

Министерство о Министерство образования и науки Российской  
Федерации Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования

«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

Институт гуманитарного и социально-экономического  
образования Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующая кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

## **СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ**

Дипломная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 655

Исполнитель: студент группы ЗПВД-513	_____	К.В. Богданова
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	Е.Е. Столярова
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2018

## **СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА.....	6
1.1. Понятие и функции заработной платы.....	6
1.2. Составные элементы заработной платы.....	16
1.3. Государственные гарантии в области оплаты труда.....	18
2 МЕТОДЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	23
2.1. Нормативное регулирование оплаты труда.....	23
2.2. Договорное регулирование оплаты труда.....	27
3 СИСТЕМЫ И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	29
3.1. Тарифная система оплаты труда.....	29
3.2. Бестарифная система оплаты труда.....	34
3.3. Формы оплаты труда.....	35
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	42
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ВКР .....	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	52
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	55

## ВВЕДЕНИЕ

Согласно трудовому законодательству Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Актуальность данной темы исследования выражена тем, что институт заработной платы является особым объектом правовой охраны. Конституция Российской Федерации закрепила в себе, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Изучения проблем оплаты труда важно для каждого работающего человека, ведь основу материального стимулирования труда составляет заработная плата, которая одновременно является основной частью совокупного дохода большинства населения России. Важнейшей юридической и экономической категорией является заработная плата. Как экономика и право тесно взаимодействуют в понятии и содержании заработной платы.

Проблема оплаты труда - одна из главных в российской экономике. Во многом зависят от ее успешного решения, как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Предметом исследования является законодательство, регулирующее отношения по вопросу оплаты труда в Российской Федерации.

Объектом исследования являются правоотношения, возникающие в процессе взаимодействия субъектов трудового права, вследствие трудовых отношений при регулировании вопросов оплаты труда. Нормативную основу исследования составили Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, федеральные законы и иные правовые акты, нормативно - правовые отношения в указанной сфере.

Целью данной работы является исследование вопросов оплаты труда в условиях рыночных отношений, предусмотренной трудовым законодательством для обеспечения осуществления работниками своих прав в области социально-трудовых отношений.

В соответствии с указанной целью можно определить следующие задачи работы:

- проанализировать документы законодательства, касающегося оплаты труда в Российской Федерации;
- определить основания и условия привлечения к ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы;
- рассмотреть основные принципы формирования заработной платы.

Источниковая основа исследования включает нормы трудового, гражданского и иного законодательства.

Теоретическую основу исследования составляют труды специалистов, таких, как Горбулина В.Д., Кирсанова В.М., Демидов, Г.И. и другие.

При написании работы применялись общенаучные методы (системный анализ, восхождение от абстрактного к конкретному), и специальные юридические (сравнительный, моделирования, структурно-функциональный).

Применение совокупности приведенных общих и специальных методов научного познания обусловило всесторонний подход к теме настоящего исследования.

Практическая ценность настоящей работы проявляется в анализе применения нормативно-правовых актов и споров, вытекающих из данных отношений, даче рекомендаций, в результате выявления практических проблем. Выбранная тема, имеет огромное как практическое, так и теоретическое значение для формирования правосознания каждой отдельной личности, так как важно понимание того, что правами наделены все

субъекты правоотношений. Реализация одних прав, порождает обязанности по их соблюдению. Никто и никогда не может гарантировать человеку безусловной защищенности от внешних факторов. Каждая отрасль права, её задачи, способы регулирования направлены на то, чтобы создать для человека наиболее благоприятную среду для его развития, труда, образования. Это является прямой обязанностью государства, которое гарантирует нам данные от рождения права и свободы.

## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

### 1.1 Понятие и функции заработной платы

Согласно Конституции Российской Федерации<sup>1</sup> каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

В статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)<sup>2</sup> употребляются понятия «оплата труда» и «заработная плата».

В трудовом законодательстве заработная плата (оплата труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) Заработная плата как главный элемент трудового правоотношения обладает определенными признаками: юридические и компенсационные.

Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)//Российская газета. N 256. 31.12.2001.

К юридическим признакам заработной платы могут быть отнесены следующие.

Заработная плата - плата за личный труд. Этот признак отражает личный характер трудового правоотношения, в котором работник не вправе передавать свои права и обязанности другим лицам.

Заработная плата выплачивается за живой, а не за овеществленный труд (за процесс труда, а не за его результат). Трудовой кодекс ставит заработную плату в зависимость от количества и качества выполняемой работы.

Рассмотрим основные виды оплаты труда, которые представлены в таблице 1.1.<sup>1</sup>

Таблица 1. Основные виды оплаты труда

Виды оплаты труда	Состав оплаты труда
Основная заработная плата	<b>В состав основной заработной платы включаются:</b> выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате
	доплаты, связанные с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и пр.
	оплата простоев не по вине работника
	премии, премиальные надбавки и прочее
Дополнительная заработная плата	В состав дополнительной заработной платы включаются выплаты за неотработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами: оплата времени отпусков;
	оплата времени выполнения государственных и общехозяйственных обязанностей
	оплата перерывов в работе кормящих матерей
	оплата льготных часов подростков
	оплата выходного пособия при увольнении и пр.

<sup>1</sup> Федорова, М. С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии [Текст] / М. С. Федорова // Молодой ученый. — 2012. — №7. Т.1. — С. 119-121.

Таким образом, система оплаты труда представляет собой центральный механизм регулирования трудовых отношений. Каждая фирма предпочитает выбрать систему оплаты труда, которая исходит из ее потребностей, целей и задач, при этом определяя для себя формы оплаты труда и способы их регулирования.

Подводя итог, можно сказать, что оплата труда предполагает возникновение отношений между работодателем и работниками по установлению им выплат в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Зарботная плата также подразумевает отношения по осуществлению указанных выплат с соблюдением установленных законодательством, договорами о труде, локальными правовыми актами правил. Следовательно, термин «оплата труда» охватывает все отношения, возникающие при установлении и осуществлении оплаты труда работников.

Однако именно при определении размера заработной платы и возникают отношения по установлению оплаты труда работников в соответствии с законодательством, договорами о труде, локальными актами организации. Это установление не имеет смысла без осуществления работнику определенных в указанном порядке выплат. Поэтому применение законодательства о заработной плате влечет за собой возникновение отношений, которые входят в понятие «оплата труда». Едва ли разведение этих понятий имеет практическое значение. Включение компенсационных выплат в размер заработной платы может улучшать положение работника при расчете среднего заработка для оплаты отпуска. Однако использование этих выплат для увеличения налогооблагаемой базы не должно ограничивать права работников.

В соответствии со ст. 132 ТК РФ заработная плата зависит от его квалификации каждого работника, сложности выполняемой работы, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается. В этой норме перечислены обстоятельства, применение которых при



определении размера заработной платы не признается дискриминацией. В связи с чем работодатель вправе устанавливать работникам различный размер заработной платы с указанием одного из перечисленных обстоятельств, доказанность которого позволяет признать решение работодателя законным и обоснованным.

Опять же запрещается дискриминация при установлении и изменении размера заработной платы и других условий труда.

Дискриминации при установлении и изменении заработной платы являются признаками расы, цвета кожи, пола, возраста, национальности, языка, происхождения, имущественного и сословного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям. Поэтому, когда член профсоюза получает меньшую заработную плату за аналогичную работу, чем трудящиеся, не являющиеся членами профсоюза, работодатель должен доказать, что размер заработной платы конкретного работника зависит от его квалификации, сложности работы, количества и качества выполняемой им работы.

