

ON THE ISSUE OF REMUNERATION SYSTEM IN ORGANIZATIONS Kuskashev D.V. (Russian Federation) Email: Kuskashev56@scientifictext.ru

*Kuskashev Dmitry Valerievich - PhD in Historical, Associate Professor,
DEPARTMENT OF THEORY AND HISTORY OF STATE AND LAW,
LAW INSTITUTE,
FEDERAL STATE BUDGET EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION
KRASNOYARSK STATE AGRARIAN UNIVERSITY, KRASNOYARSK*

Abstract: *the article deals with topical issues of legal regulation of the remuneration system in modern organizations. The analysis of the labor legislation of the Russian Federation at the present stage. The features of the legislative regulation of the wage system are considered. The article shows the value of the tariff system as a certain guarantee of workers for equal pay of equal complexity, taking into account professional standards, characteristics of a qualification of an employee engaged in labor activity. The key aspects of coordination and approval of the remuneration system in organizations are highlighted.*

Keywords: *wage system, tariff system, organization, labor relations, employee, employer, agreement.*

К ВОПРОСУ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ Кускашев Д.В. (Российская Федерация)

*Кускашев Дмитрий Валерьевич – кандидат исторических наук, доцент,
кафедра теории и истории государства и права,
Юридический институт
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Красноярский государственный аграрный университет, г. Красноярск*

Аннотация: *в статье рассмотрены актуальные вопросы правового регулирования системы оплаты труда в современных организациях. Проведен анализ трудового законодательства РФ на современном этапе. Рассмотрены особенности законодательной регламентации тарифной системы оплаты труда. Показано значение тарифной системы как определенной гарантии работников на равную оплату труда равной сложности с учетом профессиональных стандартов, характеристик той или иной квалификации работника, осуществляющего трудовую деятельность. Освещены ключевые аспекты согласования и утверждения системы оплаты труда в организациях.*

Ключевые слова: *система оплаты труда, тарифная система, организация, трудовые правоотношения, работник, работодатель, соглашение.*

Одной из самых актуальных в настоящее время направлений в трудовых отношениях выступают трудовые отношения в сфере оплаты труда граждан.

Одним из важнейших аспектов института заработной платы выступает система оплаты труда и порядок ее установления.

Система оплаты труда – это способ исчисления вознаграждения работника, включающий в себя размеры тарифных ставок, должностных окладов, надбавок и доплат компенсационного характера, включая работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также стимулирующие доплаты, системы премирования.

Системы оплаты труда могут устанавливаться:

1) Коллективным договором – а именно, в данном документе существует целый раздел, посвященный порядку определения системы оплаты труда.

2) Локальными нормативными актами – данный документ устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа, например, Положение об оплате труда, раскрывающее суть системы оплаты труда данной организации.

3) Соглашениями, действующими в рамках трудового законодательства – в них регламентируются общие положения, касающиеся оплаты труда, льготы, гарантии и компенсации для работников.

Все условия уточняет трудовой договор, они не могут быть хуже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными актами.

Статья 143 ТК подробно регламентирует тарифные системы оплаты труда [1]. Данные системы основаны на различие в заработной плате работников различных категорий. Порядок установления системы оплаты труда имеет несколько характерных черт:

1) Принятые работодателем системы оплаты труда, включая государственные и муниципальные учреждения, установлены коллективным договором, соглашениям и иными локальными нормативными актами.

2 Принятые работодателем системы оплаты труда работников не должны противоречить действующему трудовому законодательству и иным нормативным актам, проявляется это, например, в четком соблюдении работодателями государственных гарантий в сфере оплаты труда.

Тарифные системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений также устанавливаются в соответствии с квалификационным справочником.

В установлении системы оплаты труда работников бюджетных организаций участвует так называемая Российская трехсторонняя комиссия. Эта комиссия разрабатывает рекомендации установления на различных уровнях (федеральном, региональном и местном) систем оплаты труда, такая процедура происходит ежегодно до внесения в Государственную думу проекта закона о федеральном бюджете [2, с. 147].

Тарифная система, основанная на дифференциации заработной платы работникам различных категорий – нормативная совокупность, которая устанавливается на государственном и местном уровнях, дифференцирующая заработные платы различных категорий работников [3, с.56]. Данная тарифная система содержит тарифную ставку, должностной оклад, тарифную сетку и коэффициенты, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Тарификация работ предназначена для справедливого определения сложности той или иной работы [4, с. 87].

Тарифная сетка, в отличие от других понятий данного раздела, означает оплату труда за выполненную норму в соответствии с квалификацией (за единицу времени) за вычетом стимулирующих, компенсационных и социальных выплат [5, с. 147].

Тарифная система выступает определенной гарантией работников на равную оплату труда равной сложности. Все данные тарифной системы и тарифные разряды присваиваются с учетом профессиональных стандартов, характеристик той или иной квалификации работника, осуществляющего трудовую деятельность.

Таким образом, правовые основы системы оплаты труда в организациях основаны на сочетании централизованного (государственного) и децентрализованного (коллективно-договорного) способов регулирования.

Список литературы / References

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Воробьева Е.В. Формы оплаты труда по конечным результатам // АКДИ «Экономика и жизнь», 2013. № 11. С. 12–15.
3. Смирнова А.М. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятиях отрасли (в торговле). Красноярск: КГТЭИ, 2014. 92 с.
4. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. Москва: Юстицинформ, 2010. 162 с.
5. Головина С.Ю. Российский ежегодник трудового права // «Белые пятна» трудового права, 2006. № 2. С. 147.