

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

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

Идентификационный код ДР: 001

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования 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:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2019 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: 001

Исполнитель:

студент группы Ир-512ПВД

_____ О.Н. Волкова
(подпись)

Руководитель:

канд. юрид. наук, доцент

_____ А. А. Воронина
(подпись)

Нормоконтролер:

ст. преподаватель

_____ К.А. Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	5
1.1. Понятие заработной платы как правовой категории.....	5
1.2. Методы правового регулирования заработной платы.....	9
2. ЭЛЕМЕНТЫ СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	14
2.1. Базовая (основная) часть заработной платы.....	14
2.2. Компенсационные выплаты.....	17
2.3. Стимулирующие выплаты.....	20
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	27
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	48
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	51

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы определена тем, что правовое регулирование заработной платы является необходимым условием защиты конституционных прав человека на своевременное и в полном объеме получение вознаграждения за свой труд, что является основным принципом регулирования трудовых отношений, закрепленных в Трудовом кодексе РФ.

Конституция РФ гласит, что Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь своих граждан.

Одним из наиболее значимых элементов трудовых правоотношений является оплата труда работников. Значительная часть трудоспособного населения России работает в рамках трудовых отношений, а заработная плата является основным источником средств к существованию. На сегодняшний день представления о заработной плате как экономической и правовой категории в России находятся на пути реформирования. Переход к рыночной экономике способствовал появлению трехстороннего социального партнерства между работодателем, работником и государством. В свою очередь работник обязан добросовестно выполнять свои трудовые функции, работодатель должен обеспечить работнику достойную заработную плату, а государство в лице законодателя несет ответственность за урегулирование трудовых отношений.

Настоящая работа посвящена рассмотрению проблем, связанных с оплатой труда.

Объектом работы являются трудовые отношения в части оплаты труда.

Предметом работы являются правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Цель работы: правовой анализ структуры заработной платы для выявления проблем правового регулирования и внесения предложений по совершенствованию законодательства.

Поставленная цель предопределила необходимость поставить и решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты заработной платы;
- рассмотреть структуру заработной платы;
- проанализировать существующую практику в области оплаты труда в РФ;
- проанализировать правовые нормы, существующие в РФ и гарантирующие работнику оплату труда;
- провести анализ судебной практики;
- внести предложения в действующее законодательство для решения выявленных проблем.

Теоретическую основу исследования составляют труды Д.А. Абдулгамидовой, Н.А. Баиевой, Е.В. Баклановой, Н.Г. Гладкова, А.В. Модорского, Е.Ю. Есевой, В.П. Пашуто, Е.Д. Петрова, А.Г. Эртель.

Методологической основой исследования являются метод сравнительного анализа и синтеза, системный анализ, историко-правовой, статистический.

Нормативную основу исследования составляют Конституция РФ¹, Всеобщая декларация прав человека², Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах³, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ⁴, Федеральный закон от 24 октября 1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»⁵.

Структура дипломной работы соответствует логике научного исследования и состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, аналитического раздела, методической разработки, заключения и списка использованных источников.

¹ Российская газета. 1993. 25 декабря.

² Российская газета. 1998. 10 декабря.

³ Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. С. 1509 - 1517.

⁴ Российская газета. 2001. 31 декабря.

⁵ Российская газета. 1997. 20 октября.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1. Понятие заработной платы как правовой категории

Как правовая категория заработная плата содержит определенные права и обязанности субъектов трудовых правоотношений по вопросу оплаты труда. Она является одним из условий найма, которые определяются соглашением между участниками трудовых правоотношений и обязательны для исполнения.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ «Каждый имеет право: 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. Принудительный труд запрещен».

При этом одни ученые считают, что оплата труда – понятие более широкое, чем заработная плата, поскольку оно указывает на соответствующую деятельность работодателя, обеспечивающую выполнение им обязанности по своевременной и полной выплате работнику заработной платы¹.

Впервые понятие «заработная плата» трактовал А. Смит, он характеризовал её как «естественную цену». К. Маркс рассматривал заработную плату как цену рабочей силы.

Проследим историю понятия «заработная плата» в высказываниях ученых:

С.Л. Рабинович-Захарьин трактовал заработную плату как «вознаграждение, которое работник получает непосредственно от нанимателя и которое исчисляется в соответствии с количеством затрачиваемой рабочей силы»²;

¹ Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М., 2008. С. 86.

² Рабинович - Захарьин С.Л. Заработная плата по советскому праву. М., 1927. С. 8.

– Р.З. Лившиц под понятием заработной платы понимал «вознаграждение, которое предприятие должно выплачивать рабочим и служащим за их труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с количеством и качеством труда по заранее определенным нормам и оценкам»¹;

– А.Е. Пашерстник обосновал необходимость исследования заработной платы через трудовые правоотношения и пришел к выводу, что «заработная плата как элемент трудового правоотношения есть вознаграждение, которое предприятие, учреждение или хозяйство обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в соответствии с количеством и качеством по заранее установленным нормам»²;

– А.А. Фатуев полагал, что «к заработной плате следует отнести вознаграждение по заранее установленным нормам и расценкам за выполнение и перевыполнение обязательной для работника меры труда»³.

Правовое понятие заработной платы дано в Конвенции МОТ 95 «Об охране заработной платы». В ст.1 закреплено, что «заработная плата своего рода всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель должен уплатить трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услугу, которая либо оказана, либо должна быть оказана»⁴.

Исходя из определения, можно выделить характерные особенности заработной платы:

– это вознаграждение за труд и за работу, которая должна быть выполнена;

¹ Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. С. 27.

² Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М., 1949. С. 107.

³ Фатуев А.А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. М., 1977. С. 18.

⁴ Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 5. Ст.1.

– её размер и условия оплаты устанавливаются соглашением сторон или национальным законодательством;

– обязанности работодателя по выплате возникают из письменного или устного договора о найме.

Понятие заработной платы отражено в ст. 129 Трудового кодекса РФ и трактуется следующее, «заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты».

Определение заработной платы по ст. 129 ТК РФ является очень объемным и сложным по своей структуре, так как содержит не только понятие заработной платы, но и определение компенсационных и стимулирующих выплат и, совсем не понятно, что нужно относить к категории «иные выплаты». Законодатель при определении заработной платы не учел всех признаков, отграничивающих заработную плату от платы по гражданско-правовому договору. Это определение не отражает таких признаков как систематичность, обусловленность выплаты наличием трудового договора и гарантированный характер, который заключается в установлении её размера не ниже МРОТ, а так же плату по заранее установленным нормам и расценкам.

Заработная плата должна определяться как вознаграждение, систематически выплачиваемое работнику за работу, обусловленную трудовым договором, с учетом сложности, количества, качества и условий её выполнения; размер заработной платы должен определяться по заранее установленным нормам и расценкам и не должен быть ниже минимального размера оплаты труда.

С правовой позиции более точна формулировка «заработная плата», чем «оплата труда», так как она является платой за работу, которую выполняет работник, т.е. за трудовую функцию, закрепленную в трудовом договоре. По мнению большинства ученых, отождествление понятий «оплата

труда» и «заработная плата» представляется вполне оправданным. Как синонимы эти понятия не только удобны для применения, но и отражают правовой характер возмездности трудового правоотношения¹.

В условиях рыночной экономики заработная плата выполняет три основные функции: воспроизводственную, стимулирующую и регулируемую.

Воспроизводственная функция – это восстановление способностей к труду, удовлетворение физиологических потребностей работника, обеспечение надлежащих условий для профессионального становления.

Стимулирующая функция – способствует повышению эффективности и производительности труда, проявляется в строгой зависимости от размера заработной платы, от количества, качества и результатов труда.

Регулирующая функция – заключается в её воздействии на соотношение между спросом и предложением, на трудовые ресурсы, на численность работников и их занятость².

При определении благосостояния общества важным фактором является уровень заработной платы, которая является одним из важных источников доходов населения. Так же заработную плату необходимо рассматривать как социальную сторону, так как в настоящее время она обеспечивает человеку определенный статус, ведь цена на товары и услуги растут быстрее чем уровень заработной платы. Поэтому существует необходимость регулирования уровня заработной платы³.

Работодатель компенсирует труд работника – чем лучше труд, тем выше компенсация, она всегда фиксированная и не превышает оговорённых рамок.

Заработная плата призвана обеспечить работнику степень удовлетворения потребностей, необходимых для возобновления затраченных

¹ *Абузярова Н.А.* Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России. М., 2016. С. 7-21.

² *Орловский Ю.П.* Трудовое право: учебник для бакалавров. М., 2014. С. 490

³ *Абдулгамидова Д.А.* Заработная плата как ключевой аспект современного рынка труда // Теория и практика общественного развития. 2015. №4. С. 73-75.

