

## Бестарифная система оплаты труда

Гриценко Михаил Юрьевич, магистрант 2 курса  
Санкт-Петербургский юридический институт (филиал)  
Университета прокуратуры Российской Федерации

Когда речь идет о бестарифной системе оплаты труда, заработная плата всех работников предприятия представляет собой долю (коэффициент) работника в фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения.

Бестарифная система оплаты труда характеризуется тем, что работнику не устанавливается определенный фиксированный оклад или тарифная ставка. Поэтому ни в трудовом договоре, ни в штатном расписании, ни в других документах не содержится конкретных цифр в отношении оплаты труда.

Некоторые работодатели полагают, что именно бестарифная система оплаты труда повышает мотивацию работников и вовлеченность в рабочий процесс.

Следует отметить, что бестарифная система оплаты труда по своей сути является пробелом законодательства.

Во-первых, законодательного определения бестарифной системы оплаты труда ни Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), ни иные нормативно-правовые акты не приводят.

Исходя из анализа научных формулировок, понятие бестарифной системы оплаты труда можно сформулировать как «форма расчета заработной платы, при которой доход каждого члена коллектива пропорционален его вкладу в общий результат работы». Данное понятие довольно общее, однако отражает суть системы.

Кроме того, можно рассматривать отсутствие достаточного регулирования как отсутствие у работников гарантий касательно оплаты их труда, поскольку отсутствие закрепленной конкретики в отношении оценки труда влечет за собой, в определенной степени, субъективизм оценивания его труда.

В соответствии с Конституцией РФ и ТК РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, то есть равную оплату за равный

труд. Однако при бестарифной системе оплаты труда вероятность того, что оплаты за равный труд будут различаться, значительно увеличивается в связи с непрозрачностью подсчета оплаты труда.

Нередко судом рассматриваются дела в отношении граждан, которые, достоверно зная, что размер их заработной платы зависит от размера их коэффициента трудового участия, который определяется ежемесячно по результатам работы их отделения, решают повысить значение своего коэффициента, и, соответственно, увеличить размер своей заработной платы, при этом не повышая свой вклад в конечный результат деятельности. Данные действия приводят к получению ими более высокой заработной платы из фонда оплаты труда работников отделения. Таким образом, налицо использование пробелов законодательства с целью повысить заработную плату путем обмана.

Также представляется целесообразным закрепить правовое регулирование бестарифной системы оплаты труда на законодательном уровне в ТК РФ по аналогии со ст.143 ТК РФ о тарифных системах оплаты труда. На наш взгляд, необходимо предусмотреть не только определение бестарифной системы, но и закрепить правовые гарантии работников, осуществляющих свою деятельность по данной системе, что позволит более полно урегулировать данную систему.

Бестарифная система оплаты труда выгодна для работодателей, так как расчет заработной платы работников будет производиться только после того, как будут известны конечные результаты и общая сумма средств, выделяемых на оплату труда.

Таким образом, налицо необходимость более тщательного и детального урегулирования бестарифной системы оплаты труда. И в рамках распространенности данной системы осуществить это необходимо в ближайшее время.

### Литература:

1. Габдуллина Г. К. Бестарифная система оплаты труда: опыт российских предприятий // Вестник ЧГУ. 2006. №7. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bestarifnaya-sistema-oplaty-truda-opyt-rossiyskih-predpriyatij>
2. Приговор № 1-57/2017 от 4 октября 2017 г. по делу № 1-57/2017 [Электронный ресурс]. URL: [http://sudact.ru/regular/doc/F8X59W4CA5ox/?regular-case\\_doc=&regular-lawchunkinfo=&regular-doc\\_type=&regular-date\\_from=&regular-date\\_to=&regular-workflow\\_stage=&regular-area=&regular-court=&regular-judge=&\\_id=1540930347992&snippet\\_pos=664#snippet](http://sudact.ru/regular/doc/F8X59W4CA5ox/?regular-case_doc=&regular-lawchunkinfo=&regular-doc_type=&regular-date_from=&regular-date_to=&regular-workflow_stage=&regular-area=&regular-court=&regular-judge=&_id=1540930347992&snippet_pos=664#snippet)
3. Алимарина, Е. А. Оплата труда в экономике России / Е. А. Алимарина // Вестник Московского университета. – 2017. – № 5. – С. 37-54. [Электронный ресурс].