

УДК 338

DOI: 10.34670/AR.2022.80.79.031

Особенности подходов к оплате труда в контексте федеральных отраслевых соглашений

Васьков Александр Борисович

Младший научный сотрудник,
Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-ая Парковая, 2;
e-mail: alexander.vaskov@inbox.ru

Агарычева Анна Витальевна

Эксперт,
Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-ая Парковая, 2;
e-mail: vcot@vcot.info

Данилина Марина Викторовна

Кандидат экономических наук, доцент,
Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-ая Парковая, 2;
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
125167, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 49/2;
e-mail: marinadanilina@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена анализу федеральных отраслевых соглашений в части регулирования заработной платы работников, в том числе установления в соглашениях размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов). Выявлено, что норма о доле тарифной части заработной платы присутствует в 14 из 55 отраслевых соглашений, т.е. только в 25,4%. Также имеются отраслевые соглашения, в которых вопросы установления тарифной части заработной платы носят не обязательный, а рекомендательный характер. В ряде отраслевых соглашений, помимо непосредственно оплаты по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), в тарифную часть заработной платы включаются доплаты и надбавки, носящие постоянный характер. Также рассмотрены вопросы минимальных гарантий по оплате труда и индексации заработной платы.

Для цитирования в научных исследованиях

Васьков А.Б., Агарычева А.В., Данилина М.В. Особенности подходов к оплате труда в контексте федеральных отраслевых соглашений // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 6А. С. 252-262. DOI: 10.34670/AR.2022.80.79.031

Ключевые слова

Тарифная часть заработной платы, минимальный размер оплаты труда, тарифная ставка, оклад (должностной оклад), индексация.

Введение

Тарифная ставка, оклад (должностной оклад) являются основной частью заработной платы, устанавливаемой в зависимости от сложности труда и квалификации работника, поэтому удельный вес тарифной части в заработной плате должен быть преобладающим. Ученые считают целесообразным устанавливать тарифную часть заработной платы на уровне не менее 60-70% [Яковлев, 2005; Кокин, Шлендер, 2010]. Минтруд России рекомендует «формировать такую структуру зарплаты на предприятиях, чтобы постоянная часть была не менее 70%, а премиальная составляющая – не более 30%, поскольку именно такое соотношение положительно влияет на закрепление кадров на предприятии, их ответственное отношение к работе, повышение производительности труда» [Гусенко, 2018].

Следует отметить, что на федеральном уровне данная норма рассматривается в пункте 2.11 Генерального соглашения, заключенного между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы (от 31.03.2021), в котором предусмотрено «совершенствовать коллективно-договорное регулирование заработной платы работников, в том числе учитывать подходы к регулированию вопросов оплаты труда в отраслевых соглашениях, в том числе в случае установления в соглашениях размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доли условно-постоянной части в структуре заработной платы».

В Единых рекомендациях на 2022 год [Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях..., www] установлено: в сфере образования на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлять не менее 70% фонда оплаты труда организации, также не менее 70% фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера) – в учреждениях физической культуры и спорта, в учреждениях ветеринарии – не менее 60% на обеспечение доли выплат по окладам, в учреждениях здравоохранения на выплаты по окладам предусмотрено направлять 55% заработной платы, в сфере культуры – не менее 50%.

Анализ установления доли тарифной части заработной платы

Рассмотрим, как это реализовано в действующих федеральных отраслевых соглашениях. Проведенный анализ показал, что норма о доле тарифной части заработной платы присутствует в 14 из 55 отраслевых соглашений, т.е. только в 25,4%. Следует оценить положительно, что в 9 из них (64,2%) удельный вес тарифной части в заработной плате работников предусмотрен на

уровне 60-70% (в частности, 60% – в 38,5% соглашений, 65% – в 18,1% соглашений, 70% – в 7,6% соглашений). На более низком уровне установлен рассматриваемый показатель в следующих соглашениях: 50% – Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации; 55-60% – Отраслевое соглашение по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации. Вместе с тем в данных соглашениях устанавливается доля стимулирующих выплат в структуре заработной платы за достижение конкретных результатов деятельности в размере 30% и 10-15% – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда.

В то же время имеются соглашения, в которых вопросы установления тарифной части заработной платы носят не обязательный, а рекомендательный характер («рекомендуется», «стремится довести» и т.п.). Кроме того, в Отраслевом соглашении по атомной энергетике, промышленности и науке для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений может устанавливаться иное соотношение постоянной и переменной частей заработной платы в зависимости от уровня должности (грейда) работника и степени его влияния на конечный результат деятельности организации (для рабочих, специалистов, служащих и руководителей – не менее 70%).