Другие обстоятельства не могут быть основанием для установления иной заработной платы, они должны быть признанными дискриминационными, поскольку перечень дискриминационных признаков не определен в законодательстве исчерпывающим образом. При этом перечень обстоятельств, свидетельство которых позволяет признать решение об установлении разной заработной платы за аналогичную работу для работников, определен в законодательстве исчерпывающим образом.. Тогда как перечень обстоятельств, доказанность которых позволяет признать решение об установлении работникам различной заработной платы за аналогичную работу, определен в законодательстве исчерпывающим образом.

В соответствии с ч. 1 ст. 135 ТК РФ системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат

устанавливаются следующим образом. Для работников организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами. Организации, получающие финансирование из федерального бюджета, определяют заработную плату работников в соответствии с федеральным законодательством, они, как правило, не имеют возможности установить работникам дополнительные выплаты, не предусмотренные в нормативных правовых актах федерального уровня. Организации, финансируемые из бюджета субъекта Российской Федерации, определяют заработную плату работников в соответствии с федеральным законодательством и нормативными правовыми актами соответствующего субъекта Российской Федерации. При этом органы государственной власти субъектов Российской Федерации не могут принимать нормативные правовые акты, ухудшающие положение работников бюджетной сферы по оплате труда по сравнению с федеральным законодательством, но они могут предусматривать за счет имеющихся в региональном бюджете средств дополнительные выплаты. Организации, финансируемые из местного бюджета, определяют заработную плату работников в соответствии с федеральным, региональным законодательством, а также актами органа местного самоуправления. Однако и лица, получающие заработную плату из местного бюджета, не могут быть ограничены в правах в сфере оплаты труда, которые гарантированы федеральным и региональным законодательством.

Хотя органы местного самоуправления могут за счет собственных средств предоставить работникам дополнительные средства на оплату их труда (как пример, Решение Магнитогорского городского Собрания депутатов от 31.05.2011 г. № 93 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска»)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Решение Магнитогорского городского Собрания депутатов Челябинской области от 31.05.2011 N 93 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников

Установление заработной платы работникам организаций, получающих смешанное финансирование, то есть бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности, происходит на уровне законов, иных нормативных правовых актов, соглашений, коллективного договора и иных локальных актов организации. Указанные организации за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, могут создавать для работников дополнительные льготы по оплате труда по сравнению с законодательством.

Другие организации, не получающие бюджетное финансирование, устанавливают заработную плату в соглашениях, коллективном договоре, иных локальных правовых актах организации, трудовом договоре. Однако при установлении заработной платы они не могут игнорировать установленный в законодательстве минимум трудовых прав работников, в частности выплачивать заработную плату в размере ниже прожиточного минимума. Таким образом, локальные акты организации не могут умалять права работников в области оплаты труда, которые гарантированы в законодательстве. В трудовом договоре размер заработной платы должен быть определен с учетом законодательства и действующих в организации соглашений, коллективного договора, иных локальных нормативных правовых актов. Размер заработной платы в трудовом договоре не может быть ниже, чем гарантирован перечисленными нормативными актами.

Условие о размере заработной платы является обязательным для каждого трудового договора. Отсутствие в трудовом договоре такого условия не освобождает работодателя от обязанности по оплате труда работника. Например, заключение трудового договора с предоставлением работнику имущества в собственность по истечении определенного срока работы, но без оплаты труда в части передачи имущества в собственность улучшает

---

муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска»(вместе с «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска»)//»Магнитогорский рабочий», N 101, 10.06.2011//»Магнитогорский рабочий". N 101. 10.06.2011.

положение работника по сравнению с законодательством. Поэтому данное условие трудового договора должно быть выполнено работодателем. Однако выполнение этого условия не освобождает работодателя от обязанности по выплате работнику заработной платы за весь период работы<sup>1</sup>.

Отсутствие в трудовом договоре размера заработной платы позволяет правоприменителю при разрешении спора применить в качестве ориентира оплату труда работника бюджетной сферы по соответствующей должности или выполняемой работником работе. Но в любом случае размер взыскиваемой в пользу работника заработной платы не может быть ниже прожиточного минимума, действующего на момент получения работником заработной платы. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Таким образом, отсутствие в трудовом договоре условия о размере заработной платы не освобождает работодателя от обязанности оплатить труд работника в размере не ниже гарантированного в законодательстве уровня оплаты труда.

Согласно ст. 133 Трудового кодекса РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В силу статьи 133.1 Трудового кодекса РФ в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.<sup>2</sup>

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и

---

<sup>1</sup> Семенова Е.А. «Практическое руководство для юрисконсульта» («Юстицинформ», 2018) из информационного банка "Постатейные комментарии и книги".

<sup>2</sup> Белицкая И.Я. "Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ("КОНТРАКТ", 2017). С.77.

величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В соответствии со ст. 146 Трудового кодекса РФ, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

В силу ст. 148 Трудового кодекса РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 313 Трудового кодекса РФ государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

Ст. 315 ТК РФ установлено, что оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях»<sup>1</sup> закрепил, что настоящий Закон устанавливает государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера.

В настоящее время применяется около 50 видов наиболее распространенных доплат и надбавок компенсационного характера. К ним относятся доплаты:

- за работу в вечернее и ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за разъездной характер работы;
- рабочим, выполняющим работы, уровень которых ниже присвоенного им тарифного разряда;
- при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;
- рабочим в связи с отклонениями от нормальных условий исполнения работы;
- за многосменный режим работы;
- за многосменный режим работы.

Как правило, начислением вознаграждения за труд сотрудников в организации занимается бухгалтер. Порядок начисления заработной платы и сроки ее выплаты регулируются ст. 135 ТК РФ.

Статьями 316, 317 Трудового кодекса РФ установлены выплаты районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате.

Анализ указанных правовых норм свидетельствует о том, что закон гарантирует дополнительные компенсации, в том числе в отношении оплаты

---

<sup>1</sup> Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 07.03.2018) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"// «Российская газета» от 16 апреля 1993г. № 73.

труда гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера.

Выделяют несколько наиболее важных функций заработной платы: воспроизводственная; стимулирующая; регулирующая (распределительная)<sup>1</sup>.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного воспроизводства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

Основными функциями заработной платы являются:

- воспроизводственная (заработная плата возмещает стоимость рабочей силы, благодаря чему обеспечивается её участие как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда);

- стимулирующая (заработная плата побуждает работников к повышению затрат труда путем соизмерения оплаты рабочей силы с количеством и качеством затраченного труда);

- регулирующая (спрос на рынке труда влияет на уровень заработной платы, а последняя – на цены на предметы потребления и услуги);

- социальная (заработная плата обеспечивает минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей).

Перечисленные функции заработной платы и принципы ее организации выступают в качестве общих методических основ для разработки ее систем на конкретном предприятии.

Систему оплаты труда можно назвать методом или средством определения заработной платы или жалования.

Учет процесса расчетов по оплате труда включает три стадии:

1. первичное оформление времени работы, ее величины (выработки) и других данных, свидетельствующих о выполнении определенных условий, по которым начисляется заработная плата;

2. начисление заработной платы на счета бухгалтерского учета, отражение сумм удержаний из заработка и определение денежной суммы, подлежащей выплате каждому работнику;

3. выплата заработной платы, перечисление налогов в бюджет, учет заработной платы, не выплаченной отдельным работникам.

Таким образом, заработная плата выполняет различные функции, анализ которых позволяет понять ее экономическую и социально-психологическую сущность, присущие ей противоречия, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда.

## 1.2 Составные элементы заработной платы

Заработная плата состоит из двух элементов: основной - тарифная ставка (оклад) и дополнительный - над тарифная (доплаты, надбавки, премии, носящие постоянный характер).<sup>1</sup>

Тарифная ставка (оклад) - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника в единицу времени (час, день, месяц).

