

**ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ФАКТОР
МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ**

А. С. Уварова

*Магистрант,
Тюменский государственный
нефтегазовый университет,
г. Тюмень, Россия*

EFFECTIVE PAYMENT SYSTEM AS A FACTOR OF EMPLOYEES' MOTIVATING

A. S. Uvarova

*Undergraduate student,
Tyumen State Oil and Gas University,
Tyumen, Russia*

Summary. The article discusses the legal issues of compensation of employees. Analyzed the main documents regulating labor. The role of wages in the process of motivating employees.

Keywords: wages; the state minimum wage; reward; motivation.

Заработная плата является основным источником дохода персонала организации, с её помощью осуществляется контроль меры труда и потребления. Так же заработную плату можно рассмотреть как важнейший рычаг управления экономикой. В связи с этим государство уделяет особое внимание правовым основам организации и оплаты труда [7].

При рассмотрении основ оплаты труда следует дать определение данного термина. В трудовом кодексе Российской Федерации, в ст. 129, под оплатой труда понимается система отношений, связанная 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 [9].

Одним из прав, закреплённых Конституцией РФ, ст. 37, является право каждого на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда [6]. Названный конституционный принцип реализуется в трудовом праве через институт оплаты труда. Кроме того, изложенные в ст. 2 ТК РФ основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, наряду с другими включают и такой принцип, как обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном

размере выплату справедливой заработной платы. Она должна обеспечивать достойное человека существование для него самого и его семьи, и быть не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда [6].

Основные составляющие трудового права применительно к оплате труда сформулированы в ТК РФ на основе положений конвенций Международной организации труда (МОТ), в частности на Конвенциях: № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.) [2]; № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.) [3]; № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» (1970 г.) [4], а также на других международных нормах, касающихся заработной платы.

В настоящее время существует два метода правового регулирования оплаты труда – централизованный (государственный) и децентрализованный (локальный – договорный) [6].

Правовая организация заработной платы, создаваемая данными методами, включает установление [1]:

1) государственного минимума заработной платы и систематический его пересмотр в соответствии с изменением прожиточного минимума;

2) дифференциации в оплате труда через тарифную систему и в локальном порядке, в том числе путём надбавок и доплат;

3) на каждом производстве конкретных форм, систем и тарифов оплаты

труда и размеров её для каждого работника, а также норм труда и сдельных расценок.

Государственные гарантии по оплате труда работников и их систему Трудовой кодекс закрепил впервые в ст. 130 [9], чтобы способствовать повышению реальных доходов трудящихся и правовой охране заработной платы.

Государство не допускает даже по обоюдному соглашению сторон трудового договора устанавливать оплату труда ниже минимального её размера, предусмотренного законом. Данное положение соответствует Конвенции МОТ № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы» 1928 г. [5]. Положения этой Конвенции нашли отражение в нашем национальном трудовом законодательстве.

Статья 133 ТК определяет, что минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом (ст. 421 ТК) [9] одновременно на всей территории Российской Федерации и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

В минимальный размер заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также повышения оплаты при отклонении от нормального рабочего времени (сверхурочной, ночной работы и др.), поскольку минимальная оплата относится к основной заработной плате, а указанные выплаты – к дополнительной (т. е. выплачиваются сверх этой заработной платы).

Государственный минимальный размер заработной платы не применяется при работе с неполным рабочим временем [1].

Как уже было отмечено, минимальная заработная плата должна соответствовать прожиточному минимуму. В Федеральном законе «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997 г. [10] предусмотрено, что прожиточный минимум в Российской Федерации предназначается, в частности, и для обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости. А также для определения размеров стипендий, пособий и других со-

циальных выплат. Однако нормы данного Закона по существу в настоящее время не применяются [8, с. 127–130].

