

УДК 331.29

## **НОВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЕ ТРУДА**

**ЛАКТИОНОВА Н.В.**

*к.э.н., доцент,  
Краснодарский филиал РЭУ им. В.Г. Плеханова,  
Краснодар, Россия*

**САМСОНЕНКО А.Е.**

*студентка,  
Краснодарский филиал РЭУ им. В.Г. Плеханова,  
Краснодар, Россия*

### **Аннотация**

Статья посвящена вопросу индексации заработной платы как способу защиты от инфляции её реального содержания в связи с повышением потребительских цен на товары и услуги. Данный вопрос особенно актуален для небольших хозяйствующих субъектов, так как они в основном не заключают коллективные договоры, а в трудовых договорах, как правило, не предусматривают условия об увеличении зарплаты.

Для реализации трудового законодательства не менее важными являются вопросы охраны труда. Насколько правильно организован данный процесс в хозяйствующем субъекте на столько эффективно он будет предупреждать производственный травматизм. Вопросам охраны труда офисных работников уделяется внимание в данной статье.

**Ключевые слова:** заработная плата, результат, темп, динамика, индексация, локальный нормативный акт, рост цен, охрана труда.

## **INNOVATIONS IN WORK ORGANIZATION AND PAY**

**Laktionova N.V.**

*Ph. D., associate Professor,  
Krasnodar branch of PRUE them. V. G. Plekhanov,  
Krasnodar, Russia*

**Samsonenko A.E.**

*student,  
Krasnodar branch of PRUE them. V. G. Plekhanov,*

## **Abstract**

The article is devoted to the issue of indexation of wages as a way to protect its real content from inflation in connection with the increase in consumer prices for goods and services. This issue is especially relevant for small business entities, as they do not generally enter into collective agreements, and in employment contracts, as a rule, do not provide for conditions for an increase in wages.

The issues of labor protection are equally important for the implementation of labor legislation. How well organized this process in an economic entity as effectively it will prevent occupational injuries. The issues of labor protection of office workers are paid attention in this article.

**Keywords:** wages, result, pace, dynamics, indexation, local regulations, rising prices, labor protection.

Оплата труда представляет собой совокупность средств, выплачиваемых работникам организации, как состоящих, так и не состоящих в перечне её состава, в денежной форме за отработанное время (выполненную работу), за нерабочее время, единовременные выплаты, обеспечивающие воспроизводство рабочей силы, предусмотренные законодательством на питание, жилье, топливо.

Согласно статье 129 Трудового кодекса заработная плата – это система отношений, возникающая между работодателем и работниками при оплате их труда в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Оплата труда является более широким понятием по отношению к термину заработная плата, так как включает в себя весь комплекс отношений, связанных с установлением, регулированием и предоставлением работнику выплат за его труд, а заработная плата – это плата за уже проделанную работу, работода-

тель обязан выплачивать ее работнику. Это основной источник удовлетворения материальных и духовных потребностей работника.

Заработная плата зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Она включает также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Социальная сторона заработной платы определяет и предопределяет имущественное и экономическое положение человека в обществе, его социальный статус, является основой развития личности, воспитывает уважение к своему труду, к своей профессии.

Стимулирующая сторона заработной платы проявляется через размер, состав и порядок её оплаты. Иными словами, заработная плата выполняет двойную роль: с одной стороны, это плата за результат труда, с другой – стимул к труду [2, с. 138].

Согласно данным Росстата и их исследованиям среднего сдельного заработка, результаты которых приведены в таблице 1, следует, что в целом по экономике Российской Федерации в течение 2014 года он возрос на 12601 рублей, или на 42,66%. Средний сдельный заработок в течение года варьировал от 29535 рублей в январе месяце до 42136 рублей в декабре месяце.

В 2015 году средний заработок составлял чуть более 34000 рублей. Средняя зарплата за 2015 году по сравнению с предыдущим годом возросла на 4,72%. При этом долларовая же снизилась на 32 % в связи с изменениями курса доллара.

Таблица 1 – Среднемесячная номинальная заработная плата работников организаций в целом по экономике Российской Федерации за 2014-2017 гг.

Год	В среднем за год	В среднем за кварталы				Январь	Декабрь
		I	II	III	IV		
2014	32495	30057	32963	31730	35685	29535	42136
2015	34030	31566	34703	32983	36692	30929	43408
2016	36709	34000	37404	35744	39824	32660	47554
2017	391442	35983	40103	37723	42797	34422	51197

Ускоренными темпами растет средний заработок в целом по экономике страны в 2016 и в 2017 годах. Так, в течение 2016 года оплата труда в целом по экономике страны возросла на 45,6% и в декабре месяце достигла 47554 рублей. В сравнении с 2015 годом данная величина имела тенденцию роста в размере 7,87%.

