

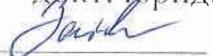
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА  
Кафедра трудового права и предпринимательства

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ  
В ГЭКИ ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ  
ЗАИМСТВОВАНИЯ

Заведующий кафедрой

докт. юрид. наук, доцент

 Л.В.Зайцева

20 июня 2017 г.

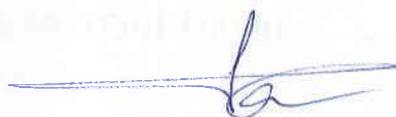
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ОРГАНИЗАЦИЙ

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнил работу  
студент 2 курса  
очной формы обучения



Якимов  
Кирилл  
Сергеевич

Научный руководитель,  
Канд. юрид. наук, доцент



Чикирева  
Ирина  
Павловна

Рецензент  
Главный государственный  
инспектор труда в Тюменской  
области



Черкасова  
Татьяна  
Аркадьевна

г. Тюмень, 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЁ СТРУКТУРА.....	9
1.1. Понятие заработной платы .....	9
1.2. Разновидность оплаты труда .....	28
ГЛАВА 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.....	48
2.1. Компенсационные выплаты.....	48
2.2. Оплата труда в выходные и праздничные дни .....	63
2.3. Доплаты за работу в ночное время .....	69
2.4. Стимулирующие выплаты .....	72
ГЛАВА 3. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	81
3.1. Гарантии и компенсации.....	81
3.2. Ответственность работодателя за нарушения по оплате труда .....	95
3.3. Государственная защита трудовых прав .....	100
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	109
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	113

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

<b>ЗП</b>	-	Заработная плата
<b>ОТ</b>	-	Оплата труда
<b>МОТ</b>	-	Международная организация труда
<b>РФ</b>	-	Российская Федерация
<b>ТК РФ</b>	-	Трудовой кодекс Российской Федерации
<b>НПА</b>	-	Нормативно-правовой акт
<b>ЛНА</b>	-	Локально-нормативный акт
<b>ИП</b>	-	Индивидуальный предприниматель
<b>ЮЛ</b>	-	Юридическое лицо
<b>МРОТ</b>	-	Минимальный размер оплаты труда
<b>ФЗ</b>	-	Федеральный закон
<b>ЖКХ</b>	-	Жилищное коммунальное хозяйство
<b>ФЗП</b>	-	Фонд заработной платы
<b>ФОТ</b>	-	Фонд оплаты труда
<b>ЕФОТ</b>	-	Единый фонд оплаты труда
<b>КТУ</b>	-	Коэффициент трудового участия
<b>КоАП</b>	-	Кодекс об Административных правонарушениях
<b>ВКР</b>	-	Выпускная квалификационная работа

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы исследования выражается в проблемах правового регулирования оплаты труда и локального регулирования внутри организации по части оплаты труда. Зачастую, постоянно изменяющаяся экономическая ситуация в стране для большей части граждан не проходит бесследно и, поэтому имеет негативный след если такие экономические изменения ухудшают качество жизни граждан, особенно касающееся для бедных и малообеспеченных слоев населения. Психологическое давление, такое как внешнее взаимодействие, с миром зачастую отрицательно влияет на физическую жизнь граждан. В большей степени отрицательное влияние, которое снижают планку качества жизни людей, чаще всего приходится на малообеспеченную и бедную часть населения. На снижение качества жизни население сказывается рост цен большей части товаров. Однако к основному фактору жизнедеятельности относится повышение цен на потребительскую корзину (оплата услуг ЖКХ, покупка продуктов питания и др.).

Для многих начинающих работников нужна заработная плата размер, которой была бы не ниже прожиточного уровня в части потребительской корзины. Не редко отсутствие нужной квалификации, образования, опыта работы и прочих навыков не приносит получения справедливой зарплаты пригодной для базовой жизнедеятельности. Современное-правовое регулирование трудового законодательства по части минимальной оплаты труда и соотношения прожиточного минимума зачастую не приносит должного результата, поскольку теория не всегда соотносится с практическими реалиями.

В РФ правовое регулирование оплаты труда осуществляется государственным и договорным способом. Государственный способ направляет создание условий по обеспечению достойной жизни, а также гарантии и минимальной размер оплаты труда. Данный способ регулирования базируется на международных нормах и на положениях Конституции РФ. Положения Конституции РФ применимо в Трудовом

кодексе РФ раздел «Оплаты и нормирования труда». Согласно ТК РФ на федеральном уровне определяются принципы оплаты труда, понятие заработной платы и основных гарантий по оплате труда работников. Договорной способ регулирования представляется на уровне индивидуально-договорным и коллективно-договорным регулированием. Практическая часть применения разных уровней регулирования трудовых отношений по зарплате не может быть осуществлена без учета локально-нормативных актов.

В последнее время локальное регулирование заработной платы получает все больше применение. Представляет собой главной тенденцией развития норм по оплате труда, поскольку происходит уменьшение государственной регламентации по размерам и систем оплаты труда. Однако сфера оплаты труда в большей части относится к тому, что не может полноценно действовать без стороны государства, которое обязано по действующему законодательству прилагать гарантии оплаты труда. По российскому законодательству МРОТ согласно ч.1. ст. 133 ТК РФ устанавливается по всей территории РФ и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Данная норма в теории действует, но на практике не соответствует статье 421 ТК РФ, в которой говорится про порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до суммы прожиточного минимума.

Вышеперечисленные аргументы дают сделать вывод о том, что тема исследования в области минимальной оплаты труда в большей степени актуальна по сей день. Малообеспеченному (бедному) работающему слою населения волнуют проблемы несоответствия регулируемой и гарантируемой законодательством норм по минимальной оплате труда и на соотношение с прожиточным уровнем практического применения данных норм в действие.

Объектом проводимого нашего исследования выступают правоотношения, возникающие в процессе правового регулирования оплаты труда работников организаций.

Предметом исследования является анализ трудового законодательства, теоретических основ определяющих правовое регулирование оплаты труда работников.

Целью данной работы является изучение теоретического и практического применения трудовых норм регулирующих оплату труда работников, соотношения применения данных норм на практике, а также проведение анализа текущей ситуации по заработной плате.

Для выполнения поставленных целей были выполнены следующие задачи:

- изучить теоретическую литературу по организации труда
- изучить нормативно-правовые акты и подзаконно-нормативные акты трудового законодательства РФ, проанализировать некоторые локально-нормативные акты организаций, изучить разъяснения судов, государственных органов и др. по оплате труда
- выявить соотношение применения норм в теоретической и практикой части
- провести анализ научных трудов различных авторов по проблемам оплаты труда
- проанализировать судебную практику
- выявить проблемы соотношения действующего трудового законодательства на практике
- найти и выдвинуть пути решения выявленных проблем по оплате труда

За теоретическую основу данного исследования входят труды российских правоведов в областях трудового права, предпринимательского права и экономики: Амаглобели Н.Д., Бухалковой М.И., Владимировой Л.П., Грибова В.Д., Макаровой Е.Н., Минёвой О.К., Михайлова Ю.М., Климовой М.А., Смирнова О.В., Тыщенко А.И., и других. Для рассмотрения более обширного и комплексного подхода к рассмотрению темы исследования диссертации были изучены научные работы авторов: Абдулгамидовой Д.А., Баранова Ю.В., Белькина А.С., Декина М.П., Зленко Д.М., Ивановская Л.А. и других.

Практической значимостью следует сделать выводы и предложения, которые бы поспособствовали более благоприятному совершенствованию законодательства, которые регулировали бы гарантированный минимальный заработок на федеральном уровне с учетом всех регионов и экономической ситуацией в РФ.

Следует выявить, что правовое регулирование оплаты труда хоть и имеет действующее правовое регулирование, которое хоть и гарантирует в теории определенный минимум зарплаты, однако, на практике экономическая ситуация показывает другую сторону применения в действие действующего законодательства.

Для изучения выявленных проблем во время работы исследовалось трудовое законодательство (ТК РФ, ряд федеральных законов по оплате труда, подзаконно-нормативные акты и др.), проводился анализ экономической ситуации в РФ, а также ознакомление работ разных авторов.

За методологической основой исследования составили следующие методы: общенаучный и частноправовой метод, логический, правовой и экономический анализ.

Для защиты выносятся следующие положения:

1. На основе анализа трудового законодательства было выявлено, что некоторые нормы ТК РФ хоть и имеют гарантии по минимальной оплате труда и в теории должны быть применимы, но на практике неэффективно используются.

2. На основе изучения правоприменительной практики в целом, выявлено, что суды не всегда выносят решения в пользу работников. Одни суды разных регионов удовлетворяют иск, другие отклоняют требования работников, зачастую и в апелляционном порядке.

3. Предлагается в ч.1 статьи ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», дополнить с «Порядок исчисления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации устанавливается Правительством Российской Федерации» на «Порядок исчисления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом

по Российской Федерации устанавливается на будущий квартал Правительством Российской Федерации»

4. Предлагается повышение прожиточного минимума на федеральном уровне не меньше чем минимальный размер оплаты труда.

Некоторые положения диссертационного исследования были изложены в докладе на XII Всероссийская научно-практическая конференция «О политико-правовой модернизации в государстве: вопросы теории и практики» (апрель 2016 г.), проводившейся в апреле 2016 года в Тюменском государственном университете института государства и права.

В сборнике «Развитие малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: правовые аспекты» была опубликована статья на тему: «Теневая оплата труда как нарушение социальных гарантий работников». Выходные данные: теневая оплата труда как нарушение социальных гарантий работников // Развитие малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: правовые аспекты [Электронный ресурс]: сборник научных статей. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2016. – с. 257-266.

Структура диссертационного исследования была определена целью и задачами исследования, состоит из списка сокращений, введения, трех глав разбитыми на параграфы (на пункты), заключения и списка использованных источников.

## **ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЁ СТРУКТУРА**

### **1.1. Понятие заработной платы**

#### **1.1.1. Теоретическая сущность заработной платы**

В современном мире труд демонстрирует собой товар, который покупается и продается на рынке труда. Сам труд подразумевает собой функцию работника, которая используется в результате физической и умственной деятельности в процессе производства благ. Труд определяет собой часть человека, и является неотделимой его частью, поэтому работа является формой жизнедеятельности человека и не может являться объектом купли-продажи в политическом и экономическом свободном мире. Экономическая и политическая свобода есть важнейшее условие для рыночного хозяйства. Современный человек не может быть продан, а также быть объектом купли-продажи, поскольку на рынке труда продается и покупается услуги работника, а не труд человека, количество и качество непосредственно зависит от множества факторов – квалификация, опыт работы, профессиональная подготовка, добросовестности и иных положительных качеств человека. Услуги трудового найма строятся в форме найма работника на конкретных условиях, таких как: размер заработной платы, продолжительность рабочего времени, должностных обязанностей, условий труда и прочего.

По мнению Рогожиной Ю.С. в России произошла существенная трансформация идеологии и методологии зарплатообразования, поменялись институты, которые бы влияли на величину заработной платы и ее

дифференциацию<sup>1</sup>. Поскольку законодательное регулирование построения систем оплаты труда имеет минимальную основу, то и выбор подходов к разработкам систем оплаты труда формируется локальной задачей каждой определенной организации.

Для определения платы за труд имеются основополагающие термины: оплата труда и заработная плата. Заработная плата имеет представление о вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности работы, количества и качества, а условий труда и выплат компенсационного и стимулирующего характера. Денежное вознаграждение выплачивает работнику из средств, входящих в издержки предприятия.

Также, по мнению Рогожниковой Ю.С. для МОТ 2004 года главной задачей являлось создание для мужчин и женщин возможности достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства. Поэтому, МОТ определял «достойный труд» как труд, который приносит хороший доход и обеспечивает социальную защищенность.

Понятие оплата труда определяет из себя более широкое значение, поскольку включает в себя оплата наемному работнику, а так же чистую прибыль и другие источники.