сил на производстве, работодателю – получение результата поставленных задач на предприятии.

Главная цель работника увеличить плату за свой труд. Для работодателя оплата труда – это издержки, которые он теряет, оплачивая труд. Задача работодателя – снизить эту оплату. Итак, мы видим две тенденции при формировании заработной платы:

- работодатель старается как можно больше сэкономить, тем самым повысить прибыль своего предприятия;

- работник же хочет иметь максимальную компенсацию за свой труд.

Найти компромисс между ними – вот главная задача. Главным из таких способов является обязательное соблюдение норм Трудового кодекса.

1.2. Методы правового регулирования заработной платы

Правовое регулирование заработной платы – это закрепление в нормах права условий и порядка её начисления, индексации, выплаты, повышения и др.

Необходимость правового регулирования оплаты труда не вызывает сомнений, соответствующие нормы действуют во всех странах мира независимо от способа организации экономики. В РФ правовое регулирование заработной платы осуществляется при помощи двух методов: государственного и договорного. На государственном уровне установлены основные принципы правового регулирования оплаты труда, базовые гарантии для работников и правовые меры защиты заработной платы. Этот метод заключается в установлении государством обязательных норм для сторон трудового договора по оплате труда и делится на прямое и косвенное.

Прямое государственное регулирование предполагает установление в нормативном порядке основ тарифной системы, минимальных размеров

оплаты труда, гарантий в области оплаты труда, что отражено в статьях Трудового кодекса РФ.

Главные принципы государственного регулирования:

- при установлении любой системы оплаты труда за равный труд выплачивается равная оплата;
- размер заработной платы не должен зависеть от пола, возраста, расы, национальности, происхождения, социального, должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника;
- вознаграждение за труд должно быть не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение права на своевременную и в полном объеме оплату труда.

Государство регулирует оплату труда работников бюджетной сферы, используя для этого Единую тарифную сетку, и устанавливает единый для всех порядок начисления заработной платы.

Косвенное государственное регулирование осуществляется при помощи налоговых механизмов. Государство путем налогообложения заработной платы, оказывает влияние на её размер.

Договорное регулирование заработной платы осуществляется в двух правовых нормах: коллективно-договорной и индивидуально-договорной.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы осуществляется на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровне на основании социально-партнерских соглашений, а так же в организации, у индивидуального предпринимателя на основании коллективного договора.

В соответствии со ст. 41. ТК РФ в коллективный договор могут включаться обязанности работника и работодателя по вопросам форм, систем и размеров оплаты труда, условия индексации заработной платы.

Индивидуально-договорное регулирование заработной платы – это установление условий труда в трудовом договоре на уровне работодатель-работник. В рыночных условиях этот вид договорного регулирования является приоритетным.

Локальное регулирование заработной платы может применяться в качестве дополнения к коллективно-договорному регулированию или быть самостоятельным. Например, положение о премировании, положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год¹.

Государственное регулирование заработной платы основывается на положениях Всеобщей декларации прав человека 1948 года, принятой Генеральной Ассамблеей ООН. Статья 23 Декларации предусматривает, что каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за труд равной ценности и на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи.

В соответствии с принципами, закрепленными Декларацией, ст. 37 Конституции РФ провозглашает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Это право относится к основным трудовым правам работника. Одновременно его можно рассматривать и в качестве принципа правового регулирования оплаты труда.

При установлении заработной платы за труд равной продолжительности и сложности, должна быть предусмотрена равная оплата. В соответствии со ст. 22 ТК работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности. Необоснованные различия в заработной плате, т.е. различия, не связанные с деловыми качествами работника, количеством и качеством его труда, признаются дискриминацией.

¹ Орловский Ю.П. Указ. соч. С. 504.

Вторым принципом правового регулирования оплаты труда выступает обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Этот принцип отражает нравственное, гуманистическое содержание правового института заработной платы и указывает ключевое направление его развития: обеспечение человеку достойного существования в качестве вознаграждения за его добросовестный труд.

Система государственных гарантий оплаты труда, закрепленная в ст. 130 ТК РФ, отражает основные положения Конвенции МОТ № 95. Так, Конвенция содержит положения, предписывающие государствам-участникам обеспечить выплату работникам заработной платы преимущественно в денежной форме, в установленные сроки, без ограничения ее использования. Также Конвенцией предусмотрены ограничения на удержание и арест заработной платы, провозглашено привилегированное положение работников как кредиторов работодателя при банкротстве последнего и т.п.

Приоритетное значение государственного регулирования заработной платы заключается в недопущении игнорирования работодателями в погоне за сверхприбылью от своей хозяйственной деятельности законных прав и интересов работников. С этой целью установлена система гарантий по оплате труда, реализация которых должна обеспечиваться самим государством.

В целом, механизм регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики в своем внешнем выражении представляет собой сочетание форм индивидуально-договорного, коллективно-договорного и государственного нормативного регулирования. Функции государственного нормативного регулирования в целом сводятся к обеспечению оптимальных условий для действия всего механизма правового регулирования оплаты труда, а также в прямом вмешательстве в действие этого механизма для внесения в него определенных корректировок, если имеющиеся тенденции

его работы приобретают нежелательный для общества характер. Таким образом, правовое регулирование оплаты труда в России на современном этапе осуществляется при помощи двух традиционно выделяемых методов нормативного и договорного.

В период проведения экономических реформ существенно изменилась не только сфера применения, но и целевое назначение императивного метода в регулировании заработной платы. В настоящее время посредством императивного метода закрепляются основные принципы правового регулирования оплаты труда, устанавливаются минимальные гарантии по заработной плате, а также нормируются условия оплаты труда работников бюджетной сферы.

Проведенный анализ показал, что основными направлениями совершенствования нормативно-правового регулирования заработной платы в РФ должны стать:

- определение понятия в законодательстве «справедливая заработная плата»;
- систематическая индексация минимального размера оплаты труда.

В результате государственная политика регулирования рынка труда и охраны заработной платы должна быть направлена на снижение уровня бедности и степени дифференциации доходов населения, вывод заработной платы из тени и повышение правовой дисциплины в сфере трудовых отношений¹.

Правовое регулирование заработной платы призвано обеспечить выполнение её основных функций: воспроизводственной, стимулирующей, производственной, социально-оценочной, регулирующей.

¹ Эртель А.Г. Защита трудовых прав работников на справедливую заработную плату // Современная научная мысль. 2014. № 1.С. 106.

2. ЭЛЕМЕНТЫ СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Базовая (основная) часть заработной платы

Под *уровнем базовой заработной платы* понимается среднее значение множества ставок (окладов) за выполнение конкретной работы/должности. Относительный уровень базовой заработной платы в целом по организации может быть охарактеризован средним соотношением уровней базовой заработной платы организации к среднерыночным ставкам (окладам).

Базовая заработная плата, состоящая из тарифной ставки (оклада) и доплат постоянного характера, отражает стоимость конкретного труда в организации и ее уровень оценивается работником при трудоустройстве. Это объясняется, во-первых, тем, что базовая заработная плата остается неизменной в течение определенного времени и закреплена трудовым договором.

Во-вторых, она является своего рода гарантией минимального уровня вознаграждения, который будет получать работник от работодателя, вне зависимости от финансовых возможностей организации для выплаты других вознаграждений.

В-третьих, от уровня базовой заработной платы зависят и другие выплаты. Так, например, во многих премиальных системах в качестве основы для начисления премий используется базовая заработная плата. И уровень базовой заработной платы (оклада) соответствует определенной должности и определяет статус работника в организации, что учитывается при формировании систем компенсаций социального характера, компенсаций,

связанных с развитием человеческого капитала, а также компенсаций, обусловленных трудовой деятельностью¹.

Должностной оклад представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых функций (должностных обязанностей) за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Минимальный размер оплаты труда законодатель регламентирует в ст. 133 ТК РФ. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Основной проблемой защиты прав работника на получение справедливой заработной платы является её несоответствие минимальному прожиточному уровню. Низкий уровень МРОТ позволяет работодателям минимизировать затраты на оплату труда, ущемляя интересы работника. Еще одной проблемой, связанной с МРОТ является то, что в современной России высокий уровень дифференциации по регионам и социальным группам².

Частично проблема дифференциации оплаты труда и защиты прав работников решается на основе системы районных коэффициентов и региональных надбавок³, однако дифференциацию по профессиям такая система регулировать не может.

