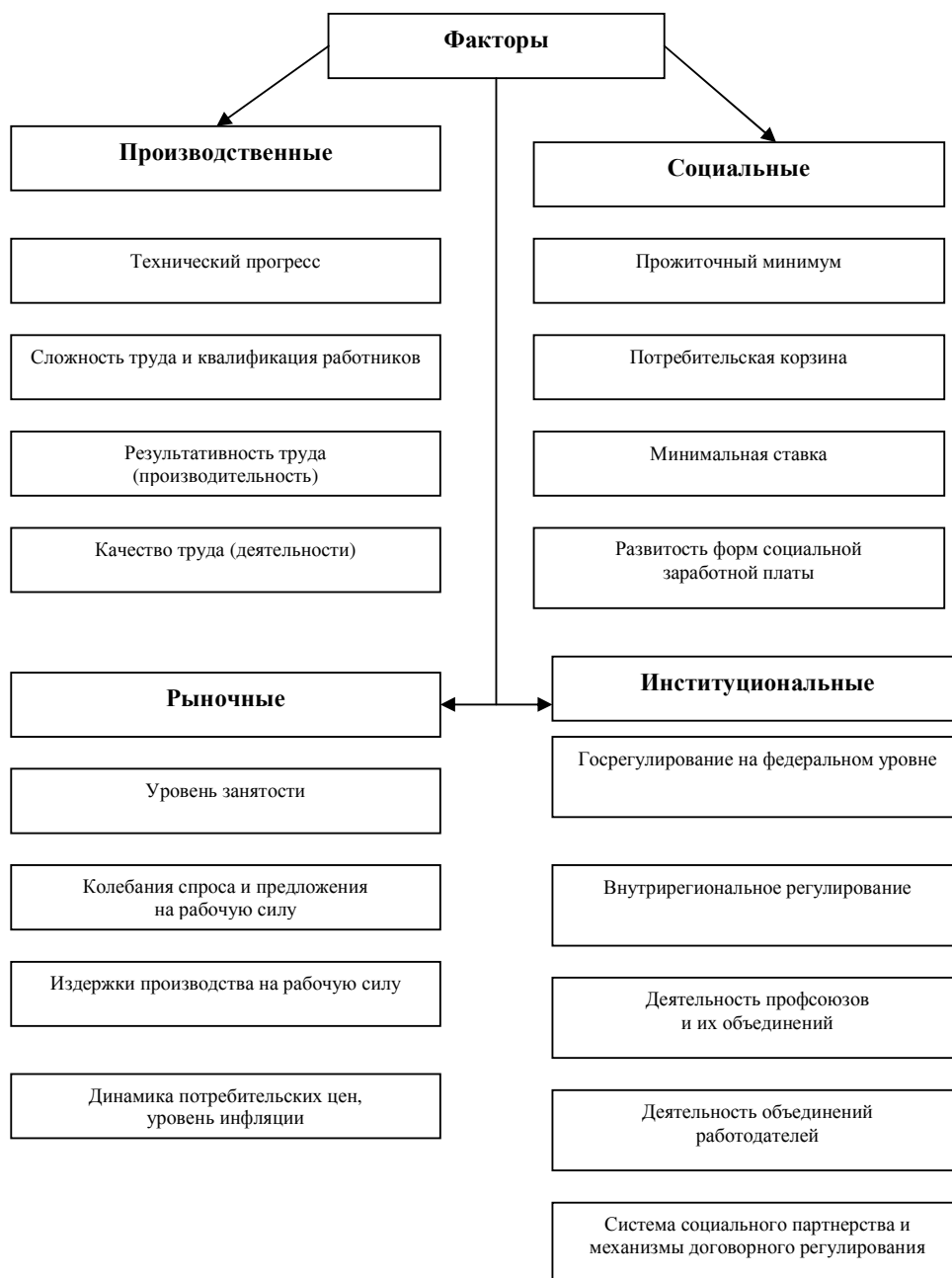


Рис. 3. Классификация факторов, формирующих уровень заработной платы

Трехсторонние соглашения, оговаривающие вопросы оплаты труда в регионе (в том числе ее минимальный уровень), заключены в 77 регионах России. Во многих из них низший порог оплаты труда установлен в два-три раза выше, чем минимальный размер заработной платы, определенный федеральным законодательством. Он ориентирован на прожиточный минимум трудоспособного человека и индексируется в порядке, указанном в соглашениях (в связи с ростом региональных потребительских цен на товары и услуги). Например, в Московском трехстороннем соглашении на 2007 год было принято считать «городским минимумом оплаты труда минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму времени, установленную законодательством РФ, и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со ст. 147, ст. 151, ст. 152, ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации».