Доплаты и надбавки позволяют дифференцировать заработную плату конкретного работника в зависимости от особенностей его труда.

Доплаты носят компенсационный характер. Их основным назначением является учет особых условий выполнения работ (доплата за работу в ночное время, за ненормированный рабочий день и т.д.).

Надбавки, как правило, носят стимулирующий характер и направлены на поощрение работника (надбавки за высокое профессиональное мастерство, за стаж работы в определенной отрасли).

Определенные виды доплат и надбавок являются обязательными для всех нанимателей независимо от форм собственности.

---

<sup>1</sup> Путеводитель по кадровым вопросам. Заработная плата. Ответственность за невыплату заработной платы// Подготовлен специалистами АО "Консультант Плюс". № в ИБ 192.



Премирование - выплата работникам особого дополнительного вознаграждения - премии при достижении заранее определенных показателей работы

Как сдельная, так и повременная системы оплаты труда могут дополняться премиальной системой. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц при достижении определенных показателей премирования и выполнении установленных условий премирования.

В положении о премировании должны быть определены:

- 1) круг лиц, подлежащих премированию;
- 2) показатели премирования;
- 3) условия премирования;
- 4) размеры премий.

Показателями, достижение которых дает право на получение премий, могут быть, например, выполнение и перевыполнение плана по производству продукции и т. п.

Помимо них могут определяться условия премирования. Например, такими условиями могут быть минимальный процент брака в произведенной продукции, отсутствие дисциплинарных взысканий и т. п.

На основании положения о премировании у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать выплаты премии, а у работодателя - обязанность ее выплатить. Несмотря на то что установление премиальной системы, в том числе и размеров премий, является правом, а не обязанностью работодателя, если в организации принято положение о премировании, последний не может в произвольном порядке лишить работника премии. Лишение премии допускается исключительно по основаниям, предусмотренным данным положением (либо иным нормативным актом), например, при нарушении условий премирования.

Вместе с тем нужно отметить, что премирование работников может иметь характер меры поощрения (поощрительное премирование). Согласно ст. 191 Трудового кодекса РФ работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе выдать премию, наградить ценным подарком и т. п. Это могут быть, например, разовые премии по результатам различного рода смотров, конкурсов и т. п. В этом случае выплата премии является не обязанностью, а правом работодателя. К стимулирующим выплатам также можно отнести вознаграждение по итогам работы за год. Такие выплаты наиболее характерны для бюджетных организаций. Вместе с тем такие выплаты могут предусматриваться коллективным договором или локальным актом в организациях любой формы собственности и организационно-правовой формы. При этом при выполнении условий для получения вознаграждения по итогам годовой работы, предусмотренных этими актами, у работника возникает право требовать соответствующих выплат.

Кроме того, в заработную плату работника может включаться доплата за выслугу лет, которая, как правило, устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке (окладу) и зависит от непрерывного стажа работы работника.

## 1.2 Государственные гарантии в области оплаты труда

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы.

Конституция РФ гарантирует каждому работнику вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37). Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - установленный законом минимальный уровень месячной оплаты труда, которая в обязательном порядке должна быть выплачена каждому работнику, отработавшему полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда). Если работник проработал неполный месяц, то минимальный размер оплаты труда должен определяться пропорционально времени, проработанному в данном месяце.

С 1 мая 2018 г. действует новый федеральный МРОТ - 11 163 руб.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> "Обзор: Майское повышение МРОТ: какие выплаты нужно увеличить (КонсультантПлюс, 2018)"// Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Основой для установления минимального размера оплаты труда является величина прожиточного минимума, т. е. стоимостной оценки потребительской корзины - минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности<sup>1</sup>.

В статье 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах<sup>2</sup> каждому работающему в качестве минимума гарантируется справедливое вознаграждение, обеспечивающее удовлетворительное существование для него самого и членов его семьи. Из данной нормы также вытекает обязанность государства установить минимальную заработную плату обеспечивающую удовлетворительное существование всех работников и членов их семей, то есть не ниже прожиточного минимума на каждого работающего и нетрудоспособных членов его семьи.

Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации и в ее субъектах определяется ежеквартально на основании потребительской корзины и данных Росстата об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам. Обеспечение гарантированного законом минимального размера оплаты труда является юридической обязанностью всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Организации, финансируемые из бюджетных источников, вводят минимальный размер оплаты труда за счет средств соответствующих бюджетов, другие работодатели - за счет собственных средств. Будучи одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130

---

<sup>1</sup> Шестакова Е.В. Сложные вопросы трудового законодательства и взаимоотношений с бенефициарами 2017. (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2017) Из информационного банка "Постатейные комментарии и книги".

<sup>2</sup> "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН).

ТК), минимальный размер заработной платы является нижней границей уровня оплаты труда. Поэтому месячная заработная плата любого работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (свои трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты.

Прожиточный минимум устанавливается Правительством РФ в соответствии с ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации"<sup>1</sup>.

Равным образом, как уточнено в новой редакции ст. 133 ТК РФ, не могут быть ниже этого размера и размеры тарифных ставок, окладов, а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников<sup>2</sup>.

Таким образом, минимальный размер оплаты труда - установленный законом минимальный уровень месячной оплаты труда, которая в обязательном порядке должна быть выплачена каждому работнику.

В качестве государственной гарантии выступают и установленные в законодательстве сроки и очередность выплаты заработной платы. Каждый работодатель обязан соблюдать установленные федеральным законом сроки выплаты заработной платы, их нарушение и может стать поводом для привлечения работодателя, его полномочных представителей к установленным законодательством мерам ответственности. Как уже отмечалось, в соответствии с законодательством работники являются привилегированными кредиторами при получении заработной платы. Поэтому они не должны быть в очереди с другими кредиторами работодателя, очередность может быть определена между работниками, перед которыми работодатель имеет задолженность по заработной плате. По всей видимости, в законодательстве должны появиться правила,

---

<sup>1</sup> Федеральный закон "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" от 24.10.1997 N 134-ФЗ (последняя редакция)// Собрание законодательства РФ от 27.10.1997г. №43 Ст.4904.

<sup>2</sup>Семенова Е.А. Практическое руководство для юрисконсульта. ("Юстицинформ", 2018) из информационного банка "Постатейные комментарии и книги". Ст. 95.

исключающие возможность получения заработной платы управленческим персоналом организации при невыплате заработной платы другим работникам. Государство должно обеспечивать равные возможности на своевременное и полное получение заработной платы. Поэтому получение заработной платы отдельными работниками при невыплате заработной платы другим работникам организации должно рассматриваться как нарушение законодательства, гарантирующего равенство прав и возможностей при получении заработной платы. Поэтому работники должны в установленные сроки получать заработную плату, при недостаточности средств они должны быть распределены в равных пропорциях между всеми работниками организации. В этом случае и можно будет сделать вывод о соблюдении очередности при получении заработной платы, так как все работники организации будут находиться в равном положении, что соответствует действующему законодательству.

Подводя итоги, можно говорить о том, что первостепенную роль играет государственное регулирование оплаты труда. Под государственным регулированием оплаты труда понимается процесс внесения изменений в условия и организацию оплаты труда посредством разработки и обеспечения реализации нормативно-правовых актов, обеспечивающих выполнение оплатой труда и заработной платой своих экономических функций в принятой обществом экономической модели и способствующих развитию трудовых отношений и экономики в целом.

## 2 МЕТОДЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1 Нормативное регулирование оплаты труда

Регулирование трудовых отношений, в том числе отношений в сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов: Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Конституция РФ гарантирует право каждого человека на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации.