На территории России с разными климатическими условиями не одинаковы и условия воспроизводства рабочей силы. Районный коэффициент – это надбавка к заработной плате, установленная в процентном соотношении к ней. Она признана компенсировать работникам различия с центром РФ в стоимости жизни по регионам, обусловленные не одинаковыми

¹ Поварич И. П., Бабин С. А., Бабина С. И. Разработка и реализация компенсационной политики организации // Академия естествознания. 2011. С. 112.

² Резникова Е.В. Заработная плата: роль и функции в экономическом развитии страны // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2013. № 20. С. 49.

³ Волосатов В.Д. Районное регулирование заработной платы // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 2 .С. 69.

потребностями и разным уровнем тарифов на оплату жилищно-коммунальных услуг, цен на товары и услуги.

МРОТ является правовой гарантией жизнеобеспечения работника и юридической обязанностью работодателя по ее выплате. Организации, финансируемые из бюджетных источников, вводят минимальный размер оплаты труда за счет средств соответствующих бюджетов, а другие организации за счет собственных средств. Она также используется как один из важнейших регуляторов оплаты труда, являясь базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов. Кроме этого, с ее помощью устанавливаются размеры социальных пособий и выплат в возмещении вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей.

С 2019 года каждый работодатель обязан гарантировать своим работникам вознаграждение за труд не ниже МРОТ, что составляет 11 280 рублей.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, иные компенсационные и социальные выплаты.

Повышение уровня заработной платы пока осуществляется с помощью единственной меры, предусмотренной ст. 134 ТК РФ, – индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация позволяет обеспечивать защиту покупательской способности заработной платы. Порядок индексации поставлен в зависимость от сектора экономики, к которому относится организация. В организациях, финансируемых из бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законодательством. В других организациях порядок устанавливается социально-партнерскими соглашениями (в том числе и коллективным договором) или локальным нормативным актом. В качестве

основного способа индексации денежных доходов применяется периодический пересмотр уровня минимальной заработной платы.

Ст. 136 Трудового кодекса предусматривает выплату заработной платы не реже чем 1 раз в полмесяца. При этом на законодательном уровне размер аванса не установлен и нет понятия аванса. Следовательно, зарплата за первую половину (аванс) и вторую половину месяца должна быть определена пропорционально отработанному времени работника. Это подтверждает ст. 129 ТК РФ, Минтруд в письмах от 18.09.2018 № 14-1/В-765, от 05.02.2019 № 14-1/ООГ-549.

МРОТ обеспечивается:

- за счет средств федерального бюджета для организаций, финансируемых из федерального бюджета;
- за счет бюджетов субъектов РФ для организаций, финансируемых из средств бюджетов субъектов РФ;
- за счет средств местных бюджетов для организаций, финансируемых из местных бюджетов;
- за счет собственных средств для других работодателей.

Из обязанностей государства на обеспечение прожиточного минимума вытекают права, признанные мировым сообществом. Это право на достойное питание или свободу от голода, на арендуемое жильё, право быть свободным от нищеты и социального отчуждения. Но такие низкие размеры МРОТ и прожиточного минимума не могут способствовать реализации всех выше упомянутых прав. Соответственно, минимальная заработная плата в системе трудового права РФ должна быть одной из основных гарантий справедливой оплаты труда.

2.2. Компенсационные выплаты

Выплатами компенсационного характера называются денежные надбавки к заработной плате.

В словаре русского языка слово «компенсация» разъясняется как возмещение затрат, понесенных убытков, расходов, вознаграждение за что-либо¹.

Компенсационные выплаты в соответствии со ст. 135 ТК РФ являются частью заработной платы. Их следует отличать от компенсационных выплат, которые установлены гл. 23 ТК РФ в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей, и не являются составляющей заработной платы².

В ст. 164 ТК РФ определено понятие «компенсации» – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

Компенсационные доплаты выплачиваются работнику тогда, когда он понес какие-либо издержки в ходе осуществления трудовой деятельности. К ним относятся командировочные, выплаты за использование своего имущества или инструмента и его износ, переезды на работу в другую местность и др. Так же, выплаты компенсационного характера можно отнести к надбавкам в заработной плате работника, если его условия труда отличаются от «нормальных». Работник считается работающим в особых условиях, если обычные, повседневные условия его трудовой деятельности отличаются какими-либо неблагоприятными факторами производственными или климатическими.

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

Оплата компенсационных выплат, включенных в заработную плату, начисляется за работу:

¹ Словарь русского языка: в 4-х т./ РАН, Ин-т лингвистических исследований: под ред. А.П. Евгеньевой. – 4-е изд., стер. – М.: Русяз.; Полиграфресурсы, 1999. С. 135.

² *Эртель А.Г.* Защита трудовых прав работников на справедливую заработную плату // Современная научная мысль. 2014. № 1. С. 104-109.

- во вредных или опасных условиях;
- в районах с особыми климатическими условиями;
- в зависимости от квалификации работника;
- при совмещении должностей или исполнении обязанностей отсутствующего сотрудника;
- сверхурочные – оплачиваются в повышенном размере: за первые два часа в полуторном размере, за последующие в двойном размере;
- в выходные и праздничные дни – оплачиваются двойном размере;
- в ночное время с 22:00 до 06:00 оплачивается в размере процентной надбавки от оклада или тарифной ставки.

К компенсационным выплатам, не входящим в состав заработной платы, относят:

- оплату служебных командировок;
- компенсацию при переезде на другую работу;
- дополнительные выплаты при исполнении государственных обязанностей;
- оплату при совмещении работы с получением образования;
- выплаты при прекращении работы не по вине сотрудника;
- оплату ежегодного оплачиваемого отпуска.

Как заметил П.А. Панов, что «выплата компенсаций производится не столько в силу осуществления работником трудовых функций, сколько по причине наличия особенностей, связанных с трудом, по причине которых работник несет убытки»¹. Данные убытки могут проявляться в разных формах: отказ от отдыха или ежегодного отпуска, смена места жительства, в связи со сменой места работы, работа на химических заводах, в горячих цехах и т.д. Суть остаётся неизменной – работник намеренно принимает все эти условия труда, для того, чтобы увеличить свой заработок.

¹ Панов П.А. Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве. М., 2011. С. 10.

В связи с этим, компенсационные выплаты нельзя признать непосредственной компенсацией затрат работника – они являются способом привлечения работника на должность, на которой ему приходится нести такие затраты, способом вознаграждения за дополнительные усилия в труде¹. Например, работодатель может привлекать работников на специальность, которая менее востребованная, либо имеет неудобный график работы.

В законодательстве компенсационные выплаты классифицируются по различным основаниям: по источнику финансирования, сроку выплаты и целевому назначению. По сроку выплаты компенсации могут быть как единовременные, так ежемесячные и периодические.

В любом случае компенсационные выплаты являются отдельным самостоятельным элементом заработной платы, который четко отграничивается от непосредственного вознаграждения за труд. Процедура установления компенсационных выплат в значительной степени подвержена специальной законодательной регламентации. Важно отметить, что компенсационные выплаты при равных условиях труда должны выплачиваться работникам на одинаковых условиях и в одинаковом размере.

2.3. Стимулирующие выплаты

В настоящее время проблема стимулирования труда является одной из наиболее актуальных в сфере трудовых отношений и всей системы оплаты труда. Часть 1 ст. 129 ТК РФ определяет в качестве стимулирующих выплат доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Стимулирующие выплаты устанавливаются соглашениями, коллективными договорами или локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников.

¹ Там же. С. 60.

В ТК РФ законодатель не раскрыл само понятие «стимулирующие выплаты» и «стимулирование труда». Отсутствие определения данных понятий приводит к тому, что у работников и работодателей возникают разногласия. Работнику нужны гарантии в заработной плате, поэтому он хочет, чтобы стимулирующие выплаты в составе заработной платы занимали меньший объем, а тарифная оплата – больший. Работодатель считает наоборот, что гарантированная оплата должна занимать как можно меньше места в составе заработной платы, а переменная часть была увеличена.

Зарплата работника стала напрямую зависеть от заинтересованности работника в труде, его мотивации к успешному выполнению поставленных задач, повышению эффективности в выполнении конкретных показателей в стандартном или большом объеме, приобретенных за время работы дополнительных профессиональных навыков¹.

Основным условием установления стимулирующих выплат должно оставаться гарантированное право работника на их выплату. Нормы трудового права, регулируя поведение участников трудовых отношений, формируют у работников стимулы к труду, влияют на их внутренние мотивы, интересы и потребности. Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и с высокой производительностью.

Стимулирующая функция заработной платы способствует повышению эффективности и производительности труда, которая проявляется в строгой зависимости от количества, качества и результатов труда, т.е. эффективный труд предполагает более высокий размер заработной платы. Функция

¹ Петров Е. Д. Стимулирующие выплаты: правовой аспект: автореферат - трудовое право. М., 2015. С. 28

стимулирующих выплат – обеспечить зависимость заработной платы от индивидуальных и коллективных результатов труда¹.