Мнение Абдугамидовой Д.А. подразделяет, что существенным источником доходов современного общества является заработная плата, поскольку составляющая часть доходов населения проходит в более половины развитых страна. В РФ большей долей денежных доходов приходится на заработную плату. Исследования рынка труда, уровня и динамики заработной платы, ее дифференциации являются одной из составляющих при определении благосостояния российского общества<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Рогожникова Ю.С. Формирование уровня заработной платы в рамках концепции достойного труда // Интернет-журнал Науковедение. 2014. №3 (22). С.65. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-urovnya-zarabotnoy-platy-v-ramkah-kontseptsii-dostoynogo-truda>

<sup>2</sup> Абдугамидова Д.А. Заработная плата как ключевой аспект современного рынка труда // Теория и практика общественного развития. 2015. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-kak-klyuchevoy-aspekt-sovremennogo-rynka-truda>

Заработная плата – это та сумма денег, которую наемный работник получает от работодателя за выполнение конкретной, указанной в должностной инструкции или описанной в устной форме работы.

Оплата труда – выплаты подлежащие работнику, устанавливаемые в связи с трудовыми отношениями в обществе согласно применяемыми НПА. Можно сделать предположение, что если источником заработной платы являются частью оплаты труда, то присутствуют текущие затраты организации, но, однако, источниками оплаты труда являются не только издержки организаций, но и другие средства.

На взгляд Хитринцева В.Б. под минимальной заработной платой понимается уровень оплаты труда, ниже которой работник материально не заинтересован в результатах своего труда и в своем развитии как личности. Он выделяет принципы который определяют рыночный коридор заработной платы, т.е. один из принципов максимальной заработной платы. В его понимании максимальной заработной платой понимается уровень оплаты труда, который осуществляется темпами роста производительности труда, а также должен активизировать работника к максимально производительному труду<sup>1</sup>.

Экономическая позиция подразумевает, что ЗП – это произведенная продукция, проданный товар, а так же оказание услуг. Оплата работнику – это результат труда, которая принесла собственнику организации прибыль.

Факторами на определение товарности рабочей силы являются<sup>2</sup>:

- потребность работодателя в наемном труде, наличие денежных средств за обеспечение оплаты труда
- независимость работника

По мнению Чепурина М.Н. ЗП строится из огромной части доходов потребителей, поскольку и определяет большое влияние на величину спроса на

---

<sup>1</sup> Шайхутдинова Н.П. Функции локальных нормативных актов трудового права // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2014. №3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/funktsii-lokalnyh-normativnyh-aktov-trudovogo-prava>

<sup>2</sup> Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля): Учебник М.: Издательство-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. С. 245.

потребительские товары и их цены<sup>1</sup>. Заработная плата в большом понимании подразумевает доход как условие производства под названием «труд». В узком понимании это планка заработной платы, т.е. размер, выплачиваемый за использование рабочего труда работника в течение определенного времени – часа, дня и т.д.

До настоящего времени определение заработной платы как таковой отсутствовало. В настоящее время ведутся активные научные дискуссии, а также в экономических специализированных и периодических изданиях.

Заработная плата определяет собой одной из части дохода наемного работника – цена, выплачиваемая за использование труда работника<sup>2</sup>. Т.е. форма реализация права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Оплата труда представляет собой оплатой за труд, величиной которой является цена труда, устанавливаемая на рынке труда в части взаимодействия спроса и предложения на конкретные виды труда. Стоит отметить, что она выражена в денежной форме, как часть дохода, предназначенная для потребления в личных целях. Оплата труда является ценой денежного вознаграждения, выплачиваемая работнику за трудовой вклад, отражающая стоимость рабочего времени и сил, а также результат его труда.

Абдулгамидовой Д.А. рассматривается заработная плата не только как экономическая, но и как нравственная категория, поскольку она обеспечивает человеку определенный статус. Ей социально-экономические последствия процессов движения заработной платы и цен на товары и услуги рассматривается, сопоставление уровня и динамики заработной платы с уровнем и динамикой прожиточного минимума трудоспособных граждан. Отмечается, что в условиях выполнимой экономики утвержденный уровень минимальной заработной платы – в денежной сумме в 1,5 раза выше прожиточного минимума, иллюстрирует ее как социально значимую сумму. Работник, получающий минимальную заработную

---

<sup>1</sup> Чепурин М.Н. Курс экономической теории: учебник – 5-е исправленное, дополненное и переработанное. Киров: «АСА». 2006. – С. 84.

<sup>2</sup> Минёва О.К. Оплата труда персонала: учебник. М.:Альфа-М: ИНФРА-М, 2015. С. 75.

плату, способен прожить на данную зарплату. С развитием рыночных отношений цена рабочей силы в России все больше отделялась от стоимости<sup>1</sup>.

Следует иметь в виду, что рассматривая сущность понятия «заработная плата», прежде всего понятие применяется к лицам, которые работают по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее установленной договорной форме. В современной системе ЗП относится к центральной роли в части доходов работника, поэтому логичнее её относить к сущности как экономической категории.

Для работодателя оплата труда наемных работников является частью издержек в организации. В условиях правового и экономического ценообразования уровень ЗП является предметом экономических интересов основных субъектов производства. Любой работник заинтересован в повышенной денежной плате как основной части своего дохода. В своём же интересе работодатель заинтересован в понижении издержек на ЗП, что показывает спроса на труд, стимулирует увеличение эффективности применения трудовых ресурсов.

Заработная плата как правовой элемент является источником удовлетворения материальных благ, духовных потребностей работников, а также его членов семьи. В определенной степени формирует платежеспособный спрос на потребительские товары и услуги со стороны домовитых членов семьи. ОП по уровню и динамике во многом устанавливает доходы в жизни людей, поскольку ЗП в данном аспекте является объектом государственного регулирования.

В современном этапе рыночной экономики меняется представление ОП как юридическая категория. Она определяет конкретное законодательство по правам и обязанностям участников трудового правоотношения в части ЗП.

Таким образом, в теоретической части заработная плата, и оплата труда является смежными понятиями, но имеют немного разные понимания о выплатах за труд работников. Узкая и широкая экономическая терминология позволяет определить разницу, которую поясняют различные авторы.

---

<sup>1</sup> Абдулгамидова Д.А. Заработная плата как ключевой аспект современного рынка труда // Теория и практика общественного развития. 2015. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-kak-klyuchevoy-aspekt-sovremennogo-rynka-truda>

### 1.1.2. Правовое значение оплаты труда

Нормативная база, касающаяся по правовому регулированию заработной платы, определяется главой 21 Трудового кодекса, также рядом федеральных законов, большим количеством подзаконных нормативных актов, коллективных договоров, локально-нормативных актов, соглашений и трудовых договоров.

В соответствии с Конституцией РФ нормы международного права определяются базовой частью правовой системы Российской Федерации. Т.е. они непосредственно участвуют в регулировании трудовых отношений. В регулировании выступает Конвенция относительно защиты заработной платы от 1 июля 1949 г. № 95.

Согласно ст. 37 Конституции РФ 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 федеральными законами минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы<sup>1</sup>.

Статьей 129 ТК РФ даны понятия, необходимые для понимания содержательной сущности правового регулирования заработной платы (оплата труда, заработная плата, минимальный размер оплаты труда), обозначены критерии, устанавливающие размеры ЗП для каждого работника.

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

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по сост. на 21 июля 2014 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)<sup>1</sup>.

Законодательно не закреплен запрет на ограничение максимальной заработной платы. Создано это было таким образом, чтобы не допустить несправедливого вмешательства государственной власти в установлении размеров ЗП определенных работников. Ограничение государства максимально возможной ЗП привело бы к несовместимым требованиям рыночной экономики.

Ильина Л.А. выдвигает механизмы регулирования оплаты труда который имеет международный и национальный (государственный) уровни. Данные механизмы оплаты труда определяются элементы: государственное регулирование (национальный минимум заработной платы; налоговая политика; институциональная основа договорного регулирования; предельные размеры роста заработной платы в периоды усиления инфляции; установление заработной платы на государственных предприятиях и учреждениях); коллективно-договорное регулирование (индивидуальный трудовой договор; коллективный договор; территориальное соглашение; генеральное соглашение; отраслевое тарифное соглашение и др.)<sup>2</sup>.

Оплата труда - это система трудовых отношений, которые связаны с обеспечением регулирования и предоставление работодателями выплат работникам за труд в соответствии с законом, иными НПА, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Законодательное определение оплаты труда осуществляется факторами экономического и юридического характера и создается в условиях рынка труда, где взаимодействуют два собственника: работник, собственник рабочей силы, нуждающийся в получении денежной суммы за её использование; работодатель – собственник места производства, нуждающийся в труде работников. Значения не имеет, кто выступает в роли работодателя – физическое лицо (ИП), ЮЛ или

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

<sup>2</sup> Ильина Л.А. Механизм регулирования оплаты труда в нефтегазовой промышленности // Вестник БГУ. 2014. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-regulirovaniya-oplaty-truda-v-neftegazovoy-promyshlennosti>

государство, взаимодействующие между такими отношениями трудового найма и определяющие собой в установке работником своей рабочей силы в обмен на денежные средства. Стоимость её величины определяется рабочей силы, которая возникает с результатами труда.

Как правовая категория, ЗП определяет права и обязанности участников трудового правоотношения по части оплаты труда. С такой позиции она является одним из главных факторов найма, определяемых сторонами трудового договора, что в свою очередь обязательна для применения в соответствии со ст. 56 ТК РФ.

В различии смежных понятий применяемым в 129 ст. ТК РФ между «оплата труда» и «заработная плата» пользуются чаще всего вторым термином. С правовой позиции определение «заработная плата» представляется категорией наемного (рабочего) труда. Заработная плата определяется платой за работу, выполняемая работником в соответствии с его трудовой функцией, который определяется в трудовом договоре. Говоря иначе, ЗП - это часть оплаты труда (оклад), в которую не входят пособия, доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, а также доходы, получаемые в результате труда.

Стоит отметить, что ЗП кусок стоимости товара, заработанного работником. Остальной частью распоряжается работодатель, в форме прибыли, а также от государства обложения налогами работодателем и работника в соответствии со ст. 224 НК РФ<sup>1</sup>.

Согласно ст. 129 ТК РФ тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Под определением «оклад (должностной оклад)» представляет фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

---

<sup>1</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5 августа 2000 г.: по сост. на 3 апреля 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. - № 32. – ст. 3340.

Следует сделать вывод, что с законодательной части ЗП определяется трудовым договором на рынке труда, а размер дохода работодателя находится в стороне за пределами трудовых отношений.

### **1.1.3. Минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум**

Важным существенным методом государственного регулирования ЗП является законодательное установление минимального размера оплаты труда. Он представляет минимальную величину приемлемую для условий общественного развития в нижнем пределе потребностей, служащей базовой опорой установления ОТ наименее квалифицированных работников. Размер минимальной заработной платы зависит от уровня благосостояния общества и проводимой социальной политики.

Исследование проводимой Амосовой Н.И. в России сохраняется низкий уровень заработной платы. И хотя за последние годы номинальная заработная плата постоянно увеличивается, ее уровень продолжает оставаться на низком уровне<sup>1</sup>.

Одним из инструментов регулирования рынка труда выступает минимальный размер оплаты труда (МРОТ). МРОТ – нормативно установленная Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда<sup>2</sup>» величина, используемая для следующих целей<sup>3</sup>:

- регулирование величины вознаграждения за наемный труд;

---

<sup>1</sup> Амосова Н.И., Карпова М.В. Организация нормирования и материального стимулирования работников // Инновационная наука. 2016. №2-1 (14). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-normirovaniya-i-materialnogo-stmulirovaniya-rabotnikov>

<sup>2</sup> О минимальном размере оплаты труда в Российской Федерации: федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ: по сост. на 2 июня 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.

<sup>3</sup> Лихачёва А.А. Минимальный размер оплаты труда и его роль в регулировании рынка труда // Приволжский научный вестник. 2016. №6 (58). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/minimalnyy-razmer-oplaty-truda-i-ego-rol-v-regulirovanii-rynka-truda>

- исчисление пособий и иных трансфертов в связи с нетрудоспособностью и еще рядом обстоятельств;
- установление величины налогов, сборов, штрафов и иных изъятий в соответствии с гражданским, налоговым, административным или уголовным законодательством.

По мнению Рогожниковой Ю.С. формирование достойного труда и сокращение его дефицита в России набирают все большее экономическое и социальное значение с позиции перехода к инновационному развитию и являются необходимым условием инновационной экономики<sup>1</sup>.