В течение 2017 года заработная плата продолжала расти с 34422 рублей в январе месяце до 51197 рублей в декабре месяце. Абсолютное изменение достигло 16775 рублей, что составило 48,73% прироста за год. По сравнению с предыдущим годом она возросла на 6,63% и составила в целом по экономике страны 39144 рублей.

В целом за рассматриваемый период следует отметить положительную динамику изучаемого показателя. Наибольший прирост по сравнению с предыдущим годом характерен для 2016 года (7,87%). Среднегодовой темп прироста за последние четыре года составил 6,4%. Это обусловлено ростом потребительских цен, динамика которых приведена в таблице 2.

Таблица 2 – Индексы потребительских цен (тарифов) на товары и услуги за 2014- 2016 гг.

Показатель	Год		
	2014	2015	2016
Все товары и услуги	111,4	112,9	105,4
в том числе:			
продовольственные товары	115,4	114,0	104,6
непродовольственные товары	108,1	113,7	106,5
услуги	110,5	110,2	104,9

За период с 2014 по 2016 год потребительские цены на товары и услуги в Российской Федерации ежегодно увеличивались. Наибольшее значение роста (112,9%) наблюдается в декабре 2015 года в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года. При этом прирост средней заработной платы за данный период времени составлял 4,72%.

В декабре 2016 года по сравнению с предыдущим периодом прирост потребительских цен на товары и услуги составил 5,4%, а заработной платы – 7,87%.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что рост заработной платы в целом в стране не увязан с изменениями цен на товары и услуги.

Данному вопросу последнее время уделяется большое внимание.

Так, Трудовым кодексом РФ предусмотрена система основных государственных гарантий по оплате труда работников, включающих в себя меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы в виде её индексации в результате роста потребительских цен на товары и услуги (ст. 130, 134 ТК РФ). Статьей 134 ТК РФ не прописан порядок и сроки проведения данной процедуры, но она тем не менее должна быть. Это указывает письмо Роструда № 1073-6-1 от 19 апреля 2010 года. Если Росстат зафиксировал рост потребительских цен по итогам года, то работодатель должен учесть данный факт и проиндексировать заработную плату своих сотрудников. В противном случае его привлекут к ответственности согласно законодательству РФ.

По официальному мнению Роструда «надзорные и судебные органы обязаны принудить работодателя к устранению допущенного нарушения законодательства, как в части проведения индексации, так и в части принятия локального акта при отсутствии такового».

Работодатель обязан зафиксировать порядок проведения индексации в локальном нормативном акте, в трудовом или коллективном договоре (Определение КС РФ от 19 ноября 2015 г. № 2618-О, Определение КС РФ от 17 июля 2014 г. № 1707-О). При этом он может руководствоваться, как индексом потребительских цен (тарифов) на товары и услуги в целом по России так и региональным ростом цен; ростом прожиточного минимума населения, способного к трудовой деятельности как в России, так и в регионе; инфляции, согласно федеральному закону; инфляции, согласно региональному закону. Проведение индексации осуществляется на основании распоряжения руководителя, с которым знакомят всех сотрудников под роспись [4, с. 5].

Если работодатель не учёл отмеченные выше требования Трудового кодекса РФ, то ему грозит штраф.

В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ:

- для компаний – от 30 000 до 50 000 руб.
- для руководителя – от 1 000 до 5 000 руб.

Более того, организацию могут обязать пересчитать заработную плату работников с учетом инфляции и доплатить НДФЛ в бюджет.

Иногда индексацию заработной платы путают с её повышением. Повышение оклада работодатель осуществляет, как правило, при наличии финансовых возможностей. Индексация должна обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, обусловленное ростом потребительских цен на товары и услуги и производится всем работникам в соответствии с трудовым договором.

Не каждый работодатель готов произвести индексацию заработной платы, несмотря на то, что этого требует закон. Не индексировать её можно из-за тяжелого финансового положения организации (апелляционное определение Костромского областного суда № 33-797) или хорошего уровня реального содержания заработной платы и ее покупательной способности (апелляционное определение Омского областного суда № 33-8541).

В последнее время большое внимание уделяется ведению кадрового делопроизводства и охране труда. Так как любая нештатная ситуация, любой конфликт с работником может закончиться для работодателя внеплановой проверкой Государственной инспекцией труда.

За последние два года количество внеплановых проверок Государственной инспекции труда по обращениям граждан выросло в разы.

При проверке инспектору предоставляют следующие документы:

- приказы о его приеме и увольнении,
- трудовой договор с работниками,
- таблицы учета рабочего времени,

- документы, подтверждающие начисление и выплату заработной платы,
- локально-нормативный акт, устанавливающий дни выплаты заработной платы,
- правила внутреннего трудового распорядка с подписанными листами ознакомления,
- книгу учета движения трудовых книжек,
- материалы специальной оценки условий труда,
- другие локально-нормативные акты в зависимости от ситуации [3, с. 37].