Согласно ст. 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Стимулирующие выплаты как элемент системы оплаты труда включают в себя четыре составляющие: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. В ТК РФ законодатель никак не разграничивает доплаты и надбавки стимулирующего характера, не указывает на их различия.

Моментом возникновения субъектного права работника на стимулирующие выплаты, согласно ст. 15 ТК РФ, следует считать момент заключения трудового договора между работником и работодателем, а также распространения на него положений коллективного договора, соглашения и локального акта. Право работника на стимулирующие выплаты должно быть гарантировано от волевых решений работодателя при установлении размеров и оснований для выплаты.

А.М. Куренной определяет стимулирующие выплаты как дополнительное условие заработной платы, выплаты, которые зависят от результатов производственно-хозяйственной деятельности организации, трудовых вкладов работников и включает в себя премии, различные стимулирующие выплаты, не связанные с оплатой за фактически отработанное время. Переменные факторы установления такого рода выплат отражают субъективное отношение работника к своему труду².

Трудовым кодексом предусмотрено осуществление следующих стимулирующих выплат:

¹ Жуков А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: Монография / А.Л. Жуков (гл. 1-7), Д.В. Хабарова (гл. 7). М., 2014. С. 30.

² Куренной А.М. Трудовое право России: Учебник / М., 2014. С. 140.

– доплаты – за выполнение работниками дополнительных обязанностей или получения ими категорий, званий;

– премиальные – выплачиваются за разного рода деятельность, начисляются на постоянной основе в процентах от основного оклада или носят индивидуальный характер;

– надбавки – бывают регулярные или периодические;

– прочие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены:

– за высокую квалификацию;

– профессиональное мастерство;

– стаж работы в организации;

– знание иностранных языков и др.

Согласно ст. 191 ТК РФ, работодатель может поощрять работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности следующими способами: выплата премии, награждение ценным подарком или почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии. Помимо этого, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, а также положениями по дисциплине могут устанавливаться дополнительные виды поощрений работников.

Самый распространенный вид стимулирующих выплат – премии. Нормой закона, определяющей, что такое премия, является часть 1 ст. 129 ТК РФ. Согласно её положениям, премия – это выплата поощрительного либо стимулирующего характера. Премирование имеет важное место в материальном стимулировании роста производительности труда и повышении эффективности производства. С помощью премий можно, не меняя тарифной системы как основы заработной платы, обеспечить повышенную заинтересованность в достижении высоких результатов в труде.

Порядок премирования каждая организация подкрепляет своими локальными актами. В положении о премировании должны быть определены:

- круг лиц, подлежащих премированию;
- показатели премирования;
- условия премирования;
- размеры премий.

Например, назначение премии по результатам работы за год, квартал, месяц, за выполнение плановых показателей, за отсутствие брака, за участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

На основании Положения о премировании у работника при выполнении показателей есть право требовать выплаты премии, а у работодателя есть обязанность в её выплате. Лишение премии допускается по основаниям, предусмотренным локальным актом.

Премии, начисленные работникам за достижение хороших производственных результатов, включаются в расходы по обычным видам деятельности и начисляются так же, как и заработная плата.

Например: за индивидуальные успешные результаты работы, производится по одному или нескольким показателям. Одним из них является «количественные» показатели – выполнение большего объема производственных заданий по выпуску продукции по сравнению с остальными. «Качественный» показатель так же влияет на размер и выплату премий. Повышение качества выпускаемой продукции, процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции. Важным является и экономия используемых ресурсов. Экономное расходование сырья и материалов, экономия топлива и электроэнергии, сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования, рациональное использование техники, соблюдение технологии производства.

На стимулирующие выплаты распространяются принципы ТК РФ:

- запрет любой дискриминации при установлении и изменении выплат;
- установление выплат зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

– недопустимость ухудшения условий выплат конкретному работнику по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, социально-партнерским соглашением и локальными нормативными актами работодателя.

Следует отметить, что стимулирующие выплаты находят свое отражение в следующих локальных нормативных актах: Положение об оплате труда, Положение о премировании, Положение о надбавках и доплатах, Положение о стимулирующих выплатах и др. Внесение изменений в коллективный договор более сложная процедура, связанная с проведением коллективных переговоров или согласованием позиций работодателя и представителя работников, а изменить локальный нормативный акт можно с учетом мнения представительного органа работников¹.

Как правило, субъектом нарушающим право работника на стимулирующие выплаты на всех уровнях, является работодатель. В соответствии со ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В соответствии с данной нормой Трудового кодекса РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работника профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита².

Как отмечает В.В. Коробченко, «зачастую работник не предпринимает мер по защите своих трудовых прав, опасаясь преследования со стороны

¹ Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник, 3-е изд. / Ю.П. Орловский [и др.]. М., 2014. С. 350.

² Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2013. С. 520.

работодателя». Вышесказанное требует принятия государством специальных мер по защите прав работника¹. В данном вопросе способ защиты прав работника на стимулирующие выплаты напрямую зависит от того, что было прописано в трудовом договоре. В трудовом договоре должны содержаться следующие данные: наименование стимулирующей выплаты (надбавки, доплата, премия), основания для выплаты стимулирующего характера (ученая степень, владение иностранными языками и др.), размер стимулирующей выплаты. Только в таких условиях работник может защитить свои права через специально уполномоченные органы.

Пробелы в законодательстве, неточности в формулировках приводят к тому, что на практике стимулирующие выплаты в большинстве случаев регулируются на усмотрение работодателя, тем самым нарушая гарантии и права работника на достойную и справедливую заработную плату. В Трудовом кодексе РФ определен перечень стимулирующих выплат, но он не является полным для удовлетворения потребностей работника и не имеет конкретных определений. Тем самым необходимо в каждой организации независимо от статуса определить свои показатели эффективности. Важно, чтобы эти показатели не были размыты в определениях, носили конкретный характер и были выполнимы. Стимулирование должно отражать только те критерии, которые не входят в должностные обязанности сотрудника, а предполагают улучшение качества выполненных работ.

¹ Хохлова Е.Б., Сафонова В. А. Трудовое право России: Учебник для бакалавров, 4-е изд., перераб. и доп. / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М., 2012. С. 318 .

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

В судебной практике можно выделить два основных блока исковых требований, связанных с взысканием заработной платы: требования о взыскании неправильно начисленной заработной платы и вторая группа – это требования о взыскании несвоевременно выплаченной заработной платы и денежной компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы.

К основным нарушениям в области трудового законодательства, в том числе и охраны прав работников на справедливую заработную плату, можно отнести следующие:

- не со всеми работниками организации оформлены трудовые договора (нелегальная занятость);
- уровень заработной платы, установленной в трудовом договоре, не соответствует фактически начисляемым и выплачиваемым суммам;
- нарушаются сроки выплаты заработной платы;
- выходное пособие при увольнении работника по сокращению штата выплачивается только исходя из размера должностного оклада, в то время как в среднюю заработную плату в соответствии с Трудовым кодексом включаются также все виды надбавок, доплат и премий;
- не устанавливается сокращенный рабочий день для лиц, не достигших 18 лет;
- при увольнении работника не выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск;
- устанавливается размер заработной платы ниже минимального уровня, утвержденного региональным законодательством;
- не оплачиваются простои работников по вине работодателя, исходя из 2/3 среднего заработка;
- превышение объемов сверхурочной работы (по закону не более 120 часов в год и не более 4 часов в течение двух дней подряд) и отсутствие

повышенной оплаты (не менее чем в полуторном размере за первые 2 часа и не менее чем в двойном за все последующие)¹.

Такой внушительный перечень нарушений свидетельствует о необходимости усиления контрольной функции государства в сфере трудовых отношений. Одной из основных проблем трудовых взаимоотношений в РФ является, с одной стороны, неосведомленность занятого населения о своих правах, а с другой – их повсеместное нарушение работодателями. Последние пользуются тем, что реальные штрафы за нарушение трудового законодательства у нас являются низкими (1000-5000 руб. для должностных лиц и 30 000-50 000 для организаций), а судебная система, особенно в части исполнения судебных приговоров, работает недостаточно эффективно.

Невыполнение работодателем условий трудового договора и задержка выплат влечет за собой ответные действия работника. Рассмотрим пример невыплаты денежной компенсации при увольнении за неиспользованный отпуск. Истец Федорова З.П. обратилась в суд с иском к ответчику АО «Екатеринбургэнергосбыт» о взыскании денежной компенсации за задержку причитающихся сумм и компенсации морального вреда.