В ряде отраслевых соглашений, помимо непосредственно оплаты по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), в тарифную часть заработной платы¹ включаются доплаты и надбавки, носящие постоянный характер, например: доплаты за условия труда, доплаты за стаж работы, профессиональное мастерство, высокую квалификацию и др. (Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности); доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации, Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности).

В ряде отраслевых соглашений в тарифную часть заработной платы включаются выплаты по районному коэффициенту и процентной надбавке за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Отраслевое соглашение по авиационной промышленности РФ, Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности РФ).

При этом, когда доля тарифной части заработной платы рассчитывается с включением в нее различных доплат и надбавок, доля непосредственно тарифных ставок, окладов (должностных окладов) занижается. Как было указано выше, рекомендуемый учеными удельный вес тарифной части в структуре заработной платы работников предусматривает только тарифные ставки, оклады (должностные оклады) [Кокин, Шлендер, 2010, 2010].

Поэтому следует характеризовать положительно, что в ряде отраслевых соглашений

¹В отраслевых соглашениях, помимо тарифной части заработной платы, присутствуют термины «постоянная», «условно-постоянная», «гарантированная» часть заработной платы.

указано, что в тарифную часть заработной платы не включаются выплаты по районному коэффициенту и процентным надбавкам за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Отраслевое соглашение по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта), установлена доля тарифных ставок (должностных окладов) без надбавок и доплат (Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации, Отраслевое соглашение по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации, Отраслевое Соглашение по строительству и промышленности строительных материалов РФ).

Обращают на себя внимание Отраслевое тарифное соглашение в ЖКХ РФ и Федеральное тарифное соглашение в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта, в которых в структуре заработной платы зафиксированы только доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, – в размере не менее 12,5% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. В Отраслевом соглашении по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ предусмотрено, что состав выплат, включаемых в состав условно-постоянной части, регулируется коллективными договорами.

Анализ установления минимальный гарантий по оплате труда

Повышение минимального размера оплаты труда (МРОТ) и минимальной заработной платы (МЗП), а также установление тарифной ставки рабочего 1 разряда не ниже МРОТ должно способствовать росту удельного веса тарифной части в заработной плате работников.

Гарантии по установлению размера минимальной заработной платы предусмотрены в 32 отраслевых соглашениях, а по размеру минимальной тарифной ставки – только в 14 из 55 отраслевых (межотраслевых) соглашений.

Наиболее распространенной гарантией для работников в отраслевых соглашениях является установление размера МЗП на уровне МРОТ – применяется в 16 отраслевых соглашениях (50,0% от общего числа отраслевых соглашений, в которых установлена МЗП). Как правило, это отраслевые соглашения, распространяющиеся на государственные учреждения. Следует отметить, что включение в отраслевые соглашения нормы о том, что МЗП в субъекте РФ не может быть ниже МРОТ, установленного на федеральном уровне, не создает работникам дополнительных гарантий по уровню минимальной заработной платы, так как МРОТ и без этого является обязательным к применению на всей территории России.

В докладе Международного стратегического центра инклюзивного роста отмечается, что при определении размера минимальной оплаты труда необходимо следовать следующим принципам: придерживаться сбалансированного подхода при установлении МРОТ, учитывающего потребности работников и их семей, а также экономические факторы; придерживаться подхода, основанного на фактических данных, опираясь на согласованные критерии, адекватные статистические данные и систему мониторинга и оценки последствий; разработать механизм регулярной корректировки, предпочтительно один или два раза в год, что позволит обеспечить определенную предсказуемость системы МРОТ [Minimum wage: global challenges and perspectives, www.ilo.org/public/english/employment/standards/minimumwage.htm].

Как было указано выше, гарантии по тарифной ставке рабочего 1 разряда в отраслевых

соглашениях предусмотрены достаточно редко, в 75,0% соглашений отсутствуют. Из тех отраслевых соглашений, где они предусмотрены, в 21,4% соглашениях установлены также на уровне МРОТ. Это соответствует отмеченной в постановлении Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П практике в системе социального партнерства «определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом». Однако в 28,6% отраслевых соглашений тарифная ставка рабочего 1 разряда установлена в абсолютных размерах, при этом эти размеры не достигают МРОТ (например, размер с 1 января 2019 г. составляет: в Отраслевом тарифном соглашении в ЖКХ для организаций, осуществляющих прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве, – 8830 руб., в Федеральном отраслевом соглашении по угольной промышленности – 9848 руб.). (Примечание: на 01.01.2019 года МРОТ на федеральном уровне установлен 11280 руб.).

