

Кудрина Марина Андреевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Костромской государственной университет»

г. Кострома, Костромская область

«ОПЛАТА ТРУДА» ИЛИ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА»: НОРМАТИВНО-ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГЛАМЕНТИРОВАНИЕ

Аннотация: в современных условиях многие авторы понятия «оплата труда» и «зарботная плата» отождествляют. Чтобы точнее разобраться в этом вопросе исследователь обратился к действующему законодательству. Кроме того, в работе были затронуты аспекты координирования оплаты труда на базе договоров и соглашений.

Ключевые слова: оплата труда, зарботная плата, трудовой кодекс, минимальный размер оплаты труда, трудовой договор, правовое регулирование оплаты труда.

На сегодняшний день, существует множество определений «оплаты труда» и «зарботной платы». Многие авторы разделяют эти два понятия.

Оплата труда – это система 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 трудовыми договорами [1, с. 23].

Оплата труда – это регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию или оказанные услуги, за отработанное время, включая оплату ежегодных отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени, оплачиваемого в соответствии с трудовым законодательством и коллективными трудовыми договорами [1, с. 25].

Зарботная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

Заработная плата – это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполняемую по трудовому договору работу [3, с. 24].

Чтобы более точно разобраться в этом вопросе необходимо обратиться к законодательству. Так, согласно Трудового кодекса ст. 129 «заработная плата» и «оплата труда» одно и то же понятие, и дается следующее определение. Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [5].

Кроме Трудового кодекса РФ, существуют другие нормативно-правовые документы, где прописаны основные аспекты оплаты труда и заработной платы. Так, в Конституции РФ в статье 37 фиксированы права каждого гражданина РФ: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск» [2]. Отсюда следует, Конституция РФ устанавливает главные правила отношений между сотрудником, работодателем и государством.

Однако, наряду с этим конкретные позиции главного нормативного документа определяются в соотносимых федеральных законах, инструкциях, методических указаниях, положениях об оплате труда и премировании работников и т.

п. Благодаря этому, на наш взгляд, надлежит выделить главный законодательный документ – Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Трудовой кодекс РФ, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.)» [5].

Иными представительными документами, формулирующие порядок исполнения и учета расчетов по оплате труда, являются:

1. Налоговый Кодекс Российской Федерации (НК РФ) в разделе порядка зачисления и удержания налога на доходы физических лиц.

2. Семейный Кодекс Российской Федерации (СК РФ) в разделе управления отношений, создаваемых в случае развода и требования алиментов на содержание несовершеннолетних детей.

3. Положение об оплате труда и премировании работников, создаваемое на базе нормативных и законодательных документов юридическим или бухгалтерским отделом учреждения.

4. Коллективный договор, подписываемый в рамках социального партнерства между сотрудниками и работодателем.

5. Трудовой договор, определяет отдельные условия труда, отдыха и социальное обеспечение для индивидуальных работников.

Данный список можно растягивать за счет других федеральных, региональных, местных и отраслевых нормативных актов, которые образуют начало для рациональной организации труда, учета его результатов, а также для расчета и оплаты заработной платы, план начисления которой зависит от установленных в учреждении видов, форм и систем оплаты труда.

Теперь задачи оплаты труда решаются на уровне предприятий. Государство определяет всего на всего минимальную степень оплаты.

Государственное регулирование оплаты труда содержит:

- законодательное констатирование и преобразование минимального размера оплаты труда в РФ;
- налоговое регламентирование средств, адресуемых на оплату труда предприятиями, как и доходов физических лиц;
- ввод районных коэффициентов и процентных надбавок;
- ввод государственных гарантий по оплате труда.

Координирование оплаты труда на базе договоров и соглашений гарантируется: генеральным, территориальным, коллективными договорами и индивидуальными договорами (контрактами).

Под прожиточным минимумом понимается показатель минимального состава и структуры использования материальных благ и услуг, обязательных для сохранения здоровья человека и надежности его жизнедеятельности. Прожиточный минимум применяется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для определения минимального размера пособия по безработице и стипендии на промежуток профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Минимальный размер оплаты формулируется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей страны. Минимальный размер оплаты формируется в размере 40% прожиточного минимума, вычисленного на душу населения, что предусматривает его периодическое пересматривание с учетом индекса потребительских цен и тарифов на услуги [4].

Правовое регулирование оплаты труда в производственной квалифицируется сочетанием централизованного и договорного регулирования.

В централизованном режиме определяется минимальный размер заработной платы, тарифные ставки и должностные оклады в производственной и других сферах. Договорное регулирование оплаты труда реализовывается в двух формах: коллективно – договорной и индивидуально – договорной. Коллективно – договорное регулирование оплаты труда осуществляется на основе коллективных договоров и соглашений. Согласно ст. 41 ТК РФ в предмет коллективного

договора могут вводиться формы, системы и размеры оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций, механизм регулирования оплаты труда с учетом увеличения цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором, и отдельные другие вопросы. Персонально – договорное регулирование осуществляется на уровне работник – работодатель. В трудовом договоре устанавливается цена труда каждого работника. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ оплата труда является существенным условием трудового договора [5].

Таким образом, понятия «заработная плата» и «оплата труда» мы отождествляем, т.к. основной нормативный документ в этой области – Трудовой кодекс РФ, этому не противоречит. Заработная плата сотруднику, чаще всего, устанавливается трудовым договором в соответствии с функционирующей у данного работодателя системой оплаты труда, которая содержит размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок, включая доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и системы премирования, которые вводятся коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пропорциональности с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Список литературы

1. Богаченко В.М. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебник / В.М. Богаченко – Ростов н/Д, 2015. – 509 с.
2. Конституция Российской Федерации // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: официальный сайт компании «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>
3. Либерман К. Заработная плата в проводках [Текст] / К. Либерман // Кадровый вопрос. – 2016. – №1. – С. 24–31.
4. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы №922 от 25.03.2013 г. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: официальный сайт компании «Консультант Плюс» Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

5. Трудовой кодекс Российской Федерации // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: официальный сайт компании «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>

6. Организация оплаты труда в бюджетных учреждениях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xreferat.com/113/5759-1-organizaciya-oplaty-truda-v-byudzhetyh-uchrezhdeniyah.html> Исключить (дата обращения: 07.11.2017).