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Эти условия были нарушены работодателем. Исковые требования удовлетворены судом в полном объеме, в пользу истца была взыскана компенсация за неиспользованный отпуск.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, выплачивать в

¹ Резникова Е.В. Заработная плата: роль и функции в экономическом развитии страны // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2013. № 20. С. 52.

полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами.

Принимая во внимание, что ответчиком в нарушение ст. 56 ГПК РФ не были представлены допустимые доказательства, подтверждающие факт исполнения требований ст. 140 ТК РФ суд считает, что требования истца о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении являются обоснованными¹.

Рассмотрим ситуацию о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации за несвоевременную оплату труда. Прокурор г. Березовска, действуя в интересах В., обратился в суд с иском к Д., в котором указал, что В. Работает у ответчика в должности водителя. Согласно положения об оплате труда, заработная плата работникам выплачивается двумя частями: первая часть – 10 числа, вторая – 25 числа месяца, следующего за расчетным. Т.е. полный расчет работодатель должен произвести 25 числа месяца, следующего за месяцем, в который начисляется заработная плата. Между тем работодателем в отношении истца при начислении и выплате ему заработной платы за период ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ были допущены нарушения действующего законодательства, связанные с осуществлением расчета заработной платы без учета сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни, выявленные прокурором при проверке правильности расчета заработка истца за указанный период. Выплата заработной платы была задержана на 3 месяца. В связи с этим прокурор просит взыскать с Д. задолженность по заработной плате, включая компенсацию за просрочку выплаты заработной платы за 89 календарных дней в размере рублей.

В судебном заседании прокурор Березовского районного суда, действующий на основании прокурора г. Березовска, заявленные исковые

¹ Решение Свердловского областного суда. - URL: <https://sudact.ru/regular/doc/gdw7aqSyqjUj/>. (Дата обращения: 09.06.2019).

требования поддержал, по изложенным выше основаниям, на их удовлетворении настаивал.

Выслушав стороны, исследовав материалы дела, суд пришел к следующему. Статья 37 Конституции РФ гарантирует каждому вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Согласно ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Согласно статье 148 ТК 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.

В силу положений статьи 99 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Как установлено судом, В. с ДД.ММ.ГГГГ по настоящее время состоит в трудовых отношениях с ответчиком в должности водителя. Согласно условий трудового договора в отношении В. Режим работы истца – 40 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, оклад рублей, районный коэффициент рублей в месяц.

Приказом №-137 от ДД. ММ. ГГГГ привлечен к сверхурочной работе, установлена компенсация сверхурочной работы путем оплаты рабочего времени в одинарном размере и предоставлением дополнительных дней отдыха, присоединяемых к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

Произведен расчет задолженности работодателя перед истцом за 3 месяца в соответствии с табелем использованного рабочего времени. Суд пришел к выводу, о том, что доводы прокурора в части недоначисленной заработной платы работнику В. Являются обоснованными. Как следует из представленных суду документов, соглашение об изменении режима рабочего времени между работником и работодателем не заключалось.

Разрешая требования прокурора в части взыскания компенсации за несвоевременную выплату заработной платы суд исходит из того, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ.

Исковые требования удовлетворены полностью¹.

Рассмотрим судебную практику по задержке заработной платы.

Прокуратура Чкаловского района г. Екатеринбурга Свердловской области провела проверку соблюдения трудового законодательства в части выплаты заработной платы в действиях ГБУ Свердловской области «Уральская база авиационной охраны лесов».

Установлено, что у ГБУ «Уральская база авиационной охраны лесов» образовалась задолженность по выплате заработной платы за период с декабря 2018 года по январь 2019 года перед 847 работниками в размере 13,7 млн. рублей.

В связи с этим прокуратура в отношении бухгалтера юридического лица возбудила дело об административном правонарушении, предусмотренном ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния), которое находится на рассмотрении.

¹ Решение Березовского городского суда Свердловской области. - URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Y4Wu4uBcHjlv/> (Дата обращения: 09.06.2019).

По результатам рассмотрения представления прокуратуры выявленные нарушения устранены, задолженность по выплате заработной платы перед работниками учреждения погашена в полном объеме¹.

Рассмотрим пример из судебной практики. Верховный суд РФ при рассмотрении трудового спора по иску гражданина М. к ПАО о взыскании заработной платы. Из материалов дела видно, что условия оплаты труда М. в трудовом контракте определены не были. При вынесении решения судом произведен расчет задолженности по заработной плате на основании норм Отраслевого тарифного соглашения по организации рыбного хозяйства на 2017-2018 г.г., которым установлен минимальный размер оплаты труда обученного матроса в размере 50 000 рублей. При рассмотрении данного дела с достоверностью установлено, что нормы Отраслевого тарифного соглашения до ответчика были своевременно доведены, в том числе и Государственной трудовой инспекцией в Приморском крае, являющейся подразделением Министерства труда РФ. Суд не признал доводы ответчика о том, что в отношении него не действует данное соглашение, поскольку он не участвовал в его заключении и не присоединился к нему. Иск был полностью удовлетворен и размер оплаты труда определен на основе Отраслевого тарифного соглашения.

В судебной практике встречаются прецеденты с совмещением должностей. Рассмотрим такой случай. Гражданка С. обратилась в суд с иском к работодателю Терехову о взыскании доплат за совмещение должностей. Истец пояснила, что была принята на должность продавца с 12 апреля 2017 года, а с июня 2017 года по ноябрь 2017 года выполняла дополнительно обязанности уборщицы без произведения доплат за совмещение должностей, предусмотренных п. 2.15 Коллективного договора на 2016-2018 г. Письменное соглашение о совмещении истицей должностей продавца и уборщицы в дополнение к трудовому договору между истицей и

¹ Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области-
URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Y4Wu4uBcHjlv/> (Дата обращения: 09.06.2019).

ответчиком не оформлялось, доплата истице за совмещение должностей не назначалась и такую доплату за весь период совмещения она не получала. При этом истица выполняла в полном объеме свои трудовые обязанности продавца и также в полном объеме выполняла обязанности уборщицы магазина¹.

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Ответчик в письменном заявлении, приобщенном к материалам дела, признал обоснованными требования истицы о взыскании доплаты за совмещение должностей, выразив согласие произвести выплату доплаты только за последние три месяца, указав на пропуск установленного законом трехмесячного срока давности обращения в суд за защитой своих трудовых прав. Иск удовлетворен полностью.

Так же в материалах судебной практики встречаются случаи по факту нарушения ч. 6 ст. 136 ТК РФ, в которой говорится, что заработная плата работникам должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца. Рассмотрим такой случай. Главным государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в Ставропольском крае С. В. Медведевой в период с 15.06.2018 по 29.06.2018 г.г. проведена внеплановая документальная проверка соблюдения трудового законодательства и нормативных актов юридическим лицом ООО «Красносельское», по результатам которой составлен акт проверки юридического лица от 27.06.2018 №45/18-135/2-18/2. Исполнительному директору ООО «Красносельское» Ю.П. Гаеву выдано предписание, составлен протокол об административном правонарушении.

¹ Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга по делу №2–78/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/dRUxvbwmgcUJ/> (Дата обращения: 09.06.2019).

На основании вышеуказанных документов Главным государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в Ставропольском крае С. В. Медведевой вынесено постановление, которым установлено, что исполнительным директором ООО «Красносельское» нарушаются следующие требования трудового законодательства: сроки выдачи заработной платы не соответствуют срокам, указанным в коллективном договоре организации, что подтверждается платежными ведомостями; нарушены требования ч.6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается один раз в месяц; в нарушении ч. 1 ст. 236 ТК РФ работодателем при нарушении установленного срока выплаты заработной платы работникам ООО «Красносельское», не выплачены проценты (денежная компенсация) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных сумм за каждый день задержки.

Постановлением от 10.07.2018 исполнительный директор ООО «Красносельское» Ю.П. Гаев признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, учитывая признание вины, ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 10000 рублей¹.

В материалах судебной практики находят подтверждения в нарушении начисления компенсационных выплат, например: за ученую степень. В суд обратился ФГБОУ ДПО «Калмыцкий институт переподготовки и повышения квалификации кадров агропромышленного комплекса» С.С. Азукеев с жалобой о недоначисленной заработной плате. Как следует из материалов дела, согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании в Институте устанавливаются доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук, оплата труда работников для кандидата наук определяется в 120 рублей за один академический час.

¹ Решение Ставропольского краевого суда по делу №7-856/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/dRUxvbwmgcUJ/>_(Дата обращения: 09.06.2019).