Важнейшую роль помимо Конституции РФ отводится ТК РФ, поскольку он регулирует вопросы трудового права в отношении прав и обязанностей во взаимоотношениях работника и работодателя, закрепляет правила по оплате труда, нормированию и охраны труда, трудоустройству, профподготовке и переподготовке, обязательному социальному страхованию, а также в части разрешения трудовых споров.

Кроме того можно привести такие примеры, как: Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»<sup>1</sup> (содержит информацию об учете расчетов по оплате труда), Налоговый кодекс Российской Федерации (так, согласно нему в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы,

---

<sup>1</sup> Федеральный закон "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция)// Банк данных "Копии правовых актов: Российская Федерация". С. 45.

связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.); Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 № 125-ФЗ; Постановление Правительства "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"<sup>1</sup> (положение устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации).

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации<sup>2</sup> по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

<sup>2</sup> "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол N 12)



отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.<sup>1</sup>

В настоящее время основные принципы установления заработной платы выглядят следующим образом:

- заработная плата работнику устанавливается трудовым договором;
- системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;
- условия оплаты труда, установленные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;
- условия оплаты труда, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- условия оплаты труда работников организаций, финансируемых за счёт бюджетных средств, устанавливаются в таком же порядке, однако объёмы финансирования учреждений бюджетной сферы в части средств, идущих на оплату труда, должны соответствовать Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников бюджетных организаций, которые разрабатываются Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Таким образом, нормативное регулирование оплаты труда довольно обширно, в результате чего, обобщенно, можно сделать вывод о том, что сложились и существуют два метода регулирования заработной платы: централизованный и децентрализованный.

Централизованный (императивный) метод подразумевает государственное регулирование заработной платы как на уровне Российской

---

<sup>1</sup> Демидов, Г.И. журнал "Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение", N 2, февраль 2016 г.) С. 97.

Федерации, так и на уровне ее субъектов. С помощью этого метода в настоящее время устанавливается лишь минимальный уровень оплаты труда работников. Государственный контроль за формированием заработной платы необходим потому, что она формируется субъективно, вне действия экономических законов и рыночного регулирования.

С помощью государственного регулирования заработной платы устанавливаются определенные гарантии в области оплаты труда. Их конкретизация содержится в гл. 21 ТК. Гарантии довольно многочисленны и различны по своему содержанию. Основные из них сводятся к следующему.

1. Установление государственного минимума заработной платы. Минимальный размер заработной платы устанавливается одновременно на всей территории РФ и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Пока в силу экономической ситуации в стране эта норма закона не введена в действие. В соответствии со ст. 421 ТК порядок и сроки ее введения устанавливаются федеральными законами. Месячная заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

2. Запрещение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда. Заработная плата не может зависеть от пола, возраста, национальности и других обстоятельств, не связанных с квалификацией, количеством и качеством труда.

3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В бюджетных организациях индексация производится в порядке, установленном законодательством, в других - в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями. Повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги должно

гарантироваться закреплением на федеральном уровне соответствующего правового механизма индексации заработной платы.

## 2.2 Договорное регулирование оплаты труда

Договорное регулирование заключается в том, что оплата труда, которая является основным условием использования труда наемного работника, подвержена влиянию не только со стороны стоимости рабочей силы, но и многих иных факторов, следовательно, зарплата может быть предметом соглашения. Причем, чем больше экономической и правовой свободы у сторон трудового договора,- тем шире радиус этого соглашения.

В настоящее время в нашей стране применяются два вида договорного регулирования заработной платы: индивидуально- договорное, при котором условия оплаты труда устанавливаются трудовым договором, заключаемым работником с работодателем при поступлении на работу; коллективно-договорное.

Коллективно-договорное регулирование выражается в двух правовых формах - в коллективном договоре и коллективном соглашении.

Коллективный договор является основной правовой формой договорного регулирования, в нем устанавливаются системы, формы, размер оплаты труда. Содержание коллективного договора не может ухудшать положение работника и по сравнению с законодательством, и по сравнению с коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данное предприятие<sup>1</sup>.

Коллективные соглашения заключаются между объединениями работодателей и государственными органами, а также между объединениями органов, уполномоченных работниками. Они предусматривают общие

---

<sup>1</sup> Жуков, А. Аудит системы стимулирования и оплаты труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. N 8. С. 55.

принципы политики в оплате труда - генеральное соглашение; условия оплаты труда работников конкретной отрасли - тарифное, или отраслевое, соглашение либо конкретного района - специальное, или региональное, соглашение. Их содержание не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством; они обязательны для всех предприятий, на которые коллективные соглашения распространяются.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам: форм, систем и размеров оплаты труда; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции.

В частности, коллективные договоры и соглашения определяют размеры заработной платы, в т.ч. размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок, системы премирования, а также оплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и т.д.

Анализ структуры и содержания коллективных договоров показывает, что, как правило, они закрепляют раздел "Оплата труда". Большинство коллективных договоров имеют в качестве приложения положение об оплате труда, положение о премировании или положение о материальном поощрении.

Таким образом, можно говорить о том, что государство по отношению к коллективно-договорному процессу выполняет две роли: оно выступает как участник системы социального партнерства и одновременно как носитель публичной власти.

## 3 СИСТЕМЫ И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 3.1 Тарифная система оплаты труда

Под системой заработной платы понимается форма зависимости заработка работника от способа измерения труда.

В практике организации заработной платы имеется два вида нормирования труда: тарифное (устанавливающие нормы качества труда) и организационно-техническое (устанавливающие нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления).

В Российской Федерации предприятия чаще всего используют систему тарифного нормирования, сложившуюся ещё в прежней экономической системе.

Тарифная система включает следующие элементы: тарифную ставку; тарифную сетку; тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники.

Понятие тарифной системы и перечисление ее элементов дано в ст. 143 ТК РФ. Она в большей части носит характер нормы-дефиниции. В отличие от традиционного подхода в статье разделены понятия тарифной системы оплаты труда и тарифной системы дифференциации заработной платы различных категорий работников. Такое разделение, очевидно, имеет целью приведение содержания этой статьи в соответствие с представлением о системе оплаты труда, нашедшим отражение в ст. 135 ТК РФ. Система оплаты труда охватывает все условия оплаты, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Таким образом, это понятие шире, нежели система дифференциации заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы.

Тарифная система оплаты труда основывается на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Последняя представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы работников в зависимости от сложности труда. Тарифная система дифференциации включает в себя следующие элементы: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); тарифные коэффициенты; тарифную сетку.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Традиционно к тарифной системе оплаты труда относили также тарифно-квалификационные справочники работ и профессий; тарифно-квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер. И в настоящее время тарифные системы разрабатываются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>1</sup>, т.е. значение актов, содержащих квалификационные характеристики, сохраняется.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих<sup>2</sup> и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих содержат квалификационные

---

<sup>1</sup>"Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих" (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 12.02.2014)

<sup>2</sup> Справочная информация: "Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих" С. 143.

характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих предназначен для тарификации работ (определения разряда их сложности) и присвоения разрядов рабочим. Он представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. На основе тарифно-квалификационного справочника определяется разряд работ и присваиваются разряды рабочим.

Порядок тарификации (отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда) определяется локальными нормативными актами.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих служит основой для дифференциации оплаты труда указанных категорий работников.

Тарифно-квалификационные справочники в соответствии с постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»<sup>1</sup> разрабатывались Министерством труда и социального развития РФ совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, и утверждались Минтрудом. Минтруд определял и порядок их применения.