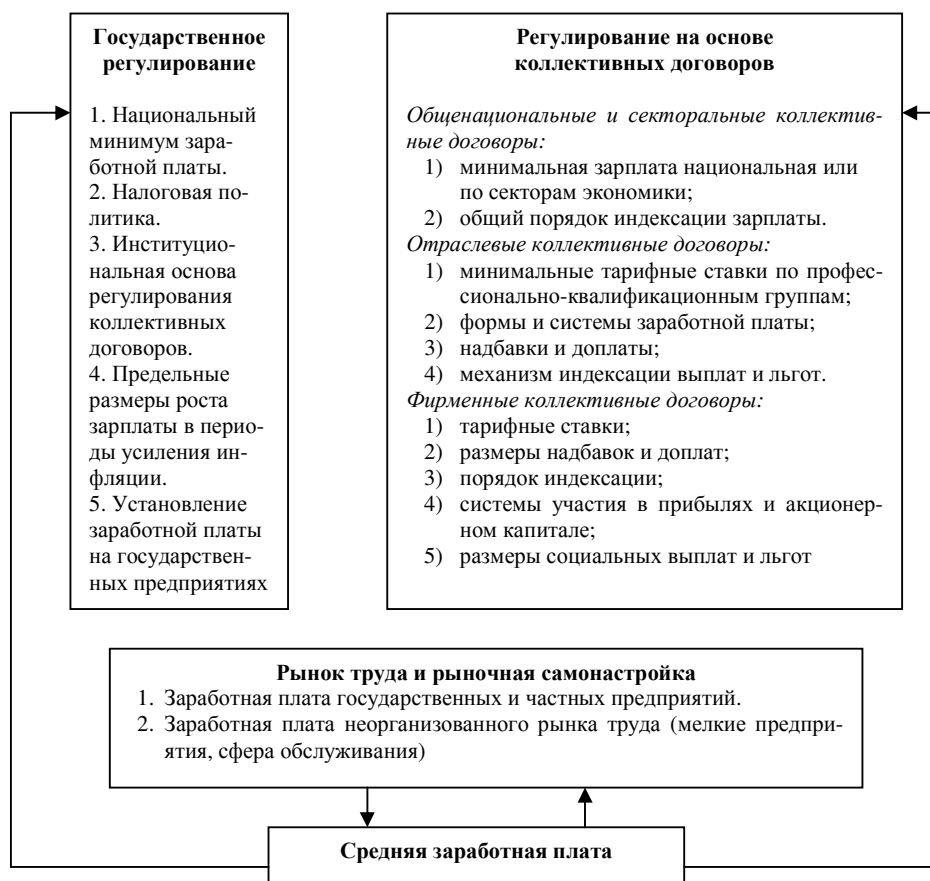


Рис. 4. Модель установления и регулирования заработной платы

Кроме того, в соответствии с Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, рекомендовалось применять тарифную систему оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки с сохранением 18 разрядов и действующих межразрядных коэффициентов, устанавливающих соотношение ставок первого и восемнадцатого разрядов 1 : 4,5.

По данным мониторинга, проводимого Минздравсоцразвития России, во всех субъектах Российской Федерации приняты нормативные правовые акты о введении региональных систем оплаты труда, соответствующих этим рекомендациям.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых (межотраслевых) соглашений, устанавливающих:

- минимальную оплату труда в отрасли в большем размере по сравнению с определенным федеральным законом;
- соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих, отдельным категориям специалистов и служащих;
- повышенную оплату труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- регулярность пересмотра тарифных ставок, окладов в связи с ростом стоимости жизни и его порядок;
- доплаты и надбавки, стимулирующие работу данной отрасли.

На локальном уровне решается самое большое количество вопросов, связанных с оплатой труда. Документами, определяющими условия оплаты труда в организации, как правило, являются коллективные договоры и положения об оплате труда (последние в ТК не упоминаются). Из многих статей Трудового кодекса применительно к отдельным вопросам оплаты вытекает, что они могут находить свое решение или в коллективных договорах, или в локальных нормативных правовых актах (см., например, ст. 135, 147, 153 ТК). Положения об оплате труда относятся к числу локальных нормативных правовых актов, которые могут существовать самостоятельно, если в организации не заключается коллективный договор или если они не включены в него в качестве приложения.

Правовые нормы, принимаемые на уровне организации, дают возможность увязать заработок работника как с результатами его трудовой деятельности, так и с финансовым положением организации. В то же время есть обязательные требования к содержанию коллективных договоров и положений об оплате труда.

Применительно к коллективному договору требования следующие:

- включать положения по тем вопросам заработной платы, по которым в законодательстве о труде содержится прямое предписание об их закреплении или уточнении (ст. 131, 134, 136, 139, 143–144, 147, 149, 152, 154, 158–159 ТК);
- при наличии у организации экономических возможностей дополнительно вносить нормативные положения, гарантирующие более высокую по

сравнению с действующим законодательством оплату труда (например, сверхурочной работы по сравнению с указанной в ст. 153 ТК);

– не включать правила, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде.

Все организации с помощью коллективных договоров должны довести до сведения работающих структуру их заработной платы, механизм определения конкретных размеров полагающихся им выплат при выполнении норм труда и служебных обязанностей, а также показать, на какие доплаты, надбавки, премии и иные выплаты поощрительного характера они могут рассчитывать.

Работнику из коллективного договора должно быть ясно, какая система оплаты труда установлена для той группы лиц, к которой он относится; каковы диапазон разрядов в его организации и минимальная сумма оплаты труда (если она выше, чем предусмотрено федеральным законом), доля тарифной ставки в среднемесечном заработке и основания для установления отдельным рабочим окладов вместо тарифных ставок, способы оплаты труда руководителей, специалистов и служащих данной организации, размер оплаты труда при простое, в ночное время, в праздничные дни, формы, место и сроки выплаты заработной платы, условия введения и пересмотра действующих норм труда.

При наличии отдельного положения об оплате труда достаточно в коллективный договор поместить сведения общего характера по тому или иному вопросу, сделав отсылку к соответствующему разделу упомянутого положения.

Порядок установления заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного рода выплат определен в ст. 135 и 144 ТК. Применительно к тарифным ставкам (окладам) порядок их установления варьируется в зависимости от того, в какую группу входит организация:

– для бюджетных – законами и иными нормативными правовыми актами;

– со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) – законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

– для других – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Следует заметить, что в Трудовом кодексе есть еще ряд статей, которые дают возможность работодателю и работнику решить вопросы оплаты труда с помощью трудового договора (ст. 57, 131, 135, 136, 147, 149, 151–154, 158), в том числе посвященные оплате труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.