В судебном решении Титов В.В. обратился в суд с иском, что он работает в МБДОУ «Ундино-Посельский детский сад» в должности сторожа. Работодатель производил начисление и выплату заработной платы за июль, август, сентябрь 2014 года с нарушением трудового законодательства. Просил взыскать с ответчика недоначисленную и невыплаченную заработную плату за июль 2014 года, за август 2014 года, за сентябрь 2014 года, обязать ответчика, производить ему начисление и выплату заработной платы при отработанной норме рабочего времени в нормальных условиях труда не ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации и выплачивать районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в Забайкальском крае, свыше минимального размера оплаты труда. Решением суда по исковым требованиям Титова В.В, удовлетворены частично<sup>2</sup>.

Статья 3 Конвенции МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» содержит факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, среди которых: потребности работников и их семей, стоимость жизни, а также

---

<sup>1</sup> Рогожникова Ю.С. Формирование уровня заработной платы в рамках концепции достойного труда // Интернет-журнал Науковедение. 2014. №3 (22). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-urovnya-zarabotnoy-platy-v-ramkah-kontseptsii-dostoinogo-truda>

<sup>2</sup> Решение Забайкальского краевого суда от 18 мая 2017 г. по делу № 33-2361/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <https://rospravosudie.com/court-zabajkalskij-kraevoj-sud-zabajkalskij-kraj-s/act-556574406/>

экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности.

Согласно Конституции РФ (п.2 ст.7) устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Государство не допускается по двухстороннему согласию сторон трудового договора определять оплату труда ниже минимального ее размера.

Дело Лапиной Г.Я., где она работала в МБДОУ «Ундино-Посельский детский сад» с 1 сентября 2007 года, с 1 января 2009 года по совместительству. Установленный ей размер заработной платы нарушает ее трудовые права и не соответствует действующему законодательству, поскольку заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда. Просила взыскать с ответчика недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с 1 сентября 2014 года по 30 ноября 2014 года. Решением Балецкого городского суда Забайкальского края от 16 января 2015 года исковые требования удовлетворены частично. Взыскана с МБДОУ «Ундино-Посельский детский сад» в пользу Лапиной Г.Я. недоначисленная и невыплаченная заработная плата за период с 1 сентября 2014 года по 30 ноября 2014 года<sup>1</sup>.

Текущее положение соответствует Конвенции МОТ 1928 г. № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы», поскольку в положениях данной Конвенции определили определение в трудовом законодательстве РФ.

В России правовое регулирование заработной платы строится больше к двум основным моментам: установление минимального размера оплаты труда и порядка оплаты труда работников бюджетной сферы<sup>2</sup>.

Гарантированно минимальный уровень трудовых прав работников, отнесенных к оплате труда, установлен, статьей 133 ТК РФ, в которой

---

<sup>1</sup> Решение Забайкальского краевого суда от 18 мая 2017 г. по делу № 33-2353/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <https://rospravosudie.com/court-zabajkalskij-kraevoj-sud-zabajkalskij-kraj-s/act-556574402/>

<sup>2</sup> Рогожникова Ю.С. Формирование уровня заработной платы в рамках концепции достойного труда // Интернет-журнал Науковедение. 2014. №3 (22). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-urovnya-zarabotnoy-platy-v-ramkah-kontseptsii-dostoyного-truda>

декларируется, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Практическая часть величины МРОТа не доходит до данного уровня, и в теории по статье 421 ТК РФ идёт поэтапно повышение МРОТ до величины прожиточного минимума без указания точного срока. По нашему мнению и большинству экспертов минимальный размер оплаты труда и величина потребительской корзины в РФ по настоящее время значительно занижена.

Согласно ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на 1 июля 2016 года размер МРОТа составляет 7500 рублей<sup>1</sup>.

Месячная оплата труда работника, отработавшего полный период нормы рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (нормы труда), оклад не может быть ниже установленного МРОТа.

По мнению Лада А.С., законодателем выдвигается поэтапное повышение минимального размера оплаты труда для уравнивания размера МРОТа с размером прожиточного минимума<sup>2</sup>. Следует отметить, что с минимальным размером оплаты труда следует сопоставить всю сумму заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а не только тарифную ставку или оклад.

Согласно ст. 133.1 ТК РФ в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ.

Государством гарантируется и осуществляется правовое регулирование ЗП в условиях рынка труда. Не считая бюджетной сферы, государство не вмешивается в процесс установления определенного размера заработной платы, поскольку данная область относится к договорным отношениям работника и работодателя.

---

<sup>1</sup> О минимальном размере оплаты труда: федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ: по сост. 2 июня 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 26. – ст. 2729.

<sup>2</sup> Лада А.С. Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации: тезисы о проблемах // Universum: экономика и юриспруденция. 2016. №11 (32). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/minimalnyy-razmer-oplaty-truda-v-rossiyskoy-federatsii-tezisy-o-probleмах>

Статьей 130 ТК РФ устанавливаются общие виды таких гарантий. К таким стоит отнести величину МРОТ в РФ. При помощи таких мер государство решает ряд общественных проблем, решая бедность и нищету, а также ограничение эксплуатации наемного труда.

В соответствии с ст. 133 ТК РФ МРОТ устанавливается на всей территории РФ на федеральном уровне, и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного работника. МРОТ формально взаимосвязан с прожиточным минимумом в положении с действующим законодательством.

Наш мнение разделяется с Ивановской Л.А. мнение, что в РФ проходит большое политическое давление по регулированию минимального размера оплаты труда, поскольку данный институт минимальной заработной платы слабо себя проявляет с подобными проблемами, такими как, бедность, безработица и прочие региональные дифференциации. Поэтому на взгляд Ивановской Л.А. существует ряд мер, способных сгладить негативное влияние, а также оказать положительных эффект на рынок труда (передача полномочий по изменению МРОТ Правительству РФ; принятие взвешенных решений с ориентацией на долгосрочную перспективу; внесение изменений в трудовое законодательство о привязке МРОТ к прожиточному минимуму самого «отстающего» региона; оптимизация бюджетного сектора; повышение общей производительности труда, создание эффективных рабочих мест, ускорение темпов экономического роста)<sup>1</sup>.

Отсюда следует сделать вывод, что размер МРОТа ниже, чем прожиточный минимум, поэтому для большей части работников это создает негативные условия для жизни. Такое соотношение МРОТ и минимального прожиточного минимуму не укладывается ни в какие правовые и экономические рамки.

На счет отдельных субъектов РФ следует выделить, что в разных регионах каждый законодательный орган субъектов РФ устанавливает свой МРОТ который должен быть не ниже федерального.

---

<sup>1</sup> Ивановская Л.А. Влияние минимальной зарплаты на рынок труда // Экономика труда. 2016. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-minimalnoy-zarplaty-na-rynok-truda>

Минимальный размер вводится организациями, финансируемые из бюджетных источников; другими организациями за счет собственных средств.

Государство устанавливает МРОТ для обеспечения гарантий работнику низшего уровня, который не может быть подвергнут ни работодателем, ни соглашением работника и работодателя, если даже работник выполнил все трудовые обязанности (нормы труда) и месячную норму рабочего времени.

МРОТ обязан подлежать индексации в порядке, установленного по текущему законодательству. При этом следует учитывать, что установка конкретного общего МРОТа работников на территории РФ должна учитываться с суммой прожиточного минимума и не должна быть ниже. Таким образом, МРОТ должен устанавливаться не на федеральном уровне, а на региональном, поскольку в каждом субъекте имеются свои особенности по прожиточному минимуму. Такие важнейшие вопросы бы соответствовали международным положениям Конвенции МОТ № 131 1970 года, которая предусматривала защиту работников от несправедливой низкой ЗП.

Статьей 133 ТК РФ с которой начинается глава, посвящается конкретно минимальному размеру оплаты труда. Не исключено, что МРОТ устанавливается федеральным законом по всей РФ и применяется в качестве как способ защиты по части минимально допустимых уровней ЗП.

Трудовым кодексом в этой же статье предусматривается возможность установления МРОТ в субъектах РФ региональным соглашением с учетом многих социальных и экономических условий и прожиточного минимума трудоспособного населения в каждом субъекте РФ. Источниками средств по выплатам региональных МРОТ выступают бюджеты финансируемые деятельностью организаций региональных и местных, а также собственных средств других работодателей. Также в статье 133 ТК РФ решается вопрос о порядке распространения действия региональных соглашений по МРОТ на работодателей.

К сожалению, в 21 Главе ТК РФ содержится мало правовых решений, которая бы ориентировалась на реальную стоимость рабочей силы. Законодатель допустил погрешность, выставив на первом плане в части правового регулирования оплаты труда положение о минимальном размере. Более точным, исходя из рыночного

характера трудовых отношений и принципа свободы заключения трудового договора, что конкретный размер и условия оплаты труда основываются по соглашению между работником и работодателем. Следует сделать вывод, что устанавливается основной принцип правового регулирования оплаты труда в условиях рыночной экономики – принцип тарифной автономности.

В условиях рынка труда главными субъектами правового регулирования оплаты труда определяются сторонами трудового правоотношения. Индивидуально-договорной метод преобладает над колдоговорным и централизованными методами регулирования оплаты трудовых отношений. Главное и то, что закрепляется право работника непосредственно участвовать в установлении цены своей рабочей силы, способностей к труду. В первую очередь определяется рыночный характер трудовых отношений, в которые вступает работник<sup>1</sup>.

На счет централизованного и колдоговорного регулирования оплаты труда, следует, должно регулироваться гарантированное средство защиты от возможной чрезмерной эксплуатации наемного труда. Таким целям, следует, служить и правовой минимум ЗП, устанавливаемый законом.

В части локального регулирования ЗП не должно впадать в крайность и устанавливать сверхнормы оклада работникам, в том числе занимающим руководящую должность.

В связи с минимумом ОТ согласно ст. 133 ТК РФ, задается вопрос, какими критериями руководствоваться законодательные органы при определении его конкретного размера на всей территории РФ. В ТК РФ точного ответа не наблюдается, а это является очень важным моментом. Если установление минимального размера оплаты труда, согласно статье, относится к ведению федеральных органов государственной власти, то установление прожиточного минимума отнесены к ведению органов власти Федерации и субъектов РФ.

За прожиточным минимумом принимается стоимость минимально необходимого набора продуктов, оплаты услуг ЖКХ и товаров, характеризующихся

---

<sup>1</sup> Смирнов О.В. Трудовое право: учебник. Москва: Проспект, 2011. С. 325.

нижнюю границу уровня жизни и обеспечивающих условия поддержания активного физического состояния в кризисные моменты экономики.

Дальнейшее развитие экономики позволит использовать для оценки прожиточного минимума рационально-сбалансированного набора продуктов питания, товаров длительного пользования, удовлетворяющих материальные и духовные потребности человека. В структуре бюджета наиболее высокими затратами являются на непродовольственные товары; на питание; услуги; налоги и прочее составляют примерно одной трети от общей суммы.

Система потребительских бюджетов позволяет выделить следующие слои населения, значительно отличающиеся по текущему уровню потребления<sup>1</sup>:

- бедные, доходы которых ниже прожиточного минимума
- низкообеспеченные, доходы которых от прожиточного минимума до минимального потребительского бюджета
- относительно обеспеченные, доходы которых от минимального потребительского бюджета до бюджета высокого достатка
- состоятельные и богатые, доходы которых выше бюджета высокого достатка

На основе данной классификации можно оценить уровень жизни населения, определяющий материальное положение различных слоев населения и динамики их реальных доходов.

Белькина А.С. считает, что для поднятия уровня жизни в Российской Федерации, следует с пересмотра понятия бедности и разработки правильной стратегии по борьбе с ней. К доработке следует установить состав и методологию исчисления потребительской корзины. Новая современная методика расчета потребительской корзины не учитывает минимум потребностей заложенных в основу прожиточного минимума<sup>2</sup>. По мнению автора, следует ввести в расчет

---

<sup>1</sup> Сорокина М.Е. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. Пособие. М.: Вузовский учебник, 2009. С. 125.