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 (ред. от 20.12.2003) "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих"// "Собрание законодательства РФ".04.11.2002.N 44. Ст. 4399.

В связи с возложением функций, ранее выполнявшихся Минтрудом, на Минздравсоцразвития России, именно это министерство должно осуществлять эту деятельность.

В настоящее время применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС в 1983 г.<sup>1</sup>, и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минздравсоцразвития России 21.08.98 № 37<sup>2</sup>.

Важнейшим элементом тарифной системы дифференциации заработной платы являются тарифные ставки. Они определяют размер оплаты труда работников соответствующих разрядов в единицу времени (час, день, месяц).

Тарифная ставка первого разряда - это размер вознаграждения за простой труд (труд низшего уровня квалификации), произведенный в единицу времени (день, час, месяц). Тарифные ставки первого разряда на практике обычно дифференцируются по формам оплаты (сдельная и повременная) и по отдельным профессиональным группам (с обычной и повышенной интенсивностью труда).

Тарифные ставки второго и последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки первого разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов.

Наряду с тарифными ставками тарифная система включает оклады, а также должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих.

Оклады могут устанавливаться для рабочих. Должностные оклады (ежемесячный размер оплаты труда работника, устанавливаемый в

---

<sup>1</sup> Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.07.1983 N 156/15-28 "Об утверждении раздела "Работы и профессии рабочих в животноводстве" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (выпуск 70)"// "Бюллетень Госкомтруда СССР». N 12. 1983.

<sup>2</sup> "Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих" (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 12.02.2014) С.115.



соответствии с занимаемой должностью и квалификацией) устанавливаются в штатном расписании.

Другим важнейшим элементом тарифной системы является тарифная сетка. Она представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочего от его квалификации.

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); межразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду).

Разработка тарифной системы может осуществляться как при заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения, так и непосредственно в организации (в коллективном договоре). Различают отраслевые (межотраслевые) и «внутризаводские» тарифные системы. Предполагается, что развитие социального партнерства приведет к использованию преимущественно отраслевых и межотраслевых тарифных систем.

Традиционно тарифная сетка разрабатывалась для оплаты труда рабочих. Таким образом, тарифная система включала тарифную сетку и схему должностных окладов руководителей, специалистов, служащих. В последние годы с учетом зарубежного опыта успешно применяются единые тарифные сетки, определяющие условия оплаты труда для всех категорий персонала. Преимущество единой тарифной сетки (включающей ставки заработной платы для рабочих, руководителей, специалистов и служащих) заключается в том, что «она позволяет обеспечить и наглядность, и обоснованность при установлении уровня и соотношений тарифных ставок и окладов по всем профессиональным группам работников в зависимости от

сложности труда, его интенсивности и ответственности, а также изменяющегося спроса и предложения на рынке труда»<sup>1</sup>.

Следующим элементом тарифной системы выступает тарифный разряд, который отражает сложность труда и требуемый от работника квалификационный уровень. Квалификационный разряд отражает уровень профессиональной подготовки работника. Эти разряды могут не совпадать в тех случаях, когда профессиональная подготовка работника ниже или выше, которая требуется для выполняемой работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что тарифная система оплаты труда—это форма начисления заработной платы, которая зависит от категории сотрудника, характера, интенсивности и сложных осуществляемых им работ.

### 3.2 Бестарифная система оплаты труда

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.

Другими словами, в бестарифном режиме работа каждого сотрудника вкладывается в общую долю. По окончании отчетного периода делается расчет зарплаты из общего количества прибыли и проработанных часов на каждого сотрудника (в том числе - и для руководителей). Здесь не выделяются привилегии в заработной плате просто от высоты должности.

#### Таблица 3. Характеристика бестарифной системы оплаты

---

<sup>1</sup> Жуков, А. Аудит системы стимулирования и оплаты труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. N 8. С 60.

<b>Система оплаты труда</b>	<b>Содержание системы оплаты труда</b>	<b>Достоинства</b>	<b>Недостатки</b>
Бестарифная система оплаты труда	Ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки	Члены группы заинтересованы в повышении зарплаты, а значит, коллективный труд становится более эффективным	Сложно оценить вклад каждого участника группы. Может иметь место «уровнировка»

Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.

Таким образом, бестарифная система оплаты труда, несмотря на очевидную ограниченность сферы ее применения, может использоваться работодателями, не желающими устанавливать на предприятии строгие индивидуальные расценки. Внедрение такой системы оправдано только в относительно небольших производственных коллективах с минимальной текучестью кадров и устойчивым составом работников.

Среди преимуществ бестарифной оплаты — рост мотивации персонала и его высокая заинтересованность в общих результатах труда, а также отсутствие потребности в регулярной индексации зарплат в связи с инфляцией. Учитываются индивидуальные особенности каждого специалиста, более инициативные и активные могут рассчитывать на повышение дохода.

### 3.3 Формы оплаты труда

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель используется для определения результатов труда, делятся на две большие группы, называемые формами оплаты труда.

Форма заработной платы - это класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя результатов труда при оценке выполненной работе сотрудника с целью его оплаты.

Результаты труда, а значит и нормы труда, могут быть отражены в различных показателях: продолжительность рабочего времени, количество изготовленной продукции (выполненных работ), уровне использования производственных ресурсов, производительности труда. Эти показатели могут иметь натуральные, стоимостные или условные (условно-натуральные) меры, они могут характеризовать как индивидуальные, так и коллективные результаты труда.

Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

Повременная - форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по определенной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Сдельная - форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.

Применение повременной и сдельной формы заработной платы требует соблюдения ряда условий, определяющих эффективность и целесообразность их практического использования независимо от сферы приложения труда.

При повременной форме основным показателем учета результатов труда (критерием оценки труда) является отработанное рабочее время. При сдельной оплате - количество выпускаемой продукции (оказанных услуг). Однако обе формы оплаты труда учитывают как эффективность (производительность) труда, так и соблюдение норм рабочего времени.

На практике используются модификации повременной и сдельной оплаты труда.

Простая повременная оплата, при которой размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

Повременно-премиальная оплата представляет выплату тарифной ставки (должностного оклада) и премии за выполнение плана по объему, и экономию сырья и материалов, качеству продукции, выполнение договорных обязательств организации и т.п.

Прямая сдельная оплата предлагает самый простой способ определения заработка - путем умножения цены на количество изготовленных изделий. Расценка рассчитывается исходя из тарифной ставки, соответствующей категории работы и скорости производства или скорости времени..

Сдельно-премиальная оплата основана на установлении в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей, таких как выполнение, перевыполнение производственных норм, снижение трудоемкости, экономию сырья и материалов, снижение процента брака и т.д.

Сдельно-прогрессивная оплата характеризуется тем, что рабочему за выполнение установленной нормы (базовой величины) оплата производится по обычным сдельным расценкам, а при перевыполнении нормы расценки повышаются.

Сдельно-регрессивная оплата труда используется в тех случаях, когда экономически нецелесообразно увеличивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию.

Косвенная сдельная оплата труда устанавливается для вспомогательных рабочих (занятых ремонтом и наладкой оборудования, другими видами обслуживания основных рабочих). Её суть заключается в том, что заработок вспомогательного рабочего зависит от результатов труда основных рабочих.

Аккордная оплата (сдельный аккорд) предполагает установление размера оплаты не за отдельную единицу продукции (производственную операцию), а за определенный комплекс (объем) работ.

Каждый из этих способов оплаты может быть индивидуальным или коллективным в зависимости от того, определяется ли заработок работника индивидуальным или групповым показателям.

