

**Валиев Эдуард Аделевич**

студент

*Научный руководитель*

**Гильмеева Гульназ Нургалиевна**

канд. юрид. наук, старший преподаватель

Казанский филиал ФГБОУ ВО «Российский  
государственный университет правосудия»

г. Казань, Республика Татарстан

## **ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СИСТЕМЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ФОРМЫ ОПЛАТЫ**

***Аннотация:** статья посвящена вопросу тенденций развития законодательства о заработной плате и системы оплаты труда. В работе анализируются ключевые изменения в трудовом законодательстве, влияющие на формирование заработной платы, такие как минимальный размер оплаты труда (МРОТ), индексация, стимулирующие выплаты и надбавки, а также особые условия оплаты труда. Исследуются современные модели и системы оплаты труда, используемые в различных отраслях экономики, и их эффективность. Особое внимание уделяется перспективам совершенствования законодательства о заработной плате и системах оплаты труда с целью повышения уровня жизни работников, обеспечения социальной справедливости и стимулирования производительности труда.*

***Ключевые слова:** минимальная заработная плата, рынок труда, бюджетная сфера, система оплаты труда.*

С переходом на рыночную экономику организации получили самостоятельность в выборе модели, формы и системы стимулирования и оплаты труда.

Законодательная база, регулирующая оплату труда в России, опирается в первую очередь на Конституцию и Трудовой кодекс РФ. Основной закон страны гарантирует каждому гражданину право на оплату труда, размер которой не может быть меньше установленного федеральным МРОТ [1]. В контексте россий-

ского законодательства, оплата труда представляет собой комплекс взаимоотношений, связанных с процессом выплат работникам за их трудовую деятельность, осуществляемых в соответствии с законодательными актами, коллективными договорами, соглашениями и внутренними нормативными документами организации.

Такие ученые, как А. Смит и Д. Рикардо предполагали, что труд может быть товаром и имеет естественную цену, определяющаяся издержками производства в виде стоимостного выражения жизненных средств, которые нужны работнику и его семье [2].

Специалисты в области юриспруденции применяют ряд концепций, относящихся к строению системы оплаты труда. В статье 129 Трудового кодекса РФ законодательно закреплено, что размер заработной платы определяется уровнем квалификации сотрудника, его профессиональными навыками и опытом, позволяющими выполнять задачи разной степени сложности, объёма и соответствия стандартам качества. Подчёркивается, что сотрудник должен обладать компетенциями, необходимыми для выполнения работы с заданным уровнем сложности, в определённом количестве и с должным качеством. Авторы отмечают, что статья 132 ТК РФ явно указывает на зависимость оплаты труда от квалификации работника, сложности выполняемых задач, а также от объёма и качества приложенных усилий [3].

Установлено, что размер оплаты труда работника зависит от выполнения им трудовых (должностных) обязанностей и норм труда. При этом в ч. 2 и 3 ст. 129 ТК РФ говорится о том, что тарифная ставка и оклад (должностной оклад) являются фиксированным размером оплаты труда, зависящим от того, насколько качественно работник выполняет свои трудовые обязанности.

Существенно различаются между собой два других компонента заработной платы – стимулирующие и компенсационные выплаты. Они имеют существенные отличия от выплат, которые являются вознаграждением за труд, в том числе по целевому назначению и по механизму их начисления.

Система оплаты труда, установленная в соответствии с законом, устанавливает четкую взаимосвязь между объемом выполненных работ и суммой заработной платы, которую получает работник [4].

Однако Трудовой кодекс РФ не дает четкого определения стимулирующим выплатам, что позволяет различным организациям устанавливать собственные виды поощрений. Например, могут выплачиваться надбавки за высокий профессионализм, сложность и интенсивность работы, а также за повышение производительности труда.

В систему оплаты труда входят различные компоненты: тарифные ставки и должностные оклады, тарифные разряды, уровни и подуровни квалификации, коэффициенты дифференциации, компенсационные и стимулирующие выплаты, премии и критерии для определения их размеров. Все эти элементы используются для формирования заработной платы работника [5].

