

**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

## **НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

### **В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **И ПРИМЕНЯЕМЫЕ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ**

*Аннотация: статья посвящена теме исследования современных тенденций развития правового регулирования в сфере оплаты труда и анализу применяемых систем вознаграждения работников. Рассматриваются ключевые принципы и гарантии в области оплаты труда, установленные трудовым законодательством, а также проблемы их реализации на практике.*

*Ключевые слова: оплата труда, заработка плата, тарифная система, цифровая экономика.*

В условиях рыночной экономики организации обрели возможность самостоятельно устанавливать способы, структуры и инструменты стимулирования и вознаграждения за трудовую деятельность.

Правовая основа регулирования оплаты труда на территории РФ опирается в первую очередь на Конституцию Российской Федерации и Трудовой Кодекс Российской Федерации. Государство гарантирует гражданину России право на получение заработной платы за работу, сумма которого не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне [1]. В контексте законодательства, оплата труда представляет собой совокупность правоотношений, возникающих в связи с процессом предоставления денежных

средств работникам за их трудовую деятельность. Оплата труда регулируется законодательными актами, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами организации. Эти документы определяют порядок, временные рамки и критерии начисления заработной платы. Помимо основной оплаты, они регламентируют дополнительные выплаты, такие как премиальные, надбавки и компенсации.

На протяжении последнего десятилетия ситуация с правонарушениями в сфере правового регулирования оплаты труда и систем вознаграждения остается достаточно сложной. Однако, следует констатировать, что в 2024 году за длительное время в нашем государстве отмечалось снижение уровня правонарушений в данной сфере. Согласно опубликованной статистике судебного департамента при Верховном Суде РФ за 2023 год правонарушений в данной сфере насчитывалось 563 дела, в 2024 году 543. Так, в ряде случаев суды полагают, что работодатель обязан повышать уровень реального содержания заработной платы своих работников в силу прямого указания закона независимо от того, предусмотрена ли такая обязанность в коллективных договорах, локальных нормативных актах и трудовых договорах. В других случаях суды, отказывая в индексации, обосновывают такие отказы не только с точки зрения буквы закона, но фактическим финансовым положением компании-работодателя.

Отметим, что ВС РФ еще в 2017 году уже скорректировал свою позицию по вопросу об обязательности проведения индексации, однако определение механизма индексации и в том числе критериев ее проведения суды действительно относят к сфере дискреции работодателя.

Адам Смит и Дэвид Рикардо, рассматривали трудовую деятельность как товар, обладающий естественной стоимостью. Эта стоимость определялась затратами на воспроизводство рабочей силы, то есть выражалась в денежном эквиваленте средств, необходимых для обеспечения жизнедеятельности работника и его семьи [2]. Они исходили из предпосылки, что для поддержания способности к труду работнику требуется определенный набор благ и услуг, и эти затраты формируют минимальную границу оплаты труда.

---

Специалисты в области юриспруденции применяют ряд концепций, касающиеся структуры оплаты труда. В статье 129 Трудового кодекса РФ законодательно закреплено, что величина заработной платы зависит от уровня квалификации работника.

Величина вознаграждения сотрудника определяется степенью реализации им рабочих задач и соблюдением установленных стандартов труда. Согласно частям 2 и 3 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации, тарифная ставка и должностной оклад представляют собой заранее установленные суммы, размер которых обусловлен эффективностью исполнения работником его непосредственных обязанностей. Размер заработной платы напрямую зависит от качества выполненной работы, что закреплено в законодательстве, регламентирующем трудовые отношения [3].

Заметные расхождения прослеживаются между двумяирующими составляющими заработной платы: стимулирующими и компенсационными выплатами. Они существенно отличаются от вознаграждения за труд, в частности, по целевому назначению и принципам их расчета.

Законодательно утвержденная система оплаты труда предполагает прямую зависимость между количеством произведенной работы и размером заработной платы, выплачиваемой сотруднику. Размер вознаграждения определяется трудовым вкладом работника [4]. Это способствует созданию прозрачной и справедливой системы компенсации, где каждый работник понимает, как его усилия влияют на его доходы.

В российском трудовом законодательстве отсутствует конкретное определение стимулирующих выплат, что наделяет работодателей правом самостоятельно разрабатывать систему поощрений. В качестве примера, предприятия могут внедрять надбавки, учитывающие квалификацию сотрудника, сложность выполняемых задач, интенсивность трудовой деятельности, а также результативность и увеличение объемов производства.

Работникам предоставляются компенсационные выплаты, принимающие во внимание особенности их профессиональной деятельности. Эти выплаты адресованы лицам, осуществляющим трудовую деятельность в суровых климатических условиях, в местах с радиоактивным заражением, а также в местах, характеризующихся наличием неблагоприятных или опасных производственных факторов [5].

Содействие росту коллег через наставничество и оптимизация рабочих процессов положительно сказывается на результативности отдела или компании. За это начисляются стимулирующие выплаты [6]. С 1 марта 2025 года в Трудовой Кодекс Российской Федерации был дополнен статьей 351.8, которая ввела понятие «наставничество в сфере труда» и зафиксировала основные положения, регулирующие его реализацию. С указанной даты наставничество признается дополнительной трудовой обязанностью, подлежащей оплате.

Отраслевые соглашения устанавливают систему оплаты труда и минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по тарифным разрядам или уровням квалификации. Данные соглашения допускают установление как фиксированных тарифных ставок, так и должностных окладов, варьирующихся в зависимости от категории персонала. Использование отраслевых соглашений способствует стандартизации оплаты труда в конкретном секторе экономики.

Создание эффективной системы компенсаций в компании представляет собой многогранный процесс, требующий глубокого анализа. Оптимальная система вознаграждения персонала должна удовлетворять интересы как работников, так и работодателей, устанавливая справедливое соответствие между их требованиями.

Настоящий анализ законодательных актов, регламентирующих оплату труда в Российской Федерации, отражает эволюционирующий характер данной области. Взаимосвязь между установлением размера заработной платы и применяемой системой оплаты труда предоставляет работодателю инструменты для формирования аргументированных тарифных сеток, определения должностных

---

окладов, начисления компенсационных выплат, а также стимулирования сотрудников к увеличению продуктивности всей компании.

Изучение указанных подходов демонстрирует наличие прочной корреляции между материальными и нематериальными факторами мотивации. Заработка плата является не только средством получения прибыли, но и оказывает влияние на уровень самоуважения сотрудника, предоставляя чувство важности и содействуя реализации способностей. Таким образом, материальное стимулирование становится комплексным инструментом, оказывающим как экономическое, так и психологическое воздействие.

### ***Список литературы***

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок) // Официальный интернет-портал правовой информации.
2. Рикардо Д. Сочинение. Глава 5. О заработной плате / Д. Рикардо [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://libertarium.ru/rik\\_05.html](http://libertarium.ru/rik_05.html) (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.