Коллективная (бригадная) система оплаты труда применяется в строительстве, угольной и горнорудной промышленности, на лесозаготовках, ремонтных работах, на транспорте. В этом случае коллектив получает единое производственное задание и стимулируется за общие результаты труда. Выполнение задачи предполагает тесное взаимодействие всех членов коллектива, согласованные совместные усилия, взаимозаменяемость работников.

При бригадной оплате труда (как сдельной, так и повременной) формируется общий заработок, который затем делится между членами команды. При этом каждый гарантированно получает тарифную ставку за выполнение нормы труда. Переменная часть заработной платы распределяется в соответствии с коэффициентом участия в трудовой деятельности<sup>1</sup>.

При повременной оплате труда заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Размер заработка определяется по формуле:

$$ЗП = С \times Т, \quad (3.1)$$

где ЗП - заработная плата;

С - тарифная ставка за единицу времени;

Т - фактически отработанное время.

---

<sup>1</sup> Горбулин, В.Д., Кирсанова В.М. Все виды пособий и компенсаций: практический справочник для бухгалтера. М.: ГроссМедиа Ферлаг, РОСБУХ, 2009. С. 296.

Сдельная оплата труда предполагает зависимость заработка работника от количества изготовленной продукции. Заработная плата при такой системе исчисляется с помощью сдельных расценок:

$$\text{ЗП} = \text{Р} \times \text{Н}, \quad (3.2)$$

где ЗП - заработная плата;

Р - сдельная расценка на единицу продукции (выполненной работы, услуги);

Н - количество произведенной продукции (выполненных работ, услуг).

Премияльная система может дополнять как сдельную, так и повременную систему оплаты труда. Премияльная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц при достижении определенных показателей премирования и выполнении установленных условий премирования.

В положении о премировании должны быть определены:

- 1) круг лиц;
- 2) показатели;
- 3) условия;
- 4) размеры премий.

Показателями, при достижении которых дает право на получение премий, могут быть, например, выполнение плана по производству продукции и т. п.

Так же помимо показателей могут определяться условия премирования. К примеру отсутствие дисциплинарных взысканий, не большой процент брака в продукции, и т. п.

У работника при выполнении показателей и условий премирования появляется право требовать выплату премии, а у работодателя - обязанность ее выплатить. Несмотря на то, что создание премияльной системы, включая размер премии, является правом, а не обязанностью работодателя, если

организация приняла положение о премировании, работодатель не может в произвольном порядке лишать работника премии.

Однако следует отметить, что премирование работников может иметь характер меры стимулирования (материального вознаграждения). В соответствии со ст. 191 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право поощрять работников, которые добросовестно исполняли свои трудовые обязанности, в том числе выдать премию, наградить ценным подарком и т. п.

Так же сюда можно отнести стимулирующие выплаты, вознаграждение по итогам года. Для бюджетных организаций такие выплаты наиболее характерны. Такие выплаты могут предусмотрены коллективным договором или локальным актом в организациях любой формы собственности и организационно-правовой формы. При этом, если соблюдены условия получения вознаграждения на основании ежегодного труда, предусмотренных этими актами, работник имеет право требовать соответствующих выплат.

Кроме того, в заработную плату работника может включаться надбавка за выслугу лет, которая обычно устанавливается в процентах от тарифной ставки (оклада) и зависит от непрерывного стажа работы работника.

В настоящее время на территории РФ продолжает действовать ряд нормативных актов бывшего СССР, регулирующих в том числе по вопросам доплаты работникам за выслугу лет. Однако в силу того, что в настоящее время право определять системы, формы и размеры оплаты труда осуществляется работодателями самостоятельно, эти акты имеют рекомендательный характер.

Перейдём к рассмотрению форм заработной платы, они представлены на рисунке 1. Также, в приложение можно увидеть краткую характеристику основных форм оплаты труда.





Рисунок 1 – Формы оплаты труда и их виды

Таким образом, формы оплаты труда – это такие системы, по которым производится расчет заработка коллектива, наемных единиц трудовых ресурсов, в организации, учреждении, на предприятии, который рассчитывается в зависимости от ряда факторов и условий.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

В настоящей главе рассмотрим судебную практику, возникающие из трудовых отношений, касающихся оплаты труда. Кроме того, затронем тему ответственности работодателя в области оплаты труда за нарушение прав работника.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Если заработная плата задержана на срок более 15 дней, то в любой день после данного периода работник может воспользоваться правом, предусмотренным ч. 2 ст. 142 ТК РФ, и приостановить работу до момента ее выплаты (письмо Минтруда России от 25.12.2013 № 14-2-337). Письменно об этом известив работодателя.

Приведем пример. Быстров Б. Я. обратился в суд с иском к ФГУП "Авиахим" о взыскании заработной платы за время приостановки работы в период с 25 октября 2003 г. по 11 ноября 2003 г. В обоснование иска он отметил: в связи с тем, что в период с 7 по 25 октября 2003 г. ему по вине администрации предприятия не выплатили заработную плату за сентябрь 2003 года, он приостановил работу в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ. Задолженность перед ним была погашена 11 ноября 2003 г. 12 ноября 2003 г. он возобновил работу, однако при получении заработной платы за октябрь и ноябрь 2003 г. выяснил, что время приостановления им работы ответчиком не оплачено. Решением мирового судьи судебного участка № 135 г. Ярославля от 23 декабря 2003 г. иски Быстрова Б.Я. были удовлетворены в полном объеме. Суд исходил из интересов работника, который был вынужден прибегнуть к самостоятельной защите его трудовых

прав и приостановить работу в связи с несвоевременной выплатой заработной платы ответчиком.

Из нормы ч. 2 ст. 142 ТК РФ следует, что работник имеет право приостановить работу, уведомив об этом работодателя, однако не уточнен период, в течение которого работник должен уведомить работодателя о приостановлении работы, а также способ указанного извещения. Представляется, что указанное уведомление должно носить предварительный характер и быть сделано не менее чем за два рабочих дня, чтобы предоставить работодателю возможность незамедлительно выплатить задержанную сумму, а также возможность заменить работника, приостанавливающего работу, для продолжения текущего процесса работы организации. Указанное уведомление работника целесообразно оформить в письменном виде, желательно в форме заявления, с указанием причин приостановки работы и ее срока, а также даты, с которой работа будет приостановлена. Так же это заявление должно быть оформлено в двух экземплярах (одно для работника, другое для работодателя). Представителю работодателя (руководителю организации) при получении данного заявления от работника обязан зарегистрировать его и сделать об этом отметку. Соблюдение данных правил нужно для того, чтобы правильно определить дату, с которой работник приостанавливает работу, дату, когда работнику была выплачена задолженность по заработной плате, и, как следствие, дату, когда работник должен возобновить работу. В противном случае - при выплате работнику задолженности по заработной плате и продолжении неисполнения им своих трудовых обязанностей или невыходе на работу - данный работник может быть уволен за прогулы, т. к. основания для продолжения приостановки работы у работника отпадают с момента выплаты ему задолженности.

В ТК РФ не указано, должен ли работодатель после получения заявления от работника о приостановлении работы издавать соответствующий приказ. Очевидно, что для того, чтобы избежать

конфликтных ситуаций все же необходимо издание работодателем приказа, который должен отражать: - желание работника приостановить работу; - причину указанного волеизъявления; - информация о размере (100% среднего заработка, 2/3 среднего заработка или отсутствие оплаты) оплаты времени, в течение которого работником будет приостановлена работа. С указанным приказом работник должен быть ознакомлен под роспись. Работодатель должен помнить, что работник должен быть уведомлен (либо по месту работы под расписку, либо по месту жительства заказным письмом с уведомлением в случае его отсутствия) о месте и времени, когда он может получить задолженность по заработной плате. Таким образом, работодатель должен знать и выполнять свои обязательства, связанные с извещением работников: - о возможности получения своевременно не выплаченных денежных средств; - необходимости выплаты работникам указанной задолженности с процентами согласно требованиям ст. 236 ТК РФ независимо от того, заявляются ли указанные требования работниками или нет. Работодатель в письменном виде должен известить работников приостановивших работу о дате, времени и месте выплаты задолженности, под роспись на основании письменного заявления в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ. В случае отказа работника от подписи в извещении составить акт, подтверждающий указанные обстоятельства.