Основная доля нарушений при проверке приходится на сферу охраны труда, отсутствие специальной оценки рабочих мест, задержку оплаты труда и несоблюдение законодательства при оформлении наёмных работников на работу.

Повышенный интерес у проверяющих вызывает оплата выходных и праздничных дней, а также сроки выплаты заработной платы. В соответствии со статьями 136 и 236 ТК РФ зарплату нужно выплачивать не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Несоблюдение данного интервала свидетельствует о задержке заработной платы.

Не уделяют должного внимания охране труда офисных работников, поскольку считают, что это актуально только для работников производства. Тому причиной стало неоднозначное понимание статьи 217 ТК РФ, в которой делается акцент о необходимости создания службы охраны труда для работников производственной деятельности.

Под производственной деятельностью в законе понимается, в том числе, и оказание различных видов услуг.

Актуальным вопросом для офисных работников является допустимая величина температуры воздуха на рабочих местах. Она предусмотрена в Гигиенических требованиях к микроклимату производственных помещений. Сани-

тарные правила и нормы. СанПиН 2.2.4.548-96, утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 01.10.1996 № 21.

В целях осуществления мероприятий по защите работающих от возможного перегревания рекомендуется использовать интегральный показатель тепловой нагрузки среды, величины которого приведены в таблице 1 Приложения 2 к СанПиН 2.2.4.548-96. Работу в условиях микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше допустимых величин следует рассматривать как работу во вредных условиях труда. В этом случае рекомендуется сокращать продолжительность рабочего дня.

При длительной работе за компьютером у работника могут возникать боли в позвоночнике, венозная недостаточность, потеря (ухудшение) зрения из-за перенапряжения глаз.

Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы» утверждёнными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 предусмотрены следующие требования к рабочему месту офисного работника:

а) в помещениях, где эксплуатируется ЭВМ, окна должны быть направлены на север или северо-восток и оборудованы жалюзи, занавесями, внешними козырьками и др. (п. 3.2);

б) экран монитора располагаться на расстоянии 60 - 70 см от глаз пользователя, но не ближе 50 см с учетом размеров шрифта алфавитно-цифровых знаков;

в) высота стола может варьировать в пределах 68 – 80 см;

г) пространство для ног у рабочего стола должно быть высотой не менее 60 см, шириной не менее 50 см, глубиной на уровне колен не менее 45 см и на уровне вытянутых ног не менее 65 см;

д) рабочее место снабжается подставкой для ног с рифлёной поверхностью шириной не менее 30 см, глубиной не менее 40 см, имеющей бортик по переднему краю высотой 1 см и регулируется по высоте в пределах до 15 см;



е) клавиатура располагаться на расстоянии 10 - 30 см от края стола, или на регулируемой по высоте рабочей поверхности, отделенной от основной столешницы.

Согласно ТК РФ, компания при численности работников, превышающей 50 человек, обязана создать службу охраны труда или ввести в штат специалиста по охране труда. При численности менее 50 человек функции специалиста осуществляет руководитель организации, уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, привлекаемые по гражданско-правовому договору [1, с. 37].

Инспекторы проверяют наличие журналов инструктажей. Обучение по охране труда обязательно должно проводиться при приеме на работу. Регулярные инструктажи должны проходить все работники компании, включая руководителя.

Перечень работников, которым необходимо в обязательном порядке проходить медосмотры приведен в приложении № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н.

За нарушения в сфере охраны труда предусмотрены штрафы до 30 тысяч рублей на должностное лицо и до 130 тысяч рублей на компанию.

Хотелось бы напомнить работодателям, что согласно статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» до конца 2018 года необходимо завершить специальную оценку условий труда работников, включая офисных и по ее итогам указать в трудовых договорах класс условий труда.

### **Библиографический список:**

1. Белова М.В. Актуальные вопросы учета, анализа и аудита в условиях конвергенции стандартов бухгалтерского учета и аудиторской деятельности / М.В. Белова, С.А. Касьянова, И.М. Кузнецова, Н.В. Лактионова, З.А. Шарудина – Краснодар, 2016.

2. Кузнецова И.М. Минимальная заработная плата – геном социально-трудовых отношений и социальной политики государства. В сборнике: Участие работников в управлении трудом как средство обеспечения социального мира, эффективной деятельности организации / И.М. Кузнецова // Сборник материалов международной научно-практической конференции. 2015. – С.138-140.

3 Касьянова С.А. Аудит кадрового потенциала организации / С.А. Касьянова // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016. – № 11 (395). – С. 35-41.

4. Шарудина З.А. Сравнительный анализ официальных методик оценки финансового состояния коммерческой организации / З.А. Шарудина, А.Д. Круглыхина // Вектор экономики. – 2017. – № 6 (12). – С. 5.