В соответствии с Положением об оплате труда работников института, утвержденным 27.12.2016 г., изменение размеров должностных окладов работников производится при присуждении ученой степени кандидата наук. Решение принимает Высшая аттестационная комиссия уполномоченного Федерального органа исполнительной власти, но ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов несет ректор.

В связи с рассмотрением жалобы работника института С.С. Азукеева о нарушении его трудовых прав, на основании распоряжения заместителя руководителя Государственной инспекции труда Республики Калмыкия № 8/12-990-18-И от 24 июля 2018 г. проведена внеплановая выездная проверка и выявлены нарушения требований трудового законодательства. Нарушены требования ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников, Положения об оплате труда работников с момента приема на работу. Работодатель не выплачивал в полном объеме заработную плату работнику, а именно, доплату за учёную степень кандидата экономических наук в 2014, 2015, 2016 гг., в январе, марте, мае 2017 г. В апреле, июне 2017 г. оплата стимулирующей выплаты произведена не в полном объеме. Кроме того, в нарушении ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации работник Азукеев С.С. уведомлен о снижении стимулирующих выплат менее чем за два месяца до введения их в действие (уведомлен 3 мая 2017 г., дополнительное соглашение № 25 от 25 апреля 2017 г., стимулирующие выплаты снижены с апреля 2017 г.). По результатам проверки составлен акт и в отношении временно исполняющего обязанности ректора и главного бухгалтера составлен протокол об административном правонарушении, предусмотренном ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ¹.

¹ Решение Верховного суда Республики Калмыкия по делу №21-77/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/3m6Gm9cYhMUX//_ (Дата обращения: 09.06.2019).

Рассмотрим случай по неоплате простоя работника по вине работодателя. Харитонов А.А. обратился в суд с иском, в котором указал, что ДД.ММ.ГГГГ между ним и ООО «Евросеть» был заключен трудовой договор №..., согласно которому он был принят на должность продавца в отдел розничных продаж. Так же истец указал, что в результате пожара помещению был причинен вред, в связи с чем, дальнейшая деятельность магазина стала невозможной и с ДД.ММ.ГГГГ он не мог выполнять свои трудовые обязанности, а иного места работы ему предложено не было. ДД.ММ.ГГГГ был уволен по собственному желанию, но не получил оплату за время вынужденного простоя по вине работодателя, После чего он обратился в суд с просьбой: взыскать с ООО «Евросеть» в свою пользу компенсацию за время простоя за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ и в размере ... рублей,

Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что время простоя по вине работодателя доказано, нарушены правила противопожарной безопасности, что подтверждается соответствующими материалами дела. В соответствии с положениями статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время простоя оплачивается в размере не менее двух третей среднего размера заработной платы работника. В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем сроков выплаты заработной платы, выплат при увольнении, работодатель обязан их выплатить с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на данное время ставки Центрального банка РФ за каждый день просрочки.

Иск был удовлетворен в пользу истца в полном объеме, выплачена компенсация за время вынужденного простоя и компенсация за задержку выплат.

Рассмотрим пример из судебной практики о выплате заработной платы в неполном объеме. Истец Евтехин А.П. обратился в Добрянский районный суд Пермского края с иском к ООО «Промэлектромонтаж» о взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку

выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов, указав, что работал на предприятии ООО «Промэлектромонтаж» по адресу ...с ДД.ММ.ГГГГ в должности электромонтажника 5 разряда по срочному трудовому договору. При трудоустройстве копия трудового договора истцу не выдавалась. Истец уволился с работы по собственному желанию без полного расчета. Согласно трудовому договору заработная плата истца являлась почасовой и составляла 211 рублей в час. Количество отработанных в феврале 2018 года часов составило 110 часов, в марте – 280 часов, в апреле – 238 часов. Всего заработная плата составила 132 508 рублей. На момент увольнения работодателем было выплачено 70 000 рублей. При увольнении Евтехину А.П. не были выплачены: остатки неполученной заработной платы, оплата проезда до места работы, оплата суточных, включая дорогу, компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация за задержку заработной платы.

ДД.ММ.ГГГГ ответчиком за счет погашения задолженности было перечислено еще 50 000 рублей, но не было указано, за что конкретно перечислена данная сумма. По мнению истца остаток невыплаченной суммы заработной платы составляет 12 508 рублей. При этом ответчиком были нарушены сроки выплаты заработной платы и компенсации за невыплату заработной платы. Неправомерными действиями работодателя работнику был причинен моральный вред, который выразился в переживаниях и стрессе.

Истец вынужден был обратиться в инспекцию по труду и прокуратуру. Причиненный моральный вред истец оценил в 50 000 рублей и просит суд взыскать с ООО «Промэлектромонтаж» в свою пользу задолженность по заработной плате в размере 12 508 рублей, оплату проезда до места работы в размере 3 755 рублей, компенсацию за задержку выплат в размере 3 900 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 2 500 рублей, компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

Истец на выполнении исковых требований настаивал в полном объеме по основаниям изложенным у искомом заявлении.

Выслушав истца, исследовав материалы дела, суд пришел к выводу: в соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сотруднику сумм производится в день увольнения.

В искомом заявлении истец указывает, что задолженность по выплате заработной платы образовалась в связи с тем, что оплата производилась как электромонтажника 4 разряда, а не 5 разряда как указано в срочном трудовом договоре. Приложены расчетные листы истца.

Истец так же настаивает на взыскании компенсации морального вреда в сумме 50 000 рублей. Но суд определил требования истца завышенными и назначил компенсацию морального вреда в размере 2 000 рублей, что будет наиболее полно соответствовать принципу разумности и справедливости¹.

Рассмотрим судебную практику о взыскании задолженности по заработной плате. В суд обратилась Мосина А.М. с иском к МБОУ «ДОУ № 11» о взыскании недоначисленной и недополученной заработной платы, компенсации морального вреда, судебных расходов. Свои требования она обосновала тем, что состоит с ответчиком в трудовых отношениях на должности младший воспитатель с ДД.ММ.ГГГГ. Истец полагает, что её месячная плата за труд должна быть не меньше минимального размера

¹ Решение Добрянского районного суда Пермского края по делу №2-1260/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/6sP44KtjgOmh/> (Дата обращения 09.06.2019).

оплаты труда, установленного в РФ, после чего на него должны быть начислены районный коэффициент и северная надбавка. Из этого следует, что за период и ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ у ответчика перед истцом образовалась задолженность в размере..... рублей, которую истец просит взыскать с МБОУ «ДОУ № 11» в свою пользу. Представитель истца адвокат Немова В.А. исковые требования поддержала полностью. Представитель ответчика был извещен о месте и времени заседания суда должным образом, но в суд не явился.

Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что требования истца подлежат удовлетворению полностью по следующим основаниям:

– ч.2 ст.2 Конституции РФ гласит, что в целях создания условий на достойную жизнь и свободное развитие человека в РФ установлен минимальный размер оплаты труда и каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленных показателей (ч.3 ст.37 Конституции РФ);

– ст.11 ТК РФ констатирует, что все работодатели не зависимо от форм собственности, состоящие в трудовых отношениях с работником обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы права;

– ст.22 ТК РФ гласит, что работодатель обязан выплачивать в полном объеме причитающуюся заработную плату в сроки, установленные трудовым договором;

– ст.133.ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;

– ст. 146 ТК РФ предусматривает, что труд работников, занятых в местностях с особыми климатическими условиями оплачивается в повышенном размере.

Постановление Администрации Красноярского края «Об установлении районных коэффициентов» установлен единый районный коэффициент к заработной плате 1,3.

В соответствии с федеральным законодательством, минимальный размер оплаты труда на территории РФ составлял с 1 мая 2018 года 11 163 рубля. Соответственно с учетом районного коэффициента и северной надбавки, заработная плата истицы за отработанное время не могла быть ниже 17 860 рублей.

Истицей были представлены в суд расчетные листы за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ. Как видно из расчетных листов, начисленная заработная плата за некоторые месяцы спорного периода составляла ниже МРОТ с учетом районного коэффициента и северной надбавки, что указывает на нарушение работодателем требований трудового законодательства и сумма не начисленной должным образом заработной платы подлежат взысканию с ответчика. Требования истца суд решил удовлетворить в полном объеме.

Установив нарушение трудовых прав истца, суд удовлетворил требования о взыскании компенсации морального вреда в размере 1 000 рублей, судебных расходов в размере 5 000 рублей. В результате с МБОУ «ДОУ №11» сумма, подлежащая взысканию, составила рублей¹.

Предлагается к рассмотрению ещё один пример из судебной практики по нарушению трудовых прав работника. В суд обратилась Фомина Е.А. с иском к ООО «Седьмой континент» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск. Истица пояснила, что находилась в трудовых отношениях с ответчиком и после увольнения задолженность по заработной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ составила 43 000 рублей, компенсация за неиспользованный отпуск в размере 9 000 рублей, компенсация за задержку выплаты заработной платы по день внесения решения суда.