В качестве возмещения сотрудникам полагаются доплаты, учитывающие специфику трудовой деятельности. Они предусмотрены для тех, кто трудится в сложных климатических зонах, на территориях с радиационным загрязнением, а также в условиях, характеризующихся вредными или опасными факторами. Дополнительные выплаты назначаются при высокой интенсивности труда, когда в рамках стандартного рабочего дня выполняется повышенный объем задач. Кроме того, компенсации положены за работу, выходящую за рамки установленного графика, включая сверхурочные часы, ночные смены, работу в выходные и праздничные дни, а также за другие виды работ, выполняемые в нестандартных условиях.

Привлечение к наставничеству, помощь в развитии других работников и организация труда, способствует повышению эффективности деятельности подразделения или организации в целом. За это начисляются стимулирующие выплаты [6].

Поощрительные выплаты выплачиваются за конкретные заслуги каждого сотрудника в деятельности организации или подразделения в целом. Их размер устанавливается по результатам работы за месяц, квартал, год.

Отраслевые соглашения устанавливают системы оплаты труда и минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по тарифным разрядам или уровням квалификации. Они могут быть как в виде фиксированных ставок, так и в виде окладов по категориям работников.

В соответствии с законодательством, конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат, а также вознаграждений за особые заслуги устанавливаются коллективными договорами на основе отраслевого соглашения [7].

Разработка результативной системы вознаграждения в организации – это сложная задача, требующая вдумчивого рассмотрения. Оптимальный подход к формированию заработной платы должен находить отклик как у персонала, так и у управленческого звена, уравнивая их интересы. Важно, чтобы такая система опиралась на тщательное изучение работы компании, учитывала внешние рыночные условия и точно соответствовала стратегическим целям и задачам.

Таким образом, проведенный анализ нормативных актов, регулирующих заработную плату и систему оплаты труда в России, свидетельствует о постоянных изменениях в этой области. Взаимосвязь между понятиями заработной платы и системы оплаты труда дает возможность работодателю устанавливать обоснованные тарифные ставки, оклады, компенсации, а также мотивировать работников к повышению эффективности всей организации. Это также позволяет сотруднику получать справедливую оплату труда и обоснованные выплаты, основанные на законодательных критериях и внутренних документах компании.

Анализ этих методов позволяет утверждать, что между материальными и моральными стимулами существует тесная взаимосвязь. Так, оплата труда выступает не просто источником дохода, но и сказывается на самооценке сотрудника, обеспечивая ощущение значимости и возможность раскрытия потенциала. Это превращает материальное поощрение в многогранный инструмент, оказывающий как финансовое, так и психологическое влияние. Система мотивации, сосредоточенная исключительно на материальных благах, не сможет в полной мере

выполнить возложенные на нее задачи. Это приведет к перекосу в сторону материальных стимулов в ущерб моральному и нематериальному стимулированию, что негативно скажется на общей эффективности работы.

### ***Список литературы***

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок) // Официальный интернет-портал правовой информации.
2. Рикардо Д. Глава 5. О заработной плате / Д. Рикардо [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.libertarium.ru/rik\\_05](http://www.libertarium.ru/rik_05) (дата обращения 27.02.2025).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации.
4. Федотов М.С. Понятие и функции оплаты труда / М.С. Федотов // Молодой ученый. – 2020 – №20 (310). – С. 456–460. EDN NMWSHJ
5. Орловский Ю.П. Трудовое право России / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М.: Инфра-М, 2016.
6. Головина С.Ю. Трудовое право: учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. – М.: Юрайт, 2021. – 313 с.
7. Рудковская А.С. Сущность и функции заработной платы. Оплата труда работников сфер образования и здравоохранения / А.С. Рудковская // Молодой ученый. – 2019 – №33 (271). – С. 16–18. EDN TVHNAD