Обращает на себя внимание Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке, в котором установлен размер месячного оклада по минимальному уровню должности (грейду), поддерживающий функции (размер минимальной месячной тарифной ставки (оклада) работника 1-го разряда) не ниже ПМ ТН за первый квартал текущего года в субъектах РФ, на территории которых расположены организации. Такая формулировка вводит работодателей в заблуждение, так как в 2020 году принята новая методика определения прожиточного минимума. Если ранее он считался на основании стоимости продуктов, включенных в потребительскую корзину, то с 2021 года прожиточный минимум устанавливается как доля (44,2%) от медианного среднедушевого дохода, рассчитываемого Росстатом.

В отдельных отраслевых соглашениях тарифная ставка рабочего 1 разряда установлена на уровне ПМ ТН (в субъекте РФ – в Отраслевом соглашении по дорожному хозяйству Российской Федерации – не ниже 1,15 МП ТН, в Отраслевом Соглашении по строительству и промышленности строительных материалов – не ниже 1,2 МП ТН, в Отраслевом тарифном соглашении по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности – не менее 1,4 МП ТН, в Отраслевом тарифном соглашении по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения – не менее 1,4 МП ТН).

Таким образом, данные гарантии не только обуславливают более высокий уровень заработной платы рабочего 1 разряда (являясь частью их заработной платы), но должны способствовать установлению более высокого уровня заработной платы квалифицированным работникам при обеспечении необходимой дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации работников и сложности их труда.

Анализ реализации государственной гарантии повышения реального уровня заработной платы

Статьей 134 Трудового кодекса РФ устанавливается порядок обеспечения работодателями государственной гарантии повышения реального уровня заработной платы, которая включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы работодателями производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, если говорить о государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, или в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, если рассматриваются другие работодатели. При этом, как отмечает С.Г. Полянская, «на деле государство сегодня не устанавливает никаких гарантий по защите заработной платы, при росте потребительских цен. Решение всех вопросов, связанных с индексацией заработной платы, переложено на работодателей». Также автор уточняет, что «термин "порядок индексации" работодатель может толковать как угодно, так как нигде не прописан (в том числе и в статье 134 ТК РФ) механизм повышения уровня реального содержания заработной платы, то есть индексации». Поэтому С.Г. Полянская говорит о необходимости закрепления конкретного механизма индексации заработной платы в отраслевых соглашениях и коллективных договорах [Полянская, 2017].

Одним из документов, которым могут регулироваться вопросы индексации, является отраслевое соглашение (порядок индексации, ее размер, категории работников, на которые она распространяется и т.п.). Анализ содержания отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне и действующих в 2021 году, показывает, что в 10 отраслевых соглашениях (18,2% от общего количества) вопрос индексации размеров оплаты труда не рассматривается. Из 45 отраслевых соглашений, затрагивающих данную тему, в 39 норма об индексации заработной платы по своей сути дублирует норму статьи 134 ТК РФ и не обеспечивает дополнительных гарантий.

Данные о периодичности повышения реального уровня заработной платы не приводятся в 33 отраслевых соглашениях из 45, отражающих тему индексации заработной платы. Наиболее распространенная периодичность индексации – не реже 1 раз в год (ежегодно); она установлена в 62,2% соглашений от тех, где есть информация о повышении реального уровня заработной платы. В соглашениях также предусмотрено повышение заработной платы один раз в год, один раз в полугодие. В четырех отраслевых соглашениях закреплена возможность предусматривать более короткий период индексации, например раз в полугодие, помимо установленного в соглашениях.²

В большинстве отраслевых соглашений категории работников, которых затрагивает индексация, не указывается. Однако в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ, конкретизируется, что проведение ежегодной индексации касается всех категорий работников, включая не поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»; от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»)³.

В Федеральном отраслевом соглашении по угольной промышленности Российской

² Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, Федеральное тарифное соглашение в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта, Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации, Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации

³ Вышеперечисленными Указами Президента РФ для отдельных категорий работников социальной сферы и науки бюджетной сферы предусмотрено повышение заработной платы более высокими темпами.