¹ Решение Советского районного суда Кировской области от 25 сентября 2018 г. по делу № 2-3/98/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/K9ZwtgclPgmg/> (Дата обращения: 11.06.2019)

Как следует из материалов дела, истец работала в ООО «Седьмой континент» с ДД.ММ.ГГГГ. о ДД.ММ.ГГГГ. в должности главного бухгалтера. Ответчиком были нарушены сроки выплаты заработной платы.

В соответствии с ч.6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором. На основании ста.22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы права, выплачивать в полном объеме размеры причитающейся работнику заработной платы в сроки, установленные ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

На основании ст.127 ТК РФ, работнику после увольнения выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Поскольку со стороны ответчика возражений не было, суд решил удовлетворить требования истца в полном объеме¹.

Исходя из рассмотренных материалов судебной практики, можно сделать вывод, что суды принимают решения, полагаясь на основную социальную задачу Трудового кодекса – защита трудовых прав граждан и встают на сторону защиты интересов более слабой стороны трудовых правоотношений, т.е. работника. Работодателям же следует более основательно подходить к вопросам регулирования оплаты труда на локальном уровне, подробно излагая основания начисления заработной платы и её отдельных элементов, руководствуясь нормами Трудового кодекса РФ.

¹ Решение Московского районного суда от 29 ноября 2018 . по делу №2-6242/2018. URL: <http://sud-praktika.ru/precedent/549300.html/>_(Дата обращения 11.06.2019)

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Структура заработной платы: правовой аспект

Данное занятие разработано для студентов средних профессиональных учебных заведений, обучающихся по профессии «Бухгалтер».

Дисциплина: Экономика предприятия

Тема раздела: Организация и планирование заработной платы.

Форма занятия: лекция

Метод обучения: объяснительно-иллюстративный

Средства обучения: Трудовой кодекс РФ, плакат «Структура заработной платы», учебник.

Цель: сформировать понятие о структуре заработной платы.

Задачи:

1. разъяснить понятие структуры заработной платы;
2. продолжить формирование логического мышления и умения анализировать нормативно-правовые акты;
3. формировать правосознание и правовую культуру студентов.

План занятия (80мин.).

1. Организационный момент (10 минут).

- 1.1. Сообщение цели занятия (2 минуты).
- 1.2. Актуальность темы занятия (8 минут).

2. Основное содержание занятия (60 минут).

- 2.1. Понятие заработной платы как правовой категории.
- 2.2. Элементы структуры заработной платы.
 - 2.2.1. Базовая (основная) часть заработной платы.
 - 2.2.2. Компенсационные выплаты.
 - 2.2.3. Стимулирующие выплаты.

3. Подведение итогов (10 минут).

- 3.1. Вопросы для закрепления изученного материала (8 минут).

3.2. Вывод по уроку (2 минуты).

Ход занятия:

1. Организационный момент

Преподаватель приветствует студентов. Отмечает посещаемость.

Подготовка студентов к работе. Создание рабочей атмосферы.

1.1. Цель занятия: сегодня мы знакомимся с понятием структуры заработной платы. (студенты фиксируют в тетради тему урока)

1.2. Актуальность темы занятия:

Правовое регулирование заработной платы является необходимым условием защиты конституционных прав человека на своевременное и в полном объеме получение вознаграждения за свой труд, что является основным принципом регулирования трудовых отношений, закрепленных в Трудовом кодексе РФ. Изучение структуры заработной платы позволит иметь более четкое представление о её элементах и правовых нормах, определенных в Трудовом кодексе РФ.

2. Основное содержание занятия.

Обучающимся предлагается записать в тетрадь следующий материал.

2.1. Понятие заработной платы как правовой категории.

В ТК РФ институт оплаты труда выделен в специальный раздел «Оплата и нормирование труда». В ст. 129 дано определения заработной платы, как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты».

Впервые понятие «заработная плата» трактовал А. Смит, он характеризовал её как «естественную цену». К. Маркс рассматривал заработную плату как цену рабочей силы.

Выделим наиболее существенные признаки заработной платы:

– заработная плата – это квалифицирующий признак трудовых отношений;

– своевременная и в полном размере выплата работнику заработной платы – это одна из основных обязанностей работодателя;

– заработная плата – это вознаграждение работнику за выполнение им трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности;

– правовые основы регулирования заработной платы установлены ТК РФ (порядок, сроки, форма выплаты и др.);

– заработная плата максимальным размером не ограничивается и определяется на основе установленных у данного работодателя тарифных ставок, окладов, но не ниже МРОТ.

В условиях рыночной экономики заработная плата выполняет три основные функции: воспроизводственную, стимулирующую и регулируемую.

Воспроизводственная функция - это восстановление способностей к труду, удовлетворение физиологических потребностей работника, обеспечение надлежащих условий для профессионального становления.

Стимулирующая функция – способствует повышению эффективности и производительности труда, проявляется в строгой зависимости от размера заработной платы, от количества, качества и результатов труда.

Регулирующая функция – заключается в её воздействии на соотношение между спросом и предложением, на трудовые ресурсы, на численность работников и их занятость.

2.2. Элементы структуры заработной платы.

Структуру заработной платы образуют следующие ее части:

1. основная (постоянная) часть заработной платы;
2. компенсационные выплаты;
3. стимулирующие выплаты.

2.2.1. Базовая (основная) часть заработной платы.

Под уровнем базовой заработной платы понимается среднее значение множества ставок (окладов) за выполнение конкретной работы/должности. Относительный уровень базовой заработной платы в

целом по организации может быть охарактеризован средним соотношением уровней базовой заработной платы организации к среднерыночным ставкам (окладам). Базовая заработная плата, состоящая из тарифной ставки (оклада) и доплат постоянного характера, отражает стоимость конкретного труда в организации и ее уровень оценивается работником при трудоустройстве.

С 2019 года каждый работодатель обязан гарантировать своим работникам вознаграждение за труд не ниже МРОТ, что составляет 11 280 рублей. Минимальный размер оплаты труда законодатель регламентирует в ст. 133 ТК РФ. МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

2.2.2. Компенсационные выплаты.

Компенсационные выплаты в соответствии со ст. 135 ТК РФ являются частью заработной платы. Их следует отличать от компенсационных выплат, которые установлены гл. 23 ТК РФ в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей, и не являются составляющей заработной платы.

В ст. 164 ТК РФ определено понятие «компенсации» – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

Оплата компенсационных выплат, включенных в заработную плату, начисляется за работу:

- во вредных или опасных условиях;
- в районах с особыми климатическими условиями;
- в зависимости от квалификации работника;
- при совмещении должностей или исполнении обязанностей отсутствующего сотрудника;
- сверхурочные – оплачиваются в повышенном размере: за первые два часа в полуторном размере, за последующие в двойном размере;

- в выходные и праздничные дни – оплачиваются двойном размере;
- в ночное время с 22:00 до 06:00 оплачивается в размере процентной надбавки от оклада или тарифной ставки.

К компенсационным выплатам, не входящим в состав заработной платы, относят:

- оплату служебных командировок;
- компенсацию при переезде на другую работу;
- дополнительные выплаты при исполнении государственных обязанностей;
- оплату при совмещении работы с получением образования;
- выплаты при прекращении работы не по вине сотрудника;
- оплату ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.2.3. Стимулирующие выплаты.

Согласно ст. 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Стимулирующие выплаты как элемент системы оплаты труда включают в себя четыре составляющие: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. В ТК РФ законодатель никак не разграничивает доплаты и надбавки стимулирующего характера, не указывает на их различия.

Трудовым кодексом предусмотрено осуществление следующих стимулирующих выплат:

- доплаты – за выполнение работниками дополнительных обязанностей или получения ими категорий, званий;
- премиальные – за разного рода деятельность, начисляются на постоянной основе в процентах от основного оклада или носят индивидуальный характер;
- надбавки – бывают регулярные или периодические;
- прочие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены:

- за высокую квалификацию;
- профессиональное мастерство;
- стаж работы в организации;
- знание иностранных языков и др.

На стимулирующие выплаты распространяются принципы ТК РФ:

- запрет любой дискриминации при установлении и изменении выплат;
- установление выплат зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- недопустимость ухудшения условий выплат конкретному работнику по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, социально-партнерским соглашением и локальными нормативными актами работодателя.

3. Подведение итогов (10 минут).

3.1. Вопросы для закрепления изученного материала (8 минут).