При рассмотрении основ оплаты труда, важно отметить, что оплата труда составляет основу мотивации в большинстве компаний. Неэффективная система вознаграждения может вызвать у работников неудовлетворённость, что всегда влечёт за собой снижение производительности труда, падение качества, нарушение дисциплины. Психологически и экономически заработная плата должна нацеливать работника на чёткое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие – размером заработной платы. В современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация. Доминирующее значение имеют категории экономические: доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчётные, планово-учётные и пр.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирования мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

В заключение следует отметить, что государством уделяется значительное внимание формированию и совершенствованию трудового законодательства, регламентирующего и регулирующего трудовую деятельность работников, права и обязанности работодателей. Для того чтобы заработная плата выполняла свою мотивирующую функцию, должна существовать прямая связь между её уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

Библиографический список

1. Кибанов А. Я. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. – М.: Проспект. – 2011.
2. Конвенция Международной Организации Труда № 95 «Об охране заработной платы» (Женева, 1 июля 1949 г.).
3. Конвенция Международной Организации Труда № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.).
4. Конвенция Международной Организации Труда № 131 «Об установлении ми-

- нимальной заработной платы» (Женева, 22 июня 1970 г.).
5. Конвенция Международной Организации Труда № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы». 1928 г.
 6. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с поправками). – М. : Известия, 2003.
 7. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление людьми в организации: современные подходы и технологии. – Тюмень : Издатель Пашкин, 2005. – 364 с.
 8. Симакова Д. В. Хайруллина Н. Г. «Правовые основы оплаты труда» // Социально экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов : материалы Международной научно-практической конференции, посвящённой 20-летию Конституции РФ (12 декабря 2013 г.). – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013.
 9. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001. № 197-ФЗ / принят ГД ФС РФ 21.12.2001 (действующая редакция от 25.11.2013). – М. : ПРИОР, 2013.
 10. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.97 г. № 134-ФЗ // Российская газета. – 2003. – № 38. – С. 6.
- Bibliograficheskiy spisok**
1. Kibanov A. Ya. Organizatsiya, normirovanie i reglamentatsiya truda personala. – M. : Prospekt. – 2011.
 2. Konventsiya Mezhdunarodnoy Organizatsii Truda № 95 «Ob ohrane zarabotnoy platyi» (Zheneva, 1 iyulya 1949 g.).
 3. Konventsiya Mezhdunarodnoy Organizatsii Truda № 100 «O ravnom voznagrazhdenii muzhchin i zhenschin za trud ravnoy tsennosti» (1951 g.).
 4. Konventsiya Mezhdunarodnoy Organizatsii Truda № 131 «Ob ustanovlenii minimalnoy zarabotnoy platyi» (Zheneva, 22 iyunya 1970 g.).
 5. Konventsii Mezhdunarodnoy Organizatsii Truda № 26 «O sozdanii protseduryi ustanovleniya minimalnoy zarabotnoy platyi». 1928 g.
 6. Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii (prinyata na vsenarodnom golosovanii 12 dekabrya 1993 g.) (s popravkami). – M. : Izvestiya, 2003.
 7. Silin A. N., Hayrullina N. G. Upravlenie lyudmi v organizatsii: sovremennyye podhody i tehnologii. – Tyumen : Izdatel Pashkin, 2005. – 364 s.
 8. Simakova D. V. Hayrullina N. G. «Pravovyye osnovyi oplatyi truda» // Sotsialno ekonomicheskoe, sotsialno-politicheskoe i sotsiokulturnoe razvitie regionov : materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, posvyaschyonnoy 20-letiyu Konstitutsii RF (12 dekabrya 2013 g.). – Tyumen : TyumGNGU, 2013.
 9. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii (TK RF) ot 30.12.2001. № 197-FZ / prinyat GD FS RF 21.12.2001 (deystvuyuschaya redaktsiya ot 25.11.2013). – M. : PRIOR, 2013.
 10. Federalnyiy zakon «O prozhitochnom minime v Rossiyskoy Federatsii» ot 24.10.97 g. № 134-FZ // Rossiyskaya gazeta. – 2003. – № 38. – S. 6.

© Уварова А. С., 2014.