<sup>2</sup> Белькина А.С. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда: российские реалии // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2016. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/prozhitochnyy-minimum-i-minimalnyy-razmer-oplaty-truda-rossiyskie-realii>

потребительской корзины отдельным разделом медикаменты, жилищно-коммунальные услуги и др. Список таких товаров и услуг не может быть исчерпывающим, а для этого должен быть пункт «прочее».

Использование потребительских бюджетов позволит совершенствовать распределительные отношения в части регулирования доходов работников посредством установления обоснованной минимальной заработной платы, тарифной и надтарифной части заработка.

На сегодняшний день следует полагать, что минимальный размер ОТ, который устанавливается в РФ с 1991 года по настоящее время, существенно отстает от прожиточного минимума. Динамика изменения суммы минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума за последние годы таким образом, по состоянию на 1 июля 2016 год размер составляет 7500 рублей (на 1 июля 2017 год – 7800 рублей). Тогда как прожиточный минимум по РФ составляет за 4 квартал 2016 г. – на душу населения 9691 рублей, для трудоспособного населения – 10466, пенсионеров – 8000, детей 9434 рублей<sup>1</sup>.

В ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», предусмотрено, что основой для установления минимального размера оплаты труда признается величина прожиточного минимума, которая определяется ежеквартально. При этом положения данного закона будут вводиться постепенно, и нет четкой картины, когда они вступят в силу<sup>2</sup>.

Согласно ФЗ № 156 «Об объединениях работодателей» к обязанностям работодателям входит осуществлять контроль за выполнением членами объединения работодателей соглашений, заключенных объединением работодателей и регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними

---

<sup>1</sup> Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по российской федерации за IV квартал 2016 г.: Постановление Правительства от 30 марта 2017 г. № 352: по сост. 12 апреля 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2017. – № 15 (ч.1). – ст. 2189.

<sup>2</sup> О прожиточном минимуме в Российской Федерации: федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ: по сост. 3 декабря 2012 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – № 43. – ст. 4904.

экономические отношения, в том числе региональных соглашений о минимальной заработной плате<sup>1</sup>.

Анализ проводимый Коокуевой В.В. показывает, что не следует опасаться повышения размера МРОТ, полагая, что он вызовет рост уровня безработицы в стране в целом. Следует его периодически пересматривать, поднимать в силу роста потребительских цен. МРОТ как регулятор социальной политики имеет малую эффективность, поскольку не выполняет воспроизводственную функцию. По нашему мнению и автора размер МРОТ не должен быть меньше прожиточного минимума, а обязан своевременно индексироваться для обеспечения уровня жизни необходимого уровня для работника и его семьи<sup>2</sup>.

Взаимосвязанность МРОТа и прожиточного минимума, по факту представляют собой единый организм. Тогда как прожиточный минимум – это правовая и экономическая основа МРОТа. В таком плане законодатель не может устанавливать МРОТ ниже прожиточного минимума, поскольку в противном случае, тогда данный закон не будет защищать наемных работников от лишней работы, но и переводя в социальный статус нищеты.

По анализу дифференциации оплаты труда исследовавших Рулевой В.Г. и Степновой О.В. размер средней заработной платы в Российской Федерации существенно варьируется в зависимости от расположения округа, что приводит к социально-экономической дифференциации регионов<sup>3</sup>. По их оценке Центральный округ является одним из самых привлекательных с точки зрения трудовых отношений (Москва и Московская область входят в первую десятку регионов по самой большой зарплате). Северная часть страны очень богата залежами нефти, газа и редкоземельных металлов. Для освоения и добыть все это в суровых условиях, требуется рабочая сила, которые начинаются от разнорабочих и заканчиваются

---

<sup>1</sup> Об объединениях работодателей: федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ: по сост. на 28 ноября 2015 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 48. – Ст. 4741.

<sup>2</sup> Коокуева В.В. Оценка роли МРОТ в решении социально-экономических проблем в России // Экономические исследования. 2016. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-roli-mrot-v-reshenii-sotsialno-ekonomicheskikh-problem-v-rossii>

<sup>3</sup> Рулева В.Г., Степнова О.В. Анализ дифференциации оплаты труда в зависимости от территориального расположения региона // Проблемы экономики и менеджмента. 2017. №2 (66). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-differentsiatsii-oplaty-truda-v-zavisimosti-ot-territorialnogo-raspolozheniya-regiona>

руководящим составом (Север является привлекательным регионом по трудоустройству и уровню заработной платы). Южная часть является самым благоприятным для жизни и хозяйственной деятельности людей. Регион выделяется высоким уровнем развития сельского хозяйства.

В России затраты на зарплату граждан в 4 раза ниже, чем в более развитых странах. Предприниматели часто сознательно недоплачивают работникам, чем в действительность стоит их труд. В ТК РФ следует установить нижний предел зарплаты в зависимости от региона и условия работы, а также от имеющегося образования.

По анализу выявленным Лада А.С., сравнение размера минимальной заработной платы в других регионах, часто не соотносится с прожиточным минимумом и компенсационными выплатами<sup>1</sup>.

Для решения некоторых проблем с низким уровнем МРОТ, авторы некоторые практики предлагают создание механизма, обеспечивающего поддержание соотношения между минимальным размером оплаты труда и величиной прожиточного минимума. Механизм должен включаться при отклонении величины минимальной заработной платы от уровня прожиточного минимума более чем на 5%, что позволит корректировать минимальный размер оплаты труда путем небольших повышений<sup>2</sup>.

Следует сделать вывод, что на территории РФ не может быть централизованного минимального размера оплаты труда на все субъекты РФ. Некоторые выплаты компенсационного характера, к примеру, отнесенные к особым климатическим условиям, несправедливо устанавливать минимальный размер оплаты труда, одинаковый для всей страны. Государственное регулирование заработной платы должно быть направлено на повышение цены рабочей силы и рост

---

<sup>1</sup> Лада А.С. Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации: тезисы о проблемах // Universum: экономика и юриспруденция. 2016. №11 (32). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/minimalnyy-razmer-oplaty-truda-v-rossiyskoy-federatsii-tezisy-o-problemah>

<sup>2</sup> Ильин А.Е., Кассим К.Д., Ильина Г.В. Дифференциация минимальной заработной платы: состояние и перспективы // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2015. №7. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/differentsiatsiya-minimalnoy-zarabotnoy-platy-sostoyanie-i-perspektivy>

заработной платы в зависимости от увеличения объемов производства и услуг. Следует усилить социальные направленности оплаты труда, сокращение чрезмерной дифференциации между отраслями, регионами, категориями и группами работников, обеспечение своевременной выплаты за выполненную работу.

## **1.2. Разновидность оплаты труда**

### **1.2.1. Формы и системы оплаты труда**

Немаловажной составляющей в части определения стимулирования работников организаций в оплате труда представляются формы организации оплаты труда.

Заработная плата может обеспечиваться в денежной или натуральной форме. Известной официально по законодательству признается денежная форма в рублях – валюта Российской Федерации. Коллективным договором или трудовым договором может быть определена и иная форма (евро или доллары). В таком виде оплата труда обязана производиться по письменному заявлению работника. Для зарплаты российскими рублями не требуется дополнительного заявления<sup>1</sup>.

В иных ситуациях работодатель наряду с денежной формой ЗП имеет право применить и невалютную форму, к примеру, в виде местной продукции, которая выпускается организацией. Важно подчеркнуть, что если такая форма ЗП устраивает работника, то она должна быть оформлена законна. В соответствии ст. 131 ТК РФ размер невалютной формы ЗП не должна быть выше 20% от общей суммы ЗП<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Смирнов О.В. Трудовое право: учебник. Москва: Проспект, 2011. С. 231.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

Не допускается невалютная форма ЗП, если она обеспечивается опасными для жизни и здоровья предметов. Такими предметами являются наркотические вещества, спиртные напитки, токсические, ядовитые и вредные вещества, оружие, боеприпасы, другие предметы, которые отнесены к запрещенным или ограниченным в свободном обороте. Подобные запреты или ограничения обязаны быть зафиксированы в НПА полномочными органами.

Использование невалютной формой оплаты труда допускается, в случае, если имелось добровольное согласие работника, подтвержденное письменным заявлением<sup>1</sup>. При этом ТК РФ не исключается право работника выражать свое согласие на получение части ЗП в невалютном виде, как в такой выплате, так и в данном сроке. Если на изъявление желания работника на выплату части ЗП в натуральной форме на конкретный срок имеет место, то работник вправе отказаться от такой формы оплаты по согласованию с работодателем до окончания этого срока.

В работе Самарцевой А.И. и Чеботарева З.В. система оплаты труда рассматривается как способ исчисления размера вознаграждения, подлежащего выплатой работникам с произведенными затратами, а иногда и его результатами<sup>2</sup>. Под выбором систем оплаты труда зависит от главных особенностей технологического процесса, форм организаций труда, и т.п.

Выделяют 2 главные виды (формы) оплаты труда: сдельную и повременную. Каждая из данных видов имеют свою разновидность, которые называются системами оплаты труда.

Под сдельной формой оплаты труда определяется заработная плата, которая начисляется по установленным ценам за каждую часть выполненной работы или изготовленной продукции. Сдельный вид оплаты труда применим, в случаях, когда правильно создано обслуживание рабочих мест; представляются справедливые

---

<sup>1</sup> О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2; по сост. 21 ноября 2015 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. - № 3

<sup>2</sup> Самарцева А.И., Чеботарева З.В. Особенности законодательного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда // Вестник ГУУ. 2017. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-zakonodatelnogo-regulirovaniya-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda>

нормы выработки; правильный учет результатов труда; перевыполнение норм без нарушения технологического процесса.

Оплата труда используется, в случае, когда следует учитывать множественные результаты труда и регламентировать его путем применения норм выработки, нормы времени, нормирования производственного задания. При данном виде, труд работников выплачивается по дельным ценам в соответствии с количеством произведенной продукции<sup>1</sup>.

Сдельная форма труда стимулирует увеличение квалификации рабочего, дает ему материальную заинтересованность в увеличении роста производства труда.

Также существует при сдельной оплате труда проблема падения качества продукции, нарушения режимов технологических процессов, нарушения требований техники безопасности, большого расхода материальных ресурсов.

Сдельная форма оплаты труда разбита на подвиды: прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, аккордная, косвенно-сдельная и др.

Использование прямой сдельной системы оплаты труда ЗП начисление происходит путем умножения количества изготовленной продукции (выполненных работ или услуг) на установленную расценку. Расценка за единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Исследование Декина М.П. показал, что анализ различных видов дифференциации оплаты труда установил, что более сильными являются территориальная дифференциация и дифференциация по уровню образования работника (по результатам анализа панельных данных подтверждена значимость уравнения минцеровского типа)<sup>2</sup>. Основными факторами, оказывающими влияние на уровень почасовой оплаты труда, являются уровень образования, стаж работы, квалификация работника, пол и тип населенного пункта проживания работника.

---

<sup>1</sup> Макарова Е.Н. Основные принципы организации и построения системы оплаты труда. НДФЛ и страховые взносы во внебюджетные фонды в 2010 году: практическое пособие. М.: КРОНУС; Саратов: Макет плюс. 2010. С. 24.

<sup>2</sup> Декина М.П. Статистический анализ факторов дифференциации оплаты труда в Российской Федерации // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2016. №1 (97). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/statisticheskiy-analiz-faktorov-differentsiatsii-oplaty-truda-v-rossiyskoy-federatsii>

Сдельно-прогрессивная форма определяет объемы продукции произведенных в пределах закрепленной нормы выработки, оплата устанавливается по прямым сдельным ценам, а сверх нормы по повышенным расценкам.

Сдельно-премиальная форма заработной платы состоит из оплаты по прямым сдельным ценам, премий за выполнение и перевыполнение количества и качества продукции.

Аккордная система устанавливает размер оплаты труда за весь объем выполненных работ.

Косвенно-сдельная (коллективная) оплата труда зависит от результатов труда рабочих бригады, которые входят в его состав. При данном виде оплаты труда поощрение всех рабочих зависит от результатов работы всего коллектива (бригады, участка). Данная оплата труда базируется на пооперационных (индивидуальных) или коллективных (комплексных) расценках. Коллективные сдельные цены основываются на пооперационных или комплексных (агрегатных) норм. Распределение коллективного оклада между определенными работниками не имеет место быть уравнительным, поскольку нужно учитывать личный вклад в общие результаты коллективного труда<sup>1</sup>.

