

УДК 349.232

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ, ДОПУСКАЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЯМИ

О. И. Попова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Статья посвящена проблеме регулирования трудовых отношений при установлении, изменении заработной платы работника. Детально проанализирована структура заработной платы, в том числе стимулирующие выплаты, а также правоприменительная практика в сфере выплаты заработной платы.

***Ключевые слова:** заработная плата, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, премия, локальные акты работодателя, работодатель.*

При трудоустройстве на работу практически каждый гражданин обращает внимание на размер своей будущей заработной платы, а не на другие условия, в которых он будет осуществлять свои трудовые обязанности. Тем более что в Российской Федерации не установлены ограничения для максимального размера заработной платы.

В статье 129 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)¹ законодатель дает развернутое определение заработной платы. В её состав включается: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. В этой же статье содержится определение компенсационных выплат. Под ними понимают 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. К составной части заработной платы относятся и стимулирующие выплаты, например доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Таким образом, заработная плата состоит из трех составляющих: вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат.

При этом размер заработной платы у работника, который полностью отработал норму рабочего времени за месяц и выполнил

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

нормы труда, не может быть ниже минимального размера труда (МРОТ). В настоящее время размер МРОТ составляет 11 163 руб. согласно закону РФ².

С 01.01.2019 г. размер МРОТ будет определяться из размера прожиточного минимума за 2-й квартал предыдущего года и составит 11 280 руб. Статья 133.1 ТК РФ предусматривает для субъектов РФ возможность установления регионального МРОТ, который не должен быть ниже федерального. В Тверской области такого регионального соглашения не было ни в 2017, ни в 2018 г., хотя Федерация Тверских профсоюзов активно выступала за заключение такого ежегодного соглашения.

На практике наибольшее количество обращений работников, поступивших в Государственную инспекцию труда в Тверской области, связаны с оплатой труда ниже МРОТ, с компенсационными и стимулирующими выплатами. Из анализа данных обращений следует, что работники жалуются на снижение стимулирующей части заработной платы, другие обращаются с жалобой на снижение размера премии или вообще на ее невыплату. Из всех обратившихся в инспекцию доля таких работников составляет около 70%.

Попробуем разобраться в жизненных ситуациях. Большинство жалоб поступает от работников бюджетной сферы (врачей, среднего медперсонала больниц и поликлиник, воспитателей детских садов, учителей школ, работников культуры), так как стимулирующие выплаты влияют на размер заработной платы. Сюда могут быть включены стимулирующие: за интенсивность труда, за высокие результаты работы, за качество выполненных услуг, за стаж работы и т.д. Во всех субъектах РФ утверждены положения о стимулирующих выплатах по отраслям, на которые ориентируются и муниципалитеты.

Решение о снижении размера стимулирующих выплат выносится коллегиально (работает комиссия). Затем на основании решения работодатель издает приказ и работник получает стимулирующие выплаты. Если работник не согласен с той суммой, которую он получил, то оспорить действия работодателя можно только в судебном порядке, так здесь есть признаки индивидуального трудового спора.

Работники часто путают два понятия: применение к ним со стороны работодателя якобы штрафных санкций и депремирование. В трудовом законодательстве применение штрафов возможно только к работодателям в рамках рассмотрения административного дела. Некоторые работодатели сами путают штраф с депремированием.

² Федеральный закон «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"» от 07.03.2018 г. № 41-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

Чтобы трудовые права работников не нарушались, необходимо обратиться к ст. 135 ТК РФ. Указанная статья устанавливает, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. При этом выплата компенсационных и стимулирующих, система премирования устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, у каждого работодателя, кроме микропредприятий, должны быть разработаны и приняты Положение об оплате труда, Положение о премировании, Положение о надбавках, Положение о стимулирующих выплатах, Положение о компенсационных выплатах и т.д. Если принят коллективный договор, то можно их оформить в виде приложений, а можно в Положение об оплате труда включить разделами.

В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу каждый работник до подписания трудового договора должен ознакомиться под роспись с указанными выше локальными актами работодателя. Это позволит исключить конфликтные ситуации между работодателем и работником. Например, Положение о премировании содержит случаи, при которых работник может быть лишен премии вообще, или случаи, когда ему может быть снижен размер премии (депремирование). Не забудем, что это осуществляется путем оформления приказа, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

Встречаются случаи, когда работник оспаривает действия работодателя, обратившись в прокуратуру или в Гострудинспекцию. В этой ситуации инспектор работает с локальными актами работодателя по оплате. Если в них не отражены случаи депремирования работника, то вновь у нас возникает индивидуальный трудовой спор, который разрешается в суде.

Можно привести пример, когда руководитель одного тверского частного охранного предприятия ввел штрафные санкции даже за появление на работе в нетрезвом состоянии в сумме 1500 руб., а за другие нарушения трудовой дисциплины от 500 руб. до 700 руб., что является грубым нарушением трудовых прав работников.

Государственной инспекцией труда в Тверской области работодатель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа³.

Таким образом, можно сделать вывод, что тверские работодатели при выплатах работнику заработной платы в размере ниже МРОТ, при снижении премии, стимулирующих и других компенсационных выплат не учитывают свои же локальные акты по оплате труда, которые у них действуют. Работник в таких ситуациях обжалует действия работодателя в суд, так как это является индивидуальным трудовым спором.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Федеральный закон «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"» от 07.03.2018 г. № 41-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
3. Отчет Государственной инспекции труда в Тверской области за 2017 г. // Архив инспекции за 2017 г.

WAGES: TYPICAL MISTAKES THAT ARE MADE BY EMPLOYERS

O. I. Popova

Tver State University

The article is dedicated to the problem regulation in the employment relationship, changes of worker's salary. Wage structure are studied in details, including the incentive payments and also competition law enforcement in the sphere of payment of wages.

Keywords: *wage, compensation payments, incentive payments, premium, employer's regulations, employer.*

³ Отчет Государственной инспекции труда в Тверской области за 2017 г. // Архив инспекции за 2017 г.

Об авторе:

ПОПОВА Ольга Ивановна – канд.юр.наук, доцент кафедры экологического права и правового обеспечения профессиональной деятельности Тверского государственного университета (170100, г.Тверь, ул.Желябова, 33), e-mail: OlgaTver5@yandex.ru

POPOVA Olga – PhD, associate professor department of Environmental Law and Legal professional activity Tver State University (170100, Tver, ul. Zhelyabova, 33), e-mail: OlgaTver5@yandex.ru

Попова О.И. Заработная плата: типичные ошибки, допускаемые работодателями // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2018. № 4. С. 149 – 153.