Федерации, исходя из особенностей применяемой системы оплаты труда, производится регулярная ежегодная индексация действующих тарифных ставок (окладов) *для рабочих* и минимальных окладов, установленных сборником «Минимальные уровни оплаты труда работников угольной промышленности Российской Федерации с 1 января 2007 года» и увеличенных на индексы роста потребительских цен за период с 01.04.2007 по 01.01.2019, опубликованные Федеральной службой государственной статистики *для руководителей, специалистов и служащих*.

При этом в Отраслевом соглашении по атомной энергетике, промышленности и науке предусмотрен следующий порядок и сроки индексации: «не позднее 1 сентября – исходя из прогнозного среднегодового индекса потребительских цен, установленного Минэкономразвития России, с последующей корректировкой по фактическому ИПЦ по данным Федеральной службы государственной статистики в случае его превышения по отношению к прогнозному. Корректировка осуществляется при проведении индексации в следующем году путем суммирования разницы фактического и прогнозного ИПЦ и процента индексации следующего года. Однако может быть установлен иной размер индексации в отдельных организациях атомной отрасли и для отдельных должностей/грейдов с учетом: «уровня заработных плат по должностям/грейдам относительно уровня заработных плат в атомной отрасли и на рынке труда в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены организации; возможности роста размера заработной платы по должностям/грейдам за счет других элементов оплаты; ограничений, связанных с государственным регулированием цен и тарифов на товары (услуги) и выполнением работ по государственному оборонному заказу».

В 10 отраслевых соглашениях из 22 за основание при проведении индексации заработной платы предлагается брать индекс потребительских цен в субъекте Российской Федерации. При этом в Отраслевом соглашении по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации указано, что индексация проводится на величину с коэффициентом не менее 1,2 индекса роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации, в Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу Российской Федерации индексация заработной платы проводится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги за предыдущий календарный год в субъекте Российской Федерации.

Только в двух отраслевых соглашениях для проведения индексации используется фактическая величина прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации: Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения РФ и Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнической и химико-фармацевтической промышленности РФ.

В трех соглашениях (Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ, Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ и Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу РФ) при индексации заработной платы используют дифференцированный подход, который заключается в учете уровня заработных плат по должностям (профессиям) относительно уровня заработных плат в отрасли и на рынке труда в субъектах Российской Федерации и улучшения показателей финансово-

экономической деятельности организации, достигнутых за счет сокращения расходов, повышения производительности труда, увеличения рентабельности. Индексация может производиться путем увеличения на фиксированную сумму или на установленный процент любой из составных частей заработной платы, в том числе оклада (должностного оклада), тарифной ставки, надбавок и доплат, которые оговариваются при заключении трудового договора, а также премий, если они входят в систему оплаты труда.

Несмотря на то, что в большинстве отраслевых соглашений не прописаны конкретные элементы структуры заработной платы, которые подлежат индексации, в 15 соглашениях повышение реального уровня заработной платы осуществляется путем повышения тарифных ставок (окладов). При этом в трех соглашениях индексация заработной платы направлена на увеличение размеров минимальной тарифной ставки (оклада), а в Отраслевом соглашении по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации – за счет увеличения условно-постоянной части заработной платы.

Необходимо также отметить, что в двух отраслевых соглашениях (Отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта; Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации) повышение уровня реальной заработной платы производится при наличии финансовой возможности организации.

Заключение

Заработная плата занимает особое место в механизме регулирования социально-трудовых отношений. Однако Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы не дает четких ориентиров для установления повышенных обязательств по уровню заработной платы и дальнейшего ее роста. Поэтому на уровне отрасли заключаются соглашения с целью установления более высоких гарантий работникам. Однако, как показал анализ отраслевых соглашений, в большинстве своем они носят декларативный характер и не уделяют особого внимания повышению минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, установлению тарифной ставки рабочего 1 разряда, а также механизму индексации заработной платы.