- Назовите элементы структуры заработной платы.
- Назовите МРОТ, установленный с 1 января 2019 года в РФ?
- В каких нормативных документах определены правовые нормы, регулирующие трудовые отношения в области оплаты труда?

3.2. Вывод по уроку (2 минуты).

Сегодня мы познакомились с понятием заработной платы как правовой категории, изучили структуру заработной платы, актуализировали понятие минимального размера оплаты труда, научились анализировать нормативно-правовые акты.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе рассмотрена структура заработной платы, проанализированы признаки, характеризующие заработную плату как правовую категорию. В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

- базовая (основная) часть заработной платы состоит из должностного оклада или тарифной ставки;

- установленный уровень минимального размера оплаты труда гарантирован государством и является наиболее эффективным способом государственного регулирования в сфере оплаты труда;

- компенсационные выплаты являются частью заработной платы и выплачиваются работнику в том случае, если он понес какие-либо издержки в ходе осуществления трудовой деятельности.

- стимулирующие выплаты являются самостоятельным элементом заработной платы и относятся к сложной группе выплат, производимых работнику. Работодатель может самостоятельно устанавливать основания, размеры и порядок их выплаты, ссылаясь на нормативные правовые нормы трудового права и локальные акты организации;

- право работника на стимулирующие выплаты должно быть гарантировано от волевых решений работодателя при установлении размеров и оснований для выплаты, реализовываться с защитой данного права, путем установления конкретных норм регулятивного и охранительного характера;

- премии принадлежит важное место в материальном стимулировании работника при достижении им определенных показателей эффективности труда. Премированию должен подлежать труд только высокого качества, приведший к выполнению заранее установленных показателей работы и эффективному результату, указанному в соответствующем нормативном акте;

Определение заработной платы по ст. 129 ТК РФ является очень объемным и сложным по своей структуре, так как содержит не только понятие заработной платы, но и определение компенсационных и стимулирующих выплат и, совсем не понятно, что нужно относить к категории «иные выплаты». Законодатель при определении заработной платы не учел всех признаков, отграничивающих заработную плату от платы по гражданско-правовому договору. Это определение не отражает таких признаков как систематичность, обусловленность выплаты наличием трудового договора и гарантированный характер, который заключается в установлении её размера не ниже МРОТ.

В ТК РФ законодатель не раскрыл само понятие «стимулирующие выплаты». Отсутствие определения данных понятий приводит к тому, что у работников и работодателей возникают разногласия. Работнику нужны гарантии в заработной плате, поэтому он хочет, чтобы стимулирующие выплаты в составе заработной платы занимали меньший объем, а базовая оплата большая. Работодатель же считает наоборот, что гарантированная оплата должна занимать как можно меньше места в составе заработной платы, а переменная часть была увеличена.

Для решения обозначенных проблем предлагается:

- из определения заработной платы в ст. 129 ТК РФ исключить понятие «иные поощрительные выплаты» или дать конкретное определение данному понятию;
- дополнить определение ст. 129 ТК РФ «вознаграждение, систематически выплачиваемое работнику за работу, обусловленную трудовым договором»;
- дать конкретизированное определение понятий «компенсационные выплаты» и «стимулирующие выплаты»;
- в ст. 165 ТК РФ разграничить понятия «компенсации» и «гарантии»;

– дополнить ст. 132 ТК РФ положением об условиях выполняемой работы, т.е. тяжести, вредности, опасности, наличие природно-климатических условий.

В заключение следует отметить, что реальное обеспечение права на достойное вознаграждение за труд, согласно общепринятым социальным стандартам, адекватным современной экономике является необходимым условием не только политической стабильности общества, но и успешного его развития по пути гуманизма, равенства и прогресса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Всеобщая декларация прав человека, принятая на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН Резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 1998. 10 дек.

Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 5. Ст.1.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) //Собрание законодательства РФ. 2002. №1.Ст.3.

Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (ред. от 29.07.2018)//Собрание законодательства РФ. 1997. № 43. Ст.4904.

Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (в ред. от 17.09.2010) // Российская газета. № 28. 2008. 09 фев.

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (ред. от 20.02.2014) // Российская газета. 2008. № 30. 13 февр.

Решение Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и

местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год» // Российская газета. 2017. 29 дек.

Судебная практика

Решение Добрянского районного суда Пермского края по делу №2-1260/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/6sP44KtjgOmh/>_ (Дата обращения 09.06.2019).

Решение Азовского городского суда Ростовской области по делу 2-2438/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/efo7jJMmQi5O/>_ (Дата обращения: 09.06.2019).

Решение Верховного суда Республики Калмыкия по делу №21-77/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/3m6Gm9cYhMUX//>_ (Дата обращения: 09.06.2019).

Решение Ставропольского краевого суда по делу №7-856/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/dRUxvbwmgcUJ/>_ (Дата обращения: 09.06.2019).

Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга по делу № 2–78/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/dRUxvbwmgcUJ/>_ (Дата обращения: 09.06.2019).

Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области- URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Y4Wu4uBcHjlv/>_ (Дата обращения: 09.06.2019).

Решение Березовского городского суда Свердловской области. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Y4Wu4uBcHjlv/>_ (Дата обращения: 09.06.2019).

Решение Свердловского областного суда. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/gdw7aqSyqjUj/>_. ____ (Дата обращения: 09.06.2019).

Решение Советского районного суда Кировской области от 25 сентября 2018 г. по делу № 2-3/98/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/K9ZwtgclPgmg/> (дата обращения: 11.06.2019)

Решение Московского районного суда от 29 ноября 2018 . по делу №2-6242/2018. URL: <http://sud-praktika.ru/precedent/549300.html/>_(Дата обращения 11.06.2019)

Литература

Абдулгамидова Д.А. Заработная плата как ключевой аспект современного рынка труда // Теория и практика общественного развития. 2015. №4. С. 73-75.

Андряхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие. М.: Дашков и К, 2008.

Ацканов Т.А. Понятие заработной платы по современному российскому законодательству. М.: «Адвокат», 2008.

Баиева Н.А. Право работника на справедливую заработную плату как один из критериев социального государства // Вопросы современной юриспруденции. 2013. № 32. С.89-96.

Бриллиантова Н. А. Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова и др.; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М.: «Проспект», 2016.

Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. М.: РГ-Пресс, 2016.

Гафиуллина Л.Ф. Совершенствование оплаты труда работников через стимулирующие выплаты как инструмент управления. // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №2(6). С. 55.

Гафуров З.Ш. Социально-правовое государство и право человека на достойное существование // Государство и право. 2008. № 5. С. 11 – 20.

Гладков Н.Г. Вопросы повышения эффективности самозащиты трудовых прав работников. М.: «Трудовое право в России и за рубежом». 2013. № 1. С. 324.

Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: учебник. М.: Юрайт, 2017.

Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров, для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности и направлению подготовки «Юриспруденция», М.: «Проспект», 2013.

Есева Е.Ю. Конституционный минимум при оплате труда. // Юридические исследования. 2013. № 6. С. 1-12.

Захарьин В.Р. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам бюджетных учреждений/ Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях, М.: «Просвещение», 2009, № 16. С.43.

Мосина Л. В. Премии, доплаты и надбавки в бюджетной сфере // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. №5. С. 21–25.

Модорский А.В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы // Вестник Пермского университета. 2014. № 1. С. 102.

Орловский Ю.П. Трудовое право России/ Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, М.: «Инфра-М». 2016.

Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.- практ. пособие, М.: «Кнорус», 2016.

Петров Е.Д. Проблемы правового регулирования надбавок и доплат стимулирующего характера // Бизнес в законе. 2014. № 02. С. 300.

Петров А.Я. Гарантии и компенсации. Актуальные вопросы трудового права: учебно-практическое пособие, М.: «ЭкООнис», 2014.

Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права. М.: ЭкООнис, 2013.

Петров Е. Д. Способы защиты методов правового регулирования стимулирующих выплат // Трудовое законодательство: пробелы и коллизии. 2013. № 12. С. 125.

Резникова Е.В. Заработная плата: роль и функции в экономическом развитии страны // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2013. № 20. С. 52.

Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; Под ред. *А.П. Евгеньевой*. – 4-е изд., стер. М.: Рус.яз.; Полиграфресурсы, 1999.

Тищенко Е.Н. Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации и зарубежных странах // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. №12. С. 160–168.

Хохлова Е.Б., Сафонова В. А. Трудовое право России: Учебник для бакалавров, 4-е изд., перераб. и доп. / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М., 2012.

Эртель А.Г. Защита трудовых прав работников на справедливую заработную плату // Современная научная мысль. 2014. № 1. С. 109.

Яковлев Р.А. Стимулирующие выплаты как форма вознаграждения за труд // Справочник кадровика. 2014. №9. С. 10-18.