На предприятиях сервиса есть особенности организаций сдельной формы оплаты труда. Так, в торговле для организации сдельной формы заработной платы рассчитывают расценки оплаты труда за 100 руб. оборота розничной торговли. Расценки оплаты труда рассчитывают для магазинов с учетом условий или работы – ассортиментного перечня, интенсивности покупательских потоков, месторасположения, численности работников, среднемесячного оборота на одного работника<sup>2</sup>.

К примеру, в кафе, ресторанах, оплата официанта может быть выражена в процентном соотношении к сумме чеков, оплаченных посетителями (с учетом дополнительных услуг).

---

<sup>1</sup> Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. Ростов н/Д: Феникс, 2008. С. 129.

<sup>2</sup> Грибов В.Д. Экономика предприятия сервиса: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2008. С. 106.

Подлегаевой Т.В. отмечается, что на сегодняшний момент в негосударственных предприятиях в сущности отсутствуют понятия заработной платы как регулярной выплаты<sup>1</sup>. Предполагается, что существуют ее постоянная и переменная части. Основная оплата показывает рыночную стоимость сотрудника в соответствии с его знаниями и опытом, переменная же часть нацелена на акцентирование усилий для повышения качества работы. Измененные базовые оклады содержат вид сдельной, балльной системы. Переменная часть обуславливается от изменения качества и количества исполнения работы сотрудником, выхода его производственных стараний за пределы обязательного объема.

Следует отметить, во многих западных странах с развитой экономикой со второй половины 20 века идёт значительное уменьшение сферы сдельной и расширение применения повременной формы оплаты.

Повременной называется вид оплаты труда, в которой ЗП работника исчисляется по определенной тарифной ставке или окладу за реальное отработанное время в организации.

Повременная форма труда – это форма оплаты труда, при которой заработная плата зависит от фактического отработанного времени и тарифной ставки работника, а не от количества выполненных работ. В зависимости от единиц учета отработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки<sup>2</sup>.

По мнению авторов, переход на повременную систему оплаты труда послужит перспективой улучшения качества выпускаемой продукции, соблюдения условий эксплуатации оборудования, стимулирования новаторской деятельности рабочих, и прочих аспектов повышения эффективности производства<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Подлегаева Т.В. Заработная плата как основа системы оплаты и стимулирования труда // Инновационная наука. 2017. №2-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-kak-osnova-sistemy-oplaty-i-stimulirovaniya-truda>

<sup>2</sup> Макарова Е.Н. Основные принципы организации и построения системы оплаты труда. НДФЛ и страховые взносы во внебюджетные фонды в 2010 году: практическое пособие. М.: КРОНУС; Саратов: Макет плюс. 2010. С. 31.

<sup>3</sup> Шендрикова О.О., Луценко М.С. Повышение эффективности производства посредством изменения системы оплаты труда // Вестник ВГТУ. 2017. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-proizvodstva-posredstvom-izmeneniya-sistemy-oplaty-truda>

Повременная форма подразделяется на две известные системы: простая повременная и повременно-премиальная.

Работник работая по простой повременной системе получает базовую тарифную ставку (оклад при 100% выполнении персонального графика). При выполнении неполного графика, зарплата снижается, однако её размер не может быть ниже установленной минимальной заработной платы.

Артюховой И.В. рассматриваются различные формы оплаты труда, часть которых из реализуемых систем оплаты труда представляют собой комбинацию повременной и сдельной форм оплаты труда. При выполнении сложной нормы выработки до 100% предусматривалась повременная оплата по тарифным ставкам. Положительной чертой в данной системе то, что гарантируется повременный заработок при невыполнении норм, хотя и устанавливается ее минимальная граница, стимулируются перевыполнение норм и выполнение ответственных и точных работ<sup>1</sup>.

Повременно-премиальная система подразумевает, что работник получает премию в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками (окладом) за достижение перевыполненных работ, заслуг по работе.

Величко Е.А. рассматривается множество подходов к решению проблемы оценки результативности и производительности труда сотрудников в условиях формирования премиальных систем, исследование различных авторов поспособствовало использовать метод балльно-факторной оценки результативности с расшифровкой критериев оценки к каждой должностной позиции. Это позволило бы объективно оценивать величину трудового вклада каждого сотрудника в конечные итоги деятельности всего подразделения<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Артюхова И.В., Кабитова Е.В. Подсистема мотивации персонала в системе развития предприятия // Инновационная наука. 2017. №2-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/podsistema-motivatsii-personala-v-sisteme-razvitiya-predpriyatiya>

<sup>2</sup> Величко Е.А., Давыдовский Ф.Н. Балльно-факторная оценка результативности в условиях разработки премиальной системы по ключевым показателям эффективности труда // Символ науки. 2017. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ballno-faktornaya-otsenka-rezultativnosti-v-usloviyah-razrabotki-premialnoy-sistemy-po-klyuchevym-pokazatelyam-effektivnosti-truda>

В существующей экономической ситуации могут быть и иные виды оплаты труда работников, которые в большей манере являются совокупностью разных систем оплаты труда.

Базовый уровень оплаты труда разграничивается на основную и дополнительную заработную плату.

Главная заработная плата состоит из тарифной ЗП и премии (согласно с утвержденным на предприятии положением). Кроме этого, основной ЗП персонал получает дополнительную ЗП, состоящую из различных доплат (за работы в ночное время, обучения учеников, работы в выходные дни и т.д.), предусматривается в трудовом законодательстве, генеральном соглашении правительства, работодателей и профсоюза, а также в коллективном договоре администрации предприятия и трудового коллектива<sup>1</sup>.

По мнению Глущенко Е.В. эффективная деятельности любой организации зависит от конкретной формы оплаты труда. Автором выделяется, что одной из негативных сторон выступает отсутствие должной мотивации сотрудников. При данной системе функционирования для сотрудника главной целью будет отработка необходимых часов, а не учет за качества исполнения обязанностей<sup>2</sup>.

Следует ещё различать номинальную и реальную заработную плату. Номинальная ЗП - это денежные средства, которые получают работники за свой труд определенного периода времени. Реальная ЗП – ЗП, в которой показывает, какое количество предметов потребления услуг возможно купить за номинальную ЗП при данном уровне цен и тарифов, т.е. учитывая уровень инфляции.

Савина Т.Н. определила, что реальные доходы населения значительно снизились за последние два года, поскольку люди стали зарабатывать меньше, а, следовательно, и количество товаров и услуг, которые они могут приобрести на эти деньги также уменьшилось, что свидетельствует и о снижении уровня жизни<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Грибов В.Д. Экономика предприятия сервиса: учебное пособие. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2008. С. 131.

<sup>2</sup> Глущенко Е.В. Влияние оплаты труда на эффективность работы предприятия // Территория науки. 2016. №3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-oplaty-truda-na-effektivnost-raboty-predpriyatiya>

<sup>3</sup> Савина Т.Н. Достойная оплата труда как ключевой критерий социально ответственного поведения бизнеса в условиях неоиндустриальной парадигмы развития // Дайджест-финансы. 2016. №2 (238). URL:

Таким образом, следует сделать вывод, что на рынке труда имеются различные виды (формы) оплаты труда, в каждой из которых имеются подвиды. Каждая из описанных форм имеют свои положительные и отрицательные стороны, которые индивидуально влияют на получение заработной платы. Эффективностью труда зависит от выбранной формы оплаты: повременной, сдельной. результативность повременной оплаты труда и повременно-премиальной понятна, но требует высокого контроля со стороны работодателя и соблюдения трудовой дисциплины.

### 1.2.2. Структура тарифной системы

Ставка оплаты труда, представляет собой цену рабочей силы, выплачиваемую работодателем за использование труда наемного работника. Оплата труда в каждой организации должна быть тесно связана с экономическими результатами, и прежде всего с уровнем организации труда и качеством принимаемых норм времени, выработки и других нормативов.

На фоне дохода конкретного работника заработная плата может принять принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, комиссионных вознаграждений, гонораров, компенсаций и т.д.<sup>1</sup>.

В организации труда и производства оплата труда представляет систему отношений, связанных с обеспечением законодательного установления и своевременного осуществления работодателем выплат работникам за труд в соответствии с действующими законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, ЛНА, и трудовыми договорами.

---

<http://cyberleninka.ru/article/n/dostoyanaya-oplata-truda-kak-klyuchevoy-kriteriy-sotsialno-otvetstvennogo-povedeniya-biznesa-v-usloviyah-neoindustrialnoy-paradigmy>

<sup>1</sup> Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. М.:ИНФРА-М, 2008. С. 310.

Основой организации и регулирования оплаты труда на предприятиях служит тарифная система, представляющая совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация ЗП работников различных категорий. Тарифная система включает такие важные элементы, как ставки, разряды, сетки и т.д.

Постановлением Правительства РФ № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» устанавливаются особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - средний заработок)<sup>1</sup>.

В зависимости от вида производства и степени его организации применяют тарифную и бестарифную систему оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда – это совокупность нормативов, с помощью которых регулируются уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации и иных условий<sup>2</sup>.

Тарифная система представляет собой одним из инструментов дифференциации ЗП в зависимости от труда, его качества, поскольку сложность выполняемой работы, условий труда, квалификации работников, важность видов деятельности для организации интенсивности труда и часть иных факторов.

На фоне заключения трудовых отношений между работником и работодателем устанавливается тарифная система в ходе которой обеспечивается на определенный период гарантированные условия оплаты труда за исполнения трудовых функций. В полной мере можно сказать, что тарифная система является закрепленная оценка существующей цены на труд.

Согласно ст. 143 ТК РФ тарифная система обязана соблюдаться с учетом государственных гарантий по оплате труда, а также с учетом единых тарифно-квалификационных справочников<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922: по сост. на 10 декабря 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. –2007. – № 53. – Ст. 6618.

<sup>2</sup> Макарова Е.Н. Основные принципы организации и построения системы оплаты труда. НДФЛ и страховые взносы во внебюджетные фонды в 2010 году: практическое пособие. М.:КРОНУС; Саратов: Макет плюс. 2010. С. 35.

К общим элементам тарифной системы следует выделить<sup>2</sup>:

- Тарифные сетки;
- Тарифные коэффициенты;
- Тарифные ставки и должностные оклады;
- Тарифно-квалификационные справочники и отдельные тарифно-квалификационные характеристики.

К широкому пониманию тарифной системы следует отнести «надтарифные условия оплаты труда», в которых включаются доплаты и надбавки к тарифным ставкам.

Тарифная сетка представляет собой список, включающий квалификационных разрядов и соответствующих им положенных тарифных коэффициентов.

Тарифные разряды – это порядковые номера, с помощью которых распределяются группы работ (работников), имеющие различие по уровню оплаты труда от ситуации его сложности, т.е. квалификации работника.

Тарифные коэффициенты – это процентная величина, определяющая, во сколько раз тарифная ставка одного разряда выше другого разряда.

Тарифные коэффициенты определяют различия по оплате труда различной степени сложности и наемных работников различной квалификации.

Коэффициент тарифный системы устанавливает соотношения сложности труда к определенной группе по уровню сложности от простого к сложному, применяемого на базовом сравнении. Таким образом, тарифный коэффициент является измерения сложности работы от простой до сложной.

Тарифная ставка представляет собой оплату труда выраженный в денежной форме различаемый сложностью работы и квалификацию в единицу времени. К общим критериям относят: часовые, дневные, месячные тарифные ставки.

Тарифная ставка первого разряда регулируется коллективным договором организации, а в случае отсутствия такового, Положением об оплате труда.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

<sup>2</sup> Сорокина М.Е. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. Пособие.. М.: Вузовский учебник, 2009. С. 138.

Величина в основном зависит от финансовой возможности предприятия, а также от условий отраслевого (регионального, территориального) тарифного соглашения. В другой ситуации, низкая тарифная ставка обязана обеспечивать работника первых разрядов, занятым в правильных условиях труда и работающего с допустимой интенсивностью, при условии отработки им полной месячной нормы времени, заработка не ниже МРОТа в РФ.