В качестве примера следующая ситуация: Барабанова И.В. обратилась в суд с иском к Машиностроительному заводу "Вымпел" о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Истица заявила, что работала технологом на предприятии и была незаконно уволена за прогулы 18 и 19 марта 2004 года, чего она не делала. Она также отметила, что в связи с несвоевременной выплатой заработной платы за январь 2004 г. ею в порядке ч. 2 ст. 142 ТК РФ была приостановлена работа, о чем она написала заявление и передала его работодателю. Поскольку Барабанова отсутствовала на рабочем месте на время приостановления работы, ей не было сообщено о том, что в период с 17 по 19

марта 2004 г. погасалась образовавшаяся задолженность. 22 марта 2004 г. ее вызвали в отдел кадров и сказали, что ее уволили за прогулы. Решением Железнодорожного районного суда г. Дмитрова Московской области от 02.08.04 исковые требования Барабановой И. В. были удовлетворены в полном объеме. В решении суда указано, что администрация машиностроительного завода "Вымпел" недобросовестно воспользовалась своими правами: не информировала истица о месте и времени выплаты образовавшейся задолженности, в связи с чем истица не знала о времени окончания приостановки работы. Поскольку ответчик не представил доказательства, свидетельствующие, что истец был осведомлен о выплате денежных средств, суд пришел к выводу, что она не вышла своевременно на работу по вине работодателя.

Из вышеизложенного можно сделать вывод: судебная практика при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением норм, закрепленных в ст. 142 ТК РФ, исходит из того, что место и времени выплаты работнику образовавшейся задолженности работодатель должен своевременно уведомить работника. Сразу после получения долга работник должен начать выполнять свои трудовые обязанности, т. к. у него отпадают основания приостановления работы. А в случае невыполнения трудовых функций или неявка работника на работу, у работодателя возникает право уволить его за прогулы.

Приведем в качестве примера судебную практику Саянского городского суда Иркутской области<sup>1</sup>: истец Одинцова Т.С. обратилась в суд с иском к Муниципальному бюджетному образовательному учреждению о признании незаконным выплаты работодателем заработной платы в размере менее установленного минимального размера оплаты труда, без учета компенсационных выплат, о взыскании с работодателя недополученных сумм заработной платы, поскольку, с ДД.ММ.ГГГГ минимальный размер

---

<sup>1</sup> <http://sayansky.irk.sudrf.ru> // Официальный сайт Саянского городского суда Иркутской области.

заработной платы на всей территории Российской Федерации был установлен в размере 6204 рублей, однако, ей заработная плата начислялась в размере менее МРОТ, без учета районного коэффициента и северной надбавки, начисляемых сверх установленного законом минимального размера оплаты труда. В результате, исковые требования Одинцовой Т. С. к Муниципальному бюджетному образовательному учреждению о признании незаконным выплаты работодателем заработной платы в размере менее установленного минимального размера оплаты труда, без учета компенсационных выплат, о взыскании с работодателя недополученных сумм заработной платы были удовлетворены полностью. Суд удовлетворяя исковые требования, исходил из того, что из ст. 129 ТК РФ следует, что заработная плата состоит из вознаграждения за труд, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

Приведем пример из судебной практики <sup>1</sup>: суд, рассмотрев гражданское дело по иску Артемьевой Т.И. к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего профессионального образования о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда, об установлении заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, удовлетворил исковые требования истца. Удовлетворению исковых требований способствовал установленный факт того, что должностной оклад истца составлял менее минимального размера оплаты труда, суд принял во внимание, что в силу части 3 статьи 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего период нормативного рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и что в силу части 4 статьи 133.1 ТК РФ размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может

---

<sup>1</sup> <http://borzya.cht.sudrf.ru> // Официальный сайт Борзинского городского суда Забайкальского края.

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Еще один пример из судебной практики <sup>1</sup>: суд, рассмотрел гражданское дело по исковому заявлению прокурора в интересах работника к Краевому государственному бюджетному учреждению здравоохранения о взыскании недоначисленной заработной платы с учетом районного коэффициента, возложении обязанности начислять заработную плату не ниже установленного минимального размера оплаты труда. Исковые требования прокурора были удовлетворены в полном размере. Судом были приняты во внимание, установленные факты что, при начислении заработной платы работнику нарушены его права на получение заработной платы в размере не менее МРОТ.

В ходе проверки установлено, что работник в КГБУЗ «<адрес> ЦРБ» занят на условиях полного рабочего дня с оплатой 1 ставки медицинского регистратора в поликлинике.

В ДД.ММ.ГГГГ. работник отработал норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности в полном объеме. Работодателем заработная плата по основной ставке в указанный период начислена и состояла из должностного оклада, районного коэффициента в размере 15% от оклада, доплаты до размера минимального размера оплаты труда и доплаты из МРОТ.

В ДД.ММ.ГГГГ. работник отработал норму рабочего времени и выполнила свои трудовые обязанности в полном объеме. Работодателем заработная плата начислена по основной ставке в сумме <данные изъяты> рублей.

В ДД.ММ.ГГГГ. работник отработал норму рабочего времени и выполнила свои трудовые обязанности в полном объеме. Работодателем

---

<sup>1</sup> <http://borzya.cht.sudrf.ru> // Официальный сайт Борзинского городского суда Забайкальского края.

заработная плата начислена по основной ставке в сумме <данные изъяты> рубля.

Вместе с тем, согласно действующему законодательству, начисление районного коэффициента – 15 % должно производиться сверх размера МРОТ.

Следовательно, при начислении заработной платы работнику за ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ нарушены его права на получение заработной платы в размере не менее МРОТ.

В этом же суде прошло еще одно аналогичное дело. Истцы обратились в суд с иском, указав в обоснование, что являются работниками МКОУ ШР «Начальная школа-детский сад №14». Заработная плата за месяц, с учетом минимального размера оплаты труда, должна быть не менее МРОТ, увеличенного на районный коэффициент и северную процентную надбавку. Вместе с тем, фактически заработная плата составляет менее чем минимальный размер оплаты труда в Иркутской области с увеличением его на районный коэффициент и процентную надбавку с учетом пропорционально отработанной нормы рабочего времени и выполненной нормы труда (трудовых обязанностей). Исковые требования Коваль(-) З.П., Купрякова(-ой) Н.В. к Муниципальному казенному общеобразовательному учреждению Шелеховского района «Начальная школа-детский сад №14», Министерству образования Иркутской области о возложении обязанности начислять заработную плату с учетом районного коэффициента и процентной надбавки, перерасчете заработной платы были удовлетворены. Суд с учетом, установленных по делу фактических обстоятельств, суд пришел к выводу, что заработная плата была начислена и выплачена с нарушением требований трудового законодательства, вследствие чего требования, заявленные истцами о возложении на ответчика МКОУ ШР «Начальная школа-детский сад №14» обязанности произвести перерасчет выплаченной заработной платы обоснованы.



Таким образом, минимальный размер оплаты труда - установленный законом минимальный уровень месячной оплаты труда, которая в обязательном порядке должна быть выплачена каждому работнику.

## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ВКР

Тема: Структура заработной платы. Правовой аспект.

Занятие разработано для студентов высших учебных заведений.

Форма занятия: устный семинар

Тип занятия: практический семинар

Методы: словесные, практические, объяснительно-побуждающие.

Средства обучения: ТК РФ, обзор судебной практики, учебная литература по трудовому праву.

Цель занятия: исследование вопросов оплаты труда в условиях рыночных отношений, предусмотренной трудовым законодательством для обеспечения осуществления работниками своих прав в области социально-трудовых отношений.

Задачи занятия:

Формирование знаний о праве на труд и получения заработной платы за труд, получение знаний о принципах формирования заработной платы и умений решать практические правовые задачи, посредством:

- анализа законодательства, касающегося оплаты труда в Российской Федерации;

- определения основания и условия привлечения к ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы;

- рассмотрения основных принципов формирования заработной платы.

В процессе изучения данной темы у студентов формируются следующие общие компетенции:

- понимать сущность и социальную значимость будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес,

- организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения учебных и профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество, - принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность

Обучающие задачи:

- 1) формирование знаний основных понятий: право на достойную оплату своего труда,
- 2) формирование обязанности производить оплату труда, ответственное отношение к труду,
- 3) формирование умений решать практические правовые задачи.

Развивающие задачи: формирование общих предметных, информационных и профильных компетенций, метапредметных связей.

Воспитательные задачи: способствовать формированию коммуникативной культуры; воспитание уважения к праву, трудовым правам граждан, права на оплату труда и защиту данного права.

Организационная часть - (10 мин.).

Цель занятия и актуальность темы - (10 мин.).

Основное содержание занятия - (40 мин.).

Рассказ преподавателя - (20 мин.).

Работа в группах - (10 мин.).

Выступления групп - (10 мин.).

Подведение итогов - (10 мин.).

Рефлексия - (5 мин.).

Общий вывод - (5 мин.).

Ход занятия.

1. Организационная часть.

Актуализация темы: активизация познавательной деятельности студентов. Обеспечение принципа наглядности учебного материала и доступности.

2. Основное содержание занятия. Формирование учебного занятия таким образом, чтобы обеспечить эффективное осуществление выбранных целей

3. Подведение общих итогов:

Проверка усвоения данной темы через вопросы личностно-ориентированного направления.

Данная методическая разработка позволяет реализовать указанные выше цели и задачи учебного занятия и развить общие и профессиональные компетенции студентов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, мы рассмотрели тему, касающуюся оплаты труда в Российской Федерации.

Прежде всего, отметим, что Конституцией Российской Федерации гарантировано право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Понятие заработной платы дано в ст. 129 ТК РФ. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Существуют две основные формы заработной платы: сдельная и повременная.

Сдельная - форма оплаты фактического объема выполненных работ (выпускаемой продукции) на основе текущих цен на единицу работы.

Повременная - форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактическое время отработки.

Заработная плата работников состоит из двух основных частей: непосредственно вознаграждения за труд, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера. На основании ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), премии и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплата заработной платы согласно ст. 131 ТК РФ производится в денежной форме в валюте Российской Федерации - в рублях.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Конституция РФ гарантирует каждому работнику вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37). Минимальный размер оплаты труда – это минимальный уровень месячной оплаты труда, установленный законом, которая в обязательном порядке должна быть выплачена каждому работнику.

Заработная плата регулируется локальными нормативными актами. Современный период развития локального регулирования труда характеризуется тем, что местные правовые акты занимают самостоятельное место в иерархии источников трудового права. Их роль и значение увеличивается. Однако при отсутствии нормативных правовых актов, разработанных компетентными органами государства и имеющих характер рекомендации, часто противоречат действующему законодательству, которое может привести к нарушению прав работников.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В результате исследования было выявлено, что проблемы правового регулирования до сих пор имеют место быть. Этот факт подтверждается и богатой судебной практикой, а это значит, что необходимо совершенствовать законодательство относительно оплаты труда в Российской Федерации.

Связи с этим имеются предложения для решения проблем, путем внесения новых законодательных норм поддержки государством работника в случае незаконного ущемления прав работника со стороны работодателя.

Например, можно предусмотреть страхования заработной платы государством. Иными словами, в случае проблем с выплатой заработной платы работнику работодателем, государство будет обязано возместить определенную часть заработной платы (как аналог страхования банковских вкладов физических лиц государством), а уже в последствии в порядке регресса взыскать даже денежные средства с недобросовестного работодателя.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. N 31. Ст. 4398.

Конвенция N 95 Международной организации труда "Относительно защиты заработной платы" (принята в г. Женева 01.07.1949) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

«Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН).

«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

«Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 25.04.2018) // "Собрание законодательства РФ". 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.

Федеральный закон "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" от 24.10.1997 N 134-ФЗ (последняя редакция) // Собрание законодательства РФ от 27.10.1997г. №43 ст.4904.

Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция) // Банк данных "Копии правовых актов: Российская Федерация".

Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ (последняя редакция) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3824.



Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"// Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 07.03.2018) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"// «Российская газета» от 16 апреля 1993г. № 73.

Решение Магнитогорского городского Собрания депутатов Челябинской области от 31.05.2011 N 93 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска"(вместе с "Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска") //"Магнитогорский рабочий", N 101, 10.06.2011//"Магнитогорский рабочий". N 101. 10.06.2011.

Постановление Минтруда РФ от 11.09.1995 N 49 "Об утверждении разъяснения "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)" (вместе с разъяснением Минтруда РФ от 11.09.1995 N 3) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 21.09.1995 N 950) // "Российские вести". N 199. 19.10.1995.

Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 (ред. от 20.12.2003) "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих"// "Собрание законодательства РФ".04.11. 2002.N 44. Ст. 4399.

Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.07.1983 N 156/15-28 "Об утверждении раздела "Работы и профессии

рабочих в животноводстве" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (выпуск 70)"// "Бюллетень Госкомтруда СССР». N 12. 1983.

### **Судебная практика**

<http://sayansky.irk.sudrf.ru> // Официальный сайт Саянского городского суда Иркутской области.

<http://borzya.cht.sudrf.ru> // Официальный сайт Борзинского городского суда Забайкальского края.

<http://borzya.cht.sudrf.ru> // Официальный сайт Борзинского городского суда Забайкальского края.

### **Литература**

Горбулин, В.Д., Кирсанова В.М. Все виды пособий и компенсаций: практический справочник для бухгалтера. М.: ГроссМедиа Ферлаг, РОСБУХ, 2009. 296 с.

Демидов, Г.И. журнал "Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение", N 2, февраль 2016 г.) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Жуков, А. Аудит системы стимулирования и оплаты труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. N 8. С. 55 - 62.

"Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих" (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) (ред. от 12.02.2014) // В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

«Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: Монография» (Белицкая И.Я.) ("КОНТРАКТ", 2017).

«Обзор: Майское повышение МРОТ: какие выплаты нужно увеличить (КонсультантПлюс, 2018)"» / Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

«Практическое руководство для юрисконсульта» (Семенова Е.А.) («Юстицинформ», 2018) из информационного банка «Постатейные комментарии и книги».

Путеводитель по кадровым вопросам. Заработная плата. Ответственность за невыплату заработной платы// Подготовлен специалистами АО «Консультант Плюс». № в ИБ 192.

Справочная информация: "Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) // Данная справочная информация подготовлена специалистами АО "Консультант Плюс". Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

«Сложные вопросы трудового законодательства и взаимоотношений с бенефициарами 2017» (Шестакова Е.В.) (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2017) из информационного банка "Постатейные комментарии и книги".