Библиография

1. Аркин П.А., Плотников В.А., Бородин Е.П. Индексация заработной платы как инструмент стимулирования социально-экономического развития Российской Федерации: методический инструментарий // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2020. № 4(124). С. 7-16.
2. Богачева О.В., Смородинова О.В. Нарушение баланса в структуре оплаты труда работников федеральных учреждений // Финансовый журнал. 2020. Т. 12. № 6. С. 113-125. DOI: 10.31107/2075-1990-2020-6-113-125.
3. Бунтовская Л.Л., Бунтовский С.Ю., Стрельченко Д.И. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник Академии знаний. 2019. № 31(2). С. 48-56.
4. Гусенко М. На повышение производительности труда будут выделять по полтора миллиарда рублей в год // Российская газета. 2018. № 7731 (268). URL: <https://rg.ru/2018/11/28/polтора-milliarda-rublej-budet-napravleno-na-podderzhku-zaniatosti.html>.
5. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол № 11). URL: https://legalacts.ru/doc/edinye-rekomendatsii-po-ustanovleniiu-na-federalnom-regionalnom-i-mestnom_5.
6. Елкина А.С., Антосик Л.В., Шевченко Е.С. Анализ динамики средней заработной платы профессорско-

- преподавательского состава: региональный аспект // Региональная экономика. Юг России. 2017. № 4(18). С. 169-176. DOI: <https://doi.org/10.15688/re.volsu.2017.4.18>.
7. Жуков А.Л. Современные методы регулирования заработной платы. М., Берлин: Директ-Медиа, 2018. 201 с.
8. Жуков А.Л., Хабарова Д.В. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования. М.: ИД «АТиСО», 2014. 407 с.
9. Калашников Г.М., Белова С.Н., Клочихин В.А., Новиков В.В. Анализ динамики средней заработной платы преподавателей образовательных организаций высшего образования // Региональные проблемы преобразования экономики. 2019. № 10. С. 94-101.
10. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. (ред.) Экономика труда. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Магистр, 2010. 686 с..
11. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru>.
12. Полянская С.Г. Повышение минимальных гарантий по оплате труда как ключевой фактор достижения достойной заработной платы // Омский научный вестник. Серия Общество. История. Современность. 2017. № 1. С. 81-85.
13. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. 2-е изд., перераб. и доп. М.: МЦФЭР, 2005. 528 с.
14. Minimum wage: global challenges and perspectives // Policy in Focus. A publication of The International Policy Centre for Inclusive Growth. 2018. Vol. 15. No. 2. URL: https://ipcig.org/pub/eng/PIF42_Minimum_wage_global_challenges_and_perspectives.pdf.

Features of approaches to remuneration in the context of federal industrial agreements

Aleksandr B. Vas'kov

Junior researcher,
All-Russian Scientific Research Institute of Labor
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation,
105043, 2 4-aya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: alexander.vaskov@inbox.ru

Anna V. Agarycheva

Expert,
All-Russian Scientific Research Institute of Labor
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation,
105043, 2 4-aya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: vcot@vcot.info

Marina V. Danilina

PhD in Economics, Associate professor
All-Russian Scientific Research Institute of Labor
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation,
105043, 2 4-aya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;
Financial University under the Government of the Russian Federation,
125167, 49/2 Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: marinadanilina@yandex.ru

Abstract

The article is devoted to the analysis of federal sectoral agreements in terms of regulating the wages of employees, including the establishment of minimum wage rates, salaries (official salaries) in agreements. It was revealed that the norm on the share of the tariff part of wages is present in 14 out of 55 industry agreements, i.e. only 25.4%. There are also sectoral agreements in which the issues of establishing the tariff part of wages are not mandatory, but recommendatory. In a number of industry agreements, in addition to direct payment at tariff rates, salaries (official salaries), and the tariff part of wages includes additional payments and allowances that are of a permanent nature. The authors also consider the issues of minimum wage guarantees and wage indexation.

For citation

Vas'kov A.B., Agarycheva A.V., Danilina M.V. (2022) Osobennosti podkhodov k oplate truda v kontekste federal'nykh otraslevykh soglashenii [Features of approaches to remuneration in the context of federal industrial agreements]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (6A), pp. 252-262. DOI: 10.34670/AR.2022.80.79.031

Keywords

Tariff part of wages, minimum wage, tariff rate, salary (official salary), indexation.

References

1. Arkin P.A., Plotnikov V.A., Borodina E.P. (2020) Indeksatsiya zarabotnoi platy kak instrument stimulirovaniya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii: metodicheskii instrumentarii [Wage indexation as a tool to stimulate the socio-economic development of the Russian Federation: methodological tools]. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [News of the St. Petersburg State University of Economics], 4(124), pp. 7-16.
2. Bogacheva O.V., Smorodina O.V. (2020) Narushenie balansa v strukture oplaty truda rabotnikov federal'nykh uchrezhdenii [Violation of the balance in the structure of remuneration of employees of federal institutions]. *Finansovyi zhurnal* [Financial magazine], 12(6), pp. 113-125. DOI: 10.31107/2075-1990-2020-6-113-125.
3. Buntovskaya L.L., Buntovskii S.Yu., Strel'chenko D.I. (2019) Gosudarstvennoe regulirovanie sotsial'no-trudovykh otnoshenii v Rossiiskoi Federatsii [State regulation of social and labor relations in the Russian Federation]. *Vestnik Akademii znaniy* [Bulletin of the Academy of Knowledge], 31(2), pp. 48-56.
4. *Edinye rekomendatsii po ustanovleniyu na federal'nom, regional'nom i mestnom urovnyakh sistem oplaty truda rabotnikov gosudarstvennykh i munitsipal'nykh uchrezhdenii na 2022 god (utv. resheniem Rossiiskoi trekhstoronnei komissii po regulirovaniyu sotsial'no-trudovykh otnoshenii ot 23 dekabrya 2021 g., protokol № 11)* [Uniform recommendations on the establishment at the federal, regional and local levels of wage systems for employees of state and municipal institutions for 2022 (approved by the Decision of the Russian tripartite commission for the regulation of social and labor relations of December 23, 2021, protocol No. 11)]. Available at: https://legalacts.ru/doc/edinye-rekomendatsii-po-ustanovleniyu-na-federalnom-regionalnom-i-mestnom_5 [Accessed 12/05/2022].
5. Elkina A.S., Antosik L.V., Shevchenko E.S. (2017) Analiz dinamiki srednei zarabotnoi platy professorsko-prepodavatel'skogo sostava: regional'nyi aspekt [Analysis of the dynamics of the average salary of the teaching staff: regional aspect]. *Regional'naya ekonomika. Yug Rossii* [Regional economy. South of Russia], 4(18), pp. 169-176. DOI: <https://doi.org/10.15688/re.volsu.2017.4.18>.
6. Gusenko M. (2018) Na povyshenie proizvoditel'nosti truda budut vydelyat' po poltora milliarda rublei v god [One and a half billion rubles a year will be allocated to increase labor productivity]. *Rossiiskaya gazeta* [Russian Newspaper], 7731 (268). Available at: <https://rg.ru/2018/11/28/polтора-milliarda-rublej-budet-napravleno-na-podderzhku-zaniatosti.html> [Accessed 23/05/2022].
7. Kalashnikov G.M., Belova S.N., Klochikhin V.A., Novikov V.V. (2019) Analiz dinamiki srednei zarabotnoi platy prepodavatelei obrazovatel'nykh organizatsii vysshego obrazovaniya [Analysis of the dynamics of the average salary of teachers of educational institutions of higher education]. *Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki* [Regional problems of transformation of the economy], 10, pp. 94-101.
8. Kokin Yu.P., Shlender P.E. (eds.) (2010) *Ekonomika truda* [Labor Economics]. 2nd ed. Moscow: Magistr Publ.
9. Minimum wage: global challenges and perspectives (2018). *Policy in Focus. A publication of The International Policy*

-
- Centre for Inclusive Growth, 15(2). Available at: https://ipcig.org/pub/eng/PIF42_Minimum_wage_global_challenges_and_perspectives.pdf [Accessed 18/05/2022].
10. *Ofitsial'nyi sait Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki (Rosstat)* [Official website of the Federal State Statistics Service (Rosstat)]. Available at: <https://rosstat.gov.ru>.
 11. Polyanskaya S.G. (2017) *Povyshenie minimal'nykh garantii po oplata truda kak klyuchevoi faktor dostizheniya dostoinoi zarabotnoi platy* [Raising the minimum guarantees for wages as a key factor in achieving decent wages]. *Omskii nauchnyi vestnik. Seriya Obshchestvo. Istoriya. Sovremennost'* [Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity], 1, pp. 81-85.
 12. Yakovlev R.A. (2005) *Oplata truda v organizatsii* [Wages at the enterprise], 2nd ed. Moscow: MTsFER Publ.
 13. Zhukov A.L. (2018) *Sovremennye metody regulirovaniya zarabotnoi platy* [Modern methods of wage regulation]. Moscow, Berlin: Direkt-Media Publ.
 14. Zhukov A.L., Khabarova D.V. (2014) *Regulirovanie zarabotnoi platy: sovremennye tendentsii i puti reformirovaniya* [Wage regulation: current trends and ways of reforming]. Moscow: ID "ATiSO" Publ.