К оплате зарплаты служащих, специалистов и руководителей обычно используются должностные оклады, устанавливаемые администрацией предприятия согласно занимаемой должности и квалификации работника. Для данных работников устанавливаются и иные виды оплаты труда: в виде процентов от выручки, в долях от получения чистой прибыли и системы плавающих окладов.

Общая сумма средств в денежной и натуральной форме, распределяемой между работниками организации в соответствии с количеством и качеством их труда, принято называть фондом оплаты труда.

В данный фонд оплаты труда входят все начисления организации в части оплаты труда по всем основаниям независимо от источника их финансирования, стимулирующие и компенсационные выплаты, в том числе и стоимость продукции, выдаваемые в порядке натуральной оплаты труда.

Заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени по сдельным расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам и аккордным нарядам.

Должностной оклад – размер оплаты труда за ежемесячную работу выполняемой в зависимости от занимаемой должности и квалификации.

Должностные оклады могут разрабатываться на уровне Федерации, субъекта Федерации, организации в зависимости от источника их финансирования. Современные схемы оплаты труда управленческих работников предусматривают минимальные и максимальные размеры оплаты труда которые принято называть «вилкой» должностных окладов<sup>1</sup>. Установление «вилки» должностных окладов

---

<sup>1</sup> Минёва О.К. Оплата труда персонала: учебник. М.:Альфа-М: ИНФРА-М, 2015. С. 89.

позволяет персонифицировать оплату труда в зависимости от конкретных показателей эффективности управленческих работников.

Должностной оклад в виде схем представляет из себя группу должностей по уровню оплаты, имеющий перечень должностей и размеров месячных окладов и по каждой из них. В учете объективной оценки, следует учитывать деловые качества, опыт, квалификация работников. Для каждой должности предусматривается «вилка» должностных окладов, т.е. разграничение минимального и максимального оклада с различием в среднем от 10 до 30%. Следует иметь ввиду, что наименование должности не всегда в полной мере отражает сложность труда и необходимую квалификацию. Категории устанавливаются на основании аттестации или решением руководителя организации в зависимости от уровня образования работника, сложности выполняемых функций, стажа, работы по специальности, уровня ответственности. Довольно часто выделяют категории «специалист» (начальная квалификация) и далее по нарастанию квалификации – «специалист 3 категории», второй категории и т.д.

### **1.2.3. Структура бестарифной системы**

Бестарифная система оплаты труда основана на размере ЗП каждого работника в зависимости от конкретного результата работы всего коллектива, в часть которого входит работник.

Бестарифный (распределительный) вариант организации ЗП ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива. Поэтому применять подобную систему следует только в том случае, если имеются условия общей заинтересованности и ответственности за конечные результаты работы трудового коллектива. Подобная система применяется к небольшим коллективам со стабильным составом работников.

Бестарифная (нестандартная) форма выявляет следующие классификации<sup>1</sup>:

- уровень зарплаты в полной мере зависима от ФЗП, в результате коллективного труда
- присваивание индивидуального коэффициента работнику, зависимость от квалификационного уровня и личного вклада в общие результаты труда

Принцип данной системы состоит в следующей ситуации: к работнику устанавливается определенный квалификационный уровень, но при этом нет стабильного оклада или тарифной ставки.

Примером применения бестарифной системы заработной платы можно вынести модель 2 коэффициентов, трудового и квалифицированного участка.

Под коэффициентом следует понимать общие черты размера трудового вклада и комплексной квалификации работника в общие результаты работы. Строится на основании данных о прошлой деятельности работника и базовых квалификационных характеристик специальности работника. При покоем отношении к труду данный коэффициент, к примеру, у работника-каменщика будет выше, чем разнорабочего. Квалификационный коэффициент имеет относительно постоянную величину.

Коэффициентом трудового участия (КТУ) является вкладом каждого работника коллектива труда на заданные результаты данного коллектива. Подобный коэффициент устанавливается работнику по результату работы за определенный период. В каждом последующем месяце КТУ работника утверждается по результатам работы в текущем месяце.

Согласно Положению об оплате труда в организации перечисляется перечень для определения и применения КТУ которая утверждается коллективом бригады. В качестве примера можно выделить, что определяются повышение и понижение базового коэффициента в зависимости от результата работы.

Система показателей может иметь следующую ситуацию<sup>2</sup>:

---

<sup>1</sup> Краснова Л.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2011. С. 201.

<sup>2</sup> Харитонов С.А. Настольная книга бухгалтера по учету и оплате труда: Практическое пособие. М., ООО «1С-Пабблишинг», 2006. С. 239.

- значения, повышающий КТУ на величину до 0,5 (качественный уровень выполнения работы, эффективное использование оборудования)
- значения, повышающий КТУ на величину до 0,2 (хороший уровень выполнения работы)
- значения, понижающий КТУ на величину до 0,5 (невыполнение установленного плана работ, некачественное использование оборудования)
- значения, понижающий КТУ на величину до 0,2 (нарушение техники безопасности, опоздание на работу)

Данный подход в получение суммы, которая начисляется работнику за его труд, прямо зависимых от тех 2 коэффициентов и размера фонда ОТ, каждый работник коллектива получит свою долю от общего фонда оплаты, которая начисляется по результатам общей работы всего коллектива.

Структура квалификационных уровней имеет больше вариантов и возможностей по материальному стимулированию специализированного труда, чем система тарифных разрядов, у которой нет развития перспектив для дальнейшего роста, в том числе и роста заработной платы.

Установление коэффициента квалификационного уровня чаще всего осуществляется 2 методами:

- учитывая из сравнения по оплате труда, т.е. реального периода, предшествующий нестандартной системе ОТ
- учитывая из сравнения по оплате труда, выходящий из утвержденных условий труда работников в период, предшествующий нестандартной системе ОТ

Данный подход позволяет определить объективную сторону производственных условий соотношения в оплате труда работников, поэтому, учитываются эти функции в процессе производства. В некоторых случаях при необходимости, данные функции уточняются.

С расширением форм организации труда и способов хозяйствования на предприятиях, форм собственности, организационно-правовых форм хозяйствующих субъектов и главное, с развитием малого предпринимательства

расширилась сфера применения. Выросло количество бестарифных моделей организации оплаты труда. В нынешнее время были разработаны и применимы разновидности бестарифной системы, основанные на нормативно-долевом распределении средств по оплате труда<sup>1</sup>:

- «волновые оклады»
- паевая оплата
- стимулирование продаж
- система, построенная на ставке вознаграждение за труд
- система коэффициента стоимости труда
- экспертная оценка результатов труда

Основоположным элементом подобных систем является коэффициент, определяющий в коллективном ФОТ долю каждого работника. Мерами в установлении данных коэффициентов многолики и имеют отражение содержания той или иной системы. Недостатком данной системы является отсутствие учета определенных условий результатов труда.

Мухаметгалиев С.И. выделяет, что бюджет фонда оплаты труда входит в сквозную систему операционных бюджетов, состоящую кроме трудового бюджета из нескольких функциональных бюджетов: материальных затрат, потребления энергии, амортизации, прочих расходов и др<sup>2</sup>. Подобная система бюджетов представляет базу для финансовых бюджетов, показывающая движение денежных средств и прогнозного баланса. С бюджетом фонда оплаты труда связаны платежи во внебюджетные фонды (пенсионный, социального и медицинского страхования) и налоговыми отчислениями (подходный налог).

Долевое разделение денежных средств на оплату труда происходит на базе экспертной оценки трудового вклада подразделений и конкретных работников в коллективных результатах труда. Оценка результатов труда отдельных

---

<sup>1</sup> Краснова Л.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности: учебное пособие. М.:КНОРУС, 2011. С. 120.

<sup>2</sup> Мухаметгалиев С.И., Пирогова С.В. Бюджетирование затрат труда в агрохолдинговых организациях // Инновационная наука. 2017. №2-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/byudzhetirovanie-zatrat-truda-v-agroholdingovyh-organizatsiyah>

подразделений и работников применяется в организациях, результаты труда которые определяются правильным взаимодействием подразделений.

Паевая оплата труда представляется частью из вариантов срочного-долевого распределения. Главным же является уровнем эмоциональной справедливости, предусматривающей для конкретной должности соответствующие коэффициенты повышения заработной платы в сравнение к минимальной ставке.

Система стимулирования продаж является разновидностью сдельной формы ЗП и применяется для оплаты труда работников подразделений, занятых продажей продукции. В основе стимулирования таких работников лежит основа утверждения зависимости размера оплаты труда и объема реализации. Данное определение ассоциируется с конкретной суммой и процентом реализации, того кто продал товар.

Существуют различные методы, привязывающие оплату труда работников отделов продаж с результатом их деятельности. Способ зависит от конкретных целей, которые преследует организация, также от исключительности воплощенного товара, своеобразность рынка и иных факторов. Договорные проценты от объема осуществления устанавливаются, по-видимому, в случае, когда организация преследует к большому объему продаж. В случае, если организация подразумевает иное количество продукции и увлечено в усиленном движении конкретно из них, то следует устанавливать высокий процент для данного вида продукта.

Сумма вознаграждения за труд построена на правилах, таких как и комиссионная оплата труда, применение которых являются оказание сервисных услуг и прочего на малых предприятиях.

Считается перспективной универсальная система рыночной оценки и заработной платы. Подобная система преподносится к числу бестарифных, средства, которые являются долей ФОТ всей организации. Существенным открытием в подобной системе является формирование данного фонда и каким образом измеряется трудовой вклад – как персональный, так и коллективный.

Образование ФОТ всей организации, подразделений его структуры и оплаты работникам в подобной системе устанавливается в прямую значимость от 2 главных параметров<sup>1</sup>:

- объема созданной продукции
- трудовой вклад всего коллектива подразделения

Зарплата работников любых структурных подразделений определяется по заключительному результату, тем самым, предполагая использование способов коллективной организации и оплаты труда.

Чековая система учета затрат и взаимных расчетов за выпущенную продукцию и услуги между подразделениями позволяет дать точную оценку вклада коллектива каждого подразделения в общие результаты работы предприятия, являясь таким образом, одним из центральных элементов внутрипроизводственного хозрасчета.

Введению этой системы, предшествует перестройка или улучшение организационной структуры управления предприятием: создание самостоятельных подразделений, сформированных на основе различных принципов, по предметному циклу, видам работ, по товарной направленности.

Оплата труда работников каждого структурного подразделения осуществляется по конечному результату, что предполагает использование принципов коллективной организации и оплаты труда.

Осуществление взаимных расчетов между подразделениями производится по чековой системе. Для этого руководители хозрасчетных подразделений получают чековые книжки и несут полную ответственность за правильность выдачи чеков и совершенных по ним операций. Расчеты чеками между структурными подразделениями за произведенную продукцию и услуги осуществляются на основании прямых внутрихозяйственных договоров. Основанием для выдачи чека являются накладные на сдачу готовой продукции.

---

<sup>1</sup> Краснова Л.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности: учебное пособие. М.:КНОРУС, 2011. С. 131.

В условиях действия чековой системы в каждом структурном подразделении на его расчетном счете образуется единый фонд оплаты труда (ЕФОТ), который затем распределяется между членами коллектива по коэффициенту трудового участия с учетом личного вклада работника в конечный результат труда.

Методы формирования ЕФОТ по подразделениям различаются в зависимости от специализации и внутренней структуры подразделений. Так, для производственных единиц основного производства ЕФОТ формируется из следующих источников<sup>1</sup>:

- средств по чекам, полученным за изготовленную продукцию, за услуги
- средств для оплаты труда и служащим согласно нормативам за фактически выпущенную продукцию
- средств, предусмотренных для оплаты труда рабочих-повременщиков по нормативам или штатному расписанию
- дополнительной заработной платы из фонда мастера
- стимулирующих надбавок за своевременное и качественное выполнение договорных поставок
- ссуд внутрипроизводственного банка хозрасчетных операций.

В перечне источников рассмотренных ранее, видно, что по формированию средств на оплату труда работников хозрасчетных подразделений, для определения средств, поступающих по чекам, заранее обязаны быть созданы нормативы по зарплатам на часть продукции и услуг по категориям работников.

Договорная оплата труда получила распространение, начиная с первой половины 1990-х гг., когда законодательством контракт был приравнен к трудовому договору.

Законодательство предусматривает в индивидуальном составлении условий договора, т.е. в сравнении с условия заработной платы работников, которые были приняты в организацию и закреплены в коллективном договоре. У некоторых работников могут быть иные условия оплаты труда. Несмотря на это, условия

---

<sup>1</sup> Краснова Л.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности: учебное пособие. М.:КНОРУС, 2011. С. 135.

оплаты не должны ухудшать положения работника в сравнении с нормами, которые предусмотрены в коллективном договоре. Для определения индивидуальных условий оплаты труда следует проводить переговоры работнику с работодателем.

Трудовой контракт заключается с работниками редких специальностей или работниками высокой квалификации некоторых специальностей, а также с топ-менеджерами. В трудовом договоре оговаривается заработная плата за год работы с топ-менеджерами и на определенный срок – со специальностями. В трудовом договоре помимо заработной платы за год указывается возможный размер вознаграждения за выполнение качественной работы и определенных количественных показателей.

Такая модель предусматривает, что вознаграждение, получаемое работником от предприятия, состоит из 2 частей: главного и специального промежутка времени.

Установление размера оплаты труда совершается в примерной последовательности<sup>1</sup>:

- исследование рынка труда
- определение рабочих мест
- классификация рабочих мест
- установление цены рабочего места
- установление ЗП

При описании рабочих мест производится их анализ с позиции организационных функций. Известным в широких кругах методом анализа является составление должностных инструкций. Должностная инструкция представляет собой стандартизированные описания основных функций, выполняемых работниками, занимающими определенные должности.

При классификации рабочих мест ставят определенное условие каждого рабочего места, поскольку, каждое место учитывается оценкой с позиции его вклада в достижение определенных целей предприятия, а также уровня ответственности

---

<sup>1</sup> Краснова Л.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности: учебное пособие. М.:КНОРУС, 2011. С. 137.

работника, требующего общего и специального уровня образования, сложности и условий труда.

Основной тенденцией в развитии системы льгот на предприятиях в различных странах в последние года является переход от предоставления простых единичных ресурсов для управлению ею. Это связано с почти повсеместным отказом государств от политики предоставления централизованных льгот всем без исключения членам общества, т.е. происходит перераспределение функций управления социальными льготами между государством и частным сектором.

Эта выплата является добровольными, и они не предполагают каких-либо обязательств участия в прибылях в последующие годы. Участие в прибылях по существу представляет собой форму дополнительных льгот, так как величина выплат из прибыли предприятия зависит не от характера труда конкретных работников, а от действия внешних факторов и общего уровня деятельности предприятия.

Сущность системы партнерства с наемными работниками состоит в том, что последние в определенной степени участвуют в управлении предприятием. Формы такого участия в управлении могут быть разными.

## ГЛАВА 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

### 2.1. Компенсационные выплаты

#### 2.1.1. Определение компенсационных выплат

Различные доплаты и надбавки компенсационного понятия состоят из основных выплат. Имеющиеся закрепленные законом основание, обязывает работодателя применять данные доплаты и надбавки.

Компенсационные выплаты, о которых идет речь в ч. 2 ст. 164 ТК РФ, не следует путать с компенсациями.

В соответствии с частью 2 ст. 164 ТК РФ Компенсация – это денежные средства, которые выплачиваются в целях возмещения работникам затрат, понесенных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Следует понять, что компенсации возмещаются работникам не затраты труда, а понесенные ими денежные или материальные затраты.

Так как доплаты и надбавки состоят из части ЗП, то на них применяются все нормы, относящиеся к ЗП (такие доплаты и надбавки входят плюсом к среднему заработку, они обязаны начисляться работникам не меньше чем каждые полмесяца).

Данные выплаты начисляются за труд согласно статьям 146 и 149 ТК РФ<sup>1</sup>:

- в особых условиях (на тяжелых, вредных или опасных работах, в местностях с особыми климатическими условиями)
- в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, сверхурочной работе, работе в ночное

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работы в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

Размер выплат и порядок доплат и надбавок закрепляются согласно части 2 ст. 135 ТК РФ<sup>1</sup>:

- соглашениям
- коллективным договорам
- локальным нормативным актам организации

Согласно части 4 ст. 135 ТК РФ локальные нормативные акты, устанавливающие форму оплаты труда, а также доплат и надбавок компенсационного характера распространяются работодателем, при этом учитывается мнение представительного органа работников. Нарушение такой процедуры повлечет недействительность всего локального нормативного акта (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

В социальном партнерстве работников представителями выступают (ч.1 ст. 29 ТК РФ):

- профсоюзы
- объединения профсоюзов
- иные профсоюзные организации
- иные представители, избираемые работниками

Интересы работников напрямую у работодателя представляется первичной профсоюзной организации или другие представители, избранные работниками.

Под добровольным объединением обычно понимается первичная профсоюзная организация, которая состоит из членов профсоюза, работающих в своей организации, действующая на уставе, либо на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза (ст. 3 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

<sup>2</sup> О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ: по сост. на 3 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

При отсутствии в организации профсоюза или количество членов данного профсоюза имеет меньше половины численности работников организации, то работники имеют право на общем собрании:

- представлять свои интересы, если нет объединения более 50% (ч.2 ст. 30 ТК РФ)
- назначать из числа работников представителя (ч. 1 ст. 31 ТК РФ)

Так как профсоюз является представительным органом, то он имеет право утверждать локальные нормативные акты об установлении доплат и надбавок.

Порядок для закрепления учета мнения профсоюзного органа, а также для принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права закрепляется статьей 372 ТК РФ.

Профсоюзу направляется проект ЛНА от работодателя, который представляет большую часть работников, а также пояснения по нему.

Не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта ЛНА профсоюз отправляет работодателю обоснованное мнение по проекту в письменной форме.

При отсутствии на предприятии профсоюзного и (или) представительного органа, то работодатель имеет право самостоятельно принимать ЛНА об установлении доплат и надбавок.

По мнению некоторых законодателей, в случае, если представительный орган закреплен в ТК РФ, то у любого работодателя должен быть представительный орган. Таким образом, принимать ЛНА работодатель не имеет права, а также без учета мнения представительного органа работников принимать об установлении доплат и надбавок. Принятие решения о создании представительного органа имеет свободную основу. Работники не обязаны, но имеют право создавать представительный орган. В число обязанностей работодателя включает создание условий, созданных на обеспечение деятельности представителей работников (ст. 32 ТК РФ)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 45.

Для установки размеров надбавок и доплат компенсационного характера должны учитываться требования НПА, которые предусматривают минимум таких размеров по выплатам.

Большинство НПА принятых во время СССР, определяющие минимальные размеры компенсационных надбавок и доплат, применяются на основании ст. 423 ТК РФ, если они не имеют противоречий с данным трудовым законодательством.

### **2.1.2. Доплата за сверхурочную работу**

Согласно Письму Роструда № 1316-6-1 в случае, если работодатель за использование работника в режиме ненормированного рабочего дня не представляет дополнительного отпуска, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Сверхурочной работой является работа, выполняемая в интересах работодателя за пределы установленной продолжительности рабочего времени работника (ч. 1 ст. 99 ТК РФ):

- превышение нормального времени работы за установленный период, т.е. для работников утвержденный суммированный учет времени работы
- превышение работы (смены) – по части остальных рабочих

Такая работа часто выполняется в интересах работодателя. Осуществление прав и обязанностей в трудовых отношениях работодателем, который является физическим лицом, органом управления предприятия или уполномоченными лицами (ч. 6 ст. 20 ТК РФ).

Следует сделать вывод, сверхурочной работой следует считать такой работой, которая производится не только по требованию руководителя организации или ФЗ –

работодателя, но в интересах иных органов управления организации или лиц, уполномоченных организацией.

Деятельность работодателя к привлечению работников к сверхурочной работе может выражаться как письменной, так и в устной форме.

Вовлечение работников к сверхурочной работе без согласия его как такового лучше утвердить приказом или распоряжением руководителем организации.

Именно пределы установленного для конкретного работника продолжительного рабочего времени является сверхурочной работой. Таким образом, применять иных общих норм к рабочему времени сверхурочным работам не допускается.

Работникам, установленным неполный или сокращенный рабочий день, отработанное время за пределами нормальной работы и является сверхурочной работой.

Работники, совмещающие с основной работой, не должны работать более 4 часов в сутки, а также и более половины месячной нормы, закрепленной для отдельных категории работников (ч. 1 ст. 284 ТК РФ). При отработке времени сверх 4 часов в день, на совмещающей работе, является сверхурочной работой. Не является случаем, если на основной работе работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей. В таком случае, работник имеет право работать на совмещающей работе полный рабочий день.

Следует полагать, работники, работа у которых не установлен общий учет рабочего времени, такая работа обязана приравниваться к сверхурочной, не исключая того, проводится ли она сверхустановленной продолжительности труда в неделю и т.д.

Сверхурочными часами являются, суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), которые, составляют разницу между установленным нормальным числом рабочих часов за конкретный период и реально отработанным количеством времени.

Учетный период – это промежуточное время, которое не может длиться больше года. Планом (графиком) закрепляется количество рабочих часов за данный

промежуток времени, которое не должно превышать нормального количества рабочих часов<sup>1</sup>.

Переработка или недоработка нормированного числа рабочих часов в конкретном месяце не является основанием для пересмотра графика. Следует обратить внимание, что при сложном учете рабочего времени нельзя изменять график смен, в случае, если работник не отработал свою норму времени к определенному месяцу.

В случае если работодатель изменил график времени, то по нашему мнению, по новому графику все дополнительное время, отработанное работником будет считаться сверхурочной работой.

Примером можно взять такую ситуацию, работник исполнял обязанности присяжным заседателем в областном суде в период с 1 по 15 марта, но не отработал несколько смен, предусмотренных графиком, т.е. норму рабочего времени. На данный период имеются 4 смены продолжительностью в 12 часов. Работником были внесены изменения на утвержденный в прошлом график работы, таким образом, он перенес остальные 4 смены на апрель. С учетом прошлых 4 смен, работник отработал апрель по новому графику. Таким образом, продолжительность сверхнормы составляла 48 часов.

Увольнение работника до окончания его учетного периода, по нашему мнению, будет являться реальное отработанное в данном периоде время, от установленного начала периода и до даты увольнения.

Для работодателя увольнения такого работника следует рассчитать нормы часов в отношении нового учетного периода, и определить, была ли сверхурочная работа или нет.

В канун праздника продолжительность рабочего времени снижается на один час (ч. 2 ст. 95 ТК РФ). Для работника отработавшему предпраздничный рабочий

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 52.

день (полный день), данная переработка с согласия с работника оплачивается как сверхурочная работа<sup>1</sup>.

В случае не обращения работника к работодателю с заявлением о компенсации данной переработки сверхурочной работы, то для работника предоставляется дополнительное время отдыха.

Следует отличать сверхурочную работу и выполняемой работой в выходной день. Для примера, установленная работнику шестидневная рабочая неделя с выходным днем на субботу, его рабочий день заканчивается в пятницу в 16 часов. Рабочий день в воскресенье начинается в 10 часов.

Статьей 110 ТК РФ определяется, то, что еженедельный непрерывный отдых не может быть меньше 42 часов. В случае, работы в пятницу, работник должен остаться после работы, то его еженедельный непрерывный отдых будет менее 42 часов. Таким образом, на работу следует идти в пятницу после 16 часов, поскольку, по нашему мнению, не следует признавать такую работу сверхурочной работой, а следует её отнести к работу в выходной день.

Согласно Письму Роструда № ПГ/13281-6-1 выделяется возможность сокращения еженедельного непрерывного отдыха в отдельные дни недели при соблюдении в среднем за учетный период продолжительности еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов должна быть закреплена в соответствующем нормативном правовом акте.

В некоторых ситуациях, имеется мнение, что выполненная работа, по желанию работодателя выходящая за пределы утвержденной продолжительности рабочего времени, не может являться сверхурочной работой, поскольку, в случае если данная работа не будет соответствовать трудовой функции работника, которая определяется трудовым договором. Такую позицию не следует считать истиной<sup>2</sup>.

Понятие «работа» частью 1 ст. 99 ТК РФ не определяется. Таким образом, признание сверхурочной работой при условии, что данная работа выполнялась

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

<sup>2</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 51.

работником, выходящая за пределы продолжительности рабочего времени, следует признавать как таковой.

Сверхурочная работа, проводящая работником в иной должности, специальности, профессии будет, является временным переводом на другую работу (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ). Но данное признание, не запрещает выполнения такой сверхурочной работы и не отбирает у работника гарантий на повышенной данной оплаты. Поэтому сверхурочная работа не определяется, если продолжительность рабочего времени работника, происходит в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

### **2.1.3. Привлечение к сверхурочной работе**

Привлечение работников, по общему правилу, может быть только с их письменного согласия, а также с учетом мнения профсоюза (ч. 4 ст. 99 ТК РФ).

Мнение профсоюза не учитывается с их согласия на привлечение к сверхурочной работе в случаях (ч. 2 ст. 99 ТК РФ)<sup>1</sup>:

- необходимо доделать начатую работу, которая не могла быть выполнена в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, которая могла возникнуть из-за непредвиденной задержки по техническим условиям производства. Также быть выполняться условие, при котором за невыполнение данной работы может произойти порча или уничтожение имущества работодателя
- исправление неисправностей, т.е. восстановление механизмов или сооружений в таких случаях, когда неисправность может послужить причиной прекращения работы для большинства работников

Также работников привлекают к сверхурочной работе без учета мнения профсоюза и без согласия, в таких случаях (ч. 3 ст. 99 ТК РФ):

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

- выполнение работ, для предотвращения катастрофы, рабочей аварии или устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия
- выполнения работ, для предотвращения по устранению форс-мажорных обстоятельств, мешающие в нормальной работе функционирования систем водоснабжения, газоснабжения и прочего
- выполнения работ, необходимость связанных с введением чрезвычайного или военного положения и иных неотложных работ, условия которых могут принести бедствия и угрозы бедствия (наводнения, пожары и прочее)

Привлечение работника без его согласия следует учитывать по положению Конвенции МОТ 1930 г. № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда», которая была ратифицирована СССР 4 июня 1956 г.

Согласно данному документу, принудительным трудом не является иная работа или служба, которая<sup>1</sup>:

- требуется в силу закона «Об обязательной военной службе» для работ военного дела
- является обязанностью обычных граждан самостоятельной страны
- необходимая, в случае приговора, вынесенного решением суда, в том случае, если это исправительные работы или служба под управлением надзорной и контрольной властью и данное лицо не будет передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ
- необходимая, в ситуации чрезвычайных обстоятельств, на случай войны, бедствия или иных угроз природного характера
- небольшая работа, связанная с пользой для коллектива организации

В других случаях, данная работа для которой конкретный работник не предложил в добровольном порядке своих услуг и требуя от него под угрозой какого-либо наказания, является принудительным или обязательным трудом, запрещенным Конвенцией № 29.

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 54.

В некоторых ситуациях, привлечение к сверхурочной работе не требуется согласия работников, поскольку нормы, предусмотренные ТК РФ, следует сопоставить с положениями Конвенции № 29.

В случаях с катастрофами, производственными авариями или стихийными бедствиями не устанавливаются под угрозу жизнь или обычные жизненные условия всех граждан или его частей, привлечение работников к сверхурочным работам по устранению катастрофы осуществляется только с их согласия.

Запрещено привлекать к сверхурочным<sup>1</sup>:

- беременных женщин
- работников до 18 лет
- работникам, заключенным с ученический договор

Согласно «Постановлению Правительства от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении Перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии и т.д.» к сверхурочным работам могут привлекаться творческие работники несовершеннолетнего возраста средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов и др.

Также к сверхурочным работам могут привлекаться несовершеннолетние спортсмены, в случаях и порядке, предусмотренным соглашениями, коллективным договором, трудовым договором либо ЛНА в соответствии с ч.5 статьи 348.1 ТК РФ<sup>2</sup>.

Разрешается привлекать к сверхурочным работам, только с письменного разрешения работника, и то при условии, если подобные работы не имеют запрета по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению.

Таковыми работниками являются:

- инвалиды, (ч. 5 ст. 99 ТК РФ)

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

<sup>2</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 56.

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ч. 5 ст. 99, ч. 2 ст. 259 ТК РФ)
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (ч. 3 ст. 259 ТК РФ)
- работников, имеющих детей-инвалидов (ч. 3 ст. 259 ТК РФ)
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ)
- опекунов (попечителей) детей в возрасте до пяти лет (ст. 264 ТК РФ)
- опекунов и попечителей детей-инвалидов (ст. 264 ТК РФ).

При таком раскладе, данные работники обязаны быть ознакомлены в письменной форме с право отказа от сверхурочных работ.

Порядком получения медицинских заключений под определенным категориям работников (исключением являются инвалиды) законодательно не установлено. Т.е. для работников подобных льготных категорий не следует привлекать к сверхурочным работам.

В обязательном порядке инвалидам выдается персональная реабилитационная программа, по которой могут выявляться рекомендации в части выполнения сверхурочной работы (ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»)<sup>1</sup>.

Согласие на сверхурочную работу работник дает именно в момент создания для этого необходимость выполнения данной работы. Запрещается получать от работника согласие на будущие сверхурочные работы.

При общем учете рабочего времени, составляется график работы, в котором ранее включили сверхурочные работы, поскольку не может быть получено от работника согласия на это<sup>2</sup>.

Не допускается применять в соглашении, трудовой или коллективный договор, в котором содержится согласие работника на вероятные в будущем сверхурочные

---

<sup>1</sup> О социальной защите инвалидов в РФ: федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ: по сост. на 1 июня 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

<sup>2</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 57.

работы. Подобные положения трудовых, коллективных договоров и соглашений, а также ЛНА не допускаются к применению (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Ознакомить с правом отказа от сверхурочных работ желательно каждый раз, в случае, когда работодатель подтверждает их согласие на привлечение к такой работе.

Обязанность работодателя в обеспечении правильного учета сверхурочных работ, выполняемых работниками, обязательно следует отражать в таблице учета рабочего времени, часы отработанные работником (ч. 7 ст. 99 ТК РФ).

Не должны превышать сверхурочные работы для каждого работника более 4 часов и в течение 2 дней подряд, т.е. 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

Для работников которым установлен суммированный учет рабочего времени, работа, выполняемая в выходной день или праздничный день сверх нормального времени за учетный период, то такая работа не является сверхурочной.

Согласно письму ФНС России от 23.09.2005 N 02-1-08/195@), при нарушении работодателем правил привлечения работников к сверхурочным работам, работники не лишаются права требования повышенной оплаты времени, т.е. реально отработанного времени сверхурочной работы.

В течение 2 дней подряд работник может привлекаться к данной работе в продолжительности 9 часов.

Однако, в случае нарушения работодателем порядка привлечения работника к сверхурочным работам, так как данные работы были превышены более 4 часов в течение 3 дней подряд, но 9 часов, которые были отработаны работником, обязаны быть выплачены в повышенном объеме.

Нарушения работодателем порядка привлечения работников к сверхурочным работам представляет собой административным правонарушением, санкция за которое определена ст. 5.27 КоАП РФ<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 17 апреля 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч.1). – ст. 1.

#### 2.1.4. Общие положения об оплате труда сверхурочной работы

Гарантиями на повышенную оплату труда сверхурочной работы предусматривается ст. 152 ТК РФ, данная работа оплачивается за первые 2 часа, но не менее чем в 1.5 размере, а в следующие часы не менее чем в 2 размере.

Доплаты за сверхурочную работу могут быть установлены в большом размере соглашением, коллективным договором или ЛНА.

Не устанавливает порядок на исчисление 1.5 или 2 размера оплаты сверхурочной работы. По нашему мнению, в подобной ситуации можно использовать основу установленной в ч. 1 ст. 153 ТК РФ об оплате работы в выходные и нерабочие дни. Таким образом, оплачивать данную работу следует<sup>1</sup>:

- сдельным – т.е. первые 2 часа не менее чем в 1.5 расценкам, а в последующее время – не меньше чем в 2-ом размере
- рабочим, за труд которым выплачивается по суточным или временным тарифным ставкам – т.е. в 1.5 расценкам или часовой ставке за начальные 2 часа и 2-й дневной или временной ставки за дальнейшие часы
- рабочим, имеющим оклад – первые два часа, размер которого составляет 1.5 часовой ставки

Сдельная оплата труда может определять размер<sup>2</sup>:

- учитывая от количества произведенных изделий за первые 2 часа и в дальнейшем часы сверхурочной работы. Выполненные изделия за первые 2 часа работы, оплачиваются по 1.5 ценам, а продукция, созданная в дальнейшие часы – по 2-ым расценкам
- учитывая от основной суммы ЗП, которая выплачивалась работнику за отработанное время, если бы за труд работника оплачивался в единичном размере,

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

<sup>2</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 59.

то остальная часть суммы заработка увеличивается в 1.5 раза, а другая часть в 2 раза.

В иных ситуациях, когда возможность на отдельный учет продукции, выполненный за начальные 2 часа сверхурочной работы и за последующее время, доплата определяется из учета количества изделий. В подобных ситуациях, данный учет невозможен, если размер доплат исходит из главной суммы единичной заработной платы.

Оплата работникам сверхурочных работ, труд которых выплачивается по суточным тарифам или месячным окладам, следует рассчитывать почасовую тарифную ставку.

Почасовая ставка работника, труд который выплачивается по суточным тарифным ставкам, выделяется путем определения дневной тарифной ставки на количество часов суточной работы.

Почасовая ставка рабочего, получающий ежемесячный оклад, имеет право решить для себя следующими способами:

- деление ежемесячного оклада на удобное число рабочих часов в текущем месяце
- деление ежемесячного оклада на среднемесячное число рабочих часов в текущем году. Усредненное месячное число рабочих часов выявляется делением удобного числа рабочих часов в году на 12
- деление ежемесячного оклада на среднее значение месяца рабочих часов в данном учетном периоде. Среднее значение месяца рабочих часов выявляется делением удобного числа часов в учетном периоде на значение месяцев в данном учетном периоде

По нашему мнению, в обычном режиме рабочего дня и при сложном учете, в ситуации, если учитываемый период равняется одному месяцу, то разумнее бы применить часовую ставку, рассчитанную исходя из поставленной в данном месяце, нормы рабочего времени, доплата за сверхурочные работы, которые определяются к концу месяца, в котором имелось место. Однако, доплата сверхурочных работ применяется как к обычной, так и к одинарной оплате.

В случае, если работнику предоставляется вместо доплаты дополнительное время отдыха, то такая сверхурочная работа оплачивается по часовой ставке. В течение года ни один час не оплачивается в сумме часовой ставки, так как устанавливается делением оклада на среднемесячную сумму рабочих часов<sup>1</sup>.

Таким образом, исчислять почасовую ставку, как предлагалось Минтрудом России не представляется возможным.

При сложном учете рабочего времени, в случае, если период превышает на один месяц, то почасовую ставку разумнее определять, учитывая из среднемесячной суммы рабочих часов в этом учетном периоде.

Избранный способ учета почасовой тарифной ставки следует закреплять в соглашениях, ЛНА и коллективных договорах.

Следует выделить, что при использовании правил установленных статьей 153 ТК РФ при обозначения повышенного размера доплат по сверхурочной работе, трудовым законодательством не указывается. Таким образом, возникающий спор между работником и работодателем, к примеру, по необходимости учета при оплате труда сверхурочной работе на различные компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются системой оплаты труда. С позиции Верховного суда РФ, можно узнать, что не оснований учитывать, что при выплате за сверхурочную работу, кроме оклада, дневной или почасовой ставки, выплаты были бы в пользу работника (Решение от 21.06.2007 N ГКПИ07-516).

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 61.

## 2.2. Оплата труда в выходные и праздничные дни

### 2.2.1. Общее определение оплаты труда в выходные и праздничные дни

Под выходными днями подразумевается еженедельного непрерывного отдыха, между рабочими днями одной недели и рабочими другой недели.

Порядком установления выходных дней закреплено статьей 111 ТК РФ. Выходные дни даются всем работникам. В случае пятидневной рабочей неделе работникам выделяются 2 выходных дня в неделю, а при 6 дне рабочей неделе один выходной день. По общим правилам, выходным днем в основном является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе закрепляется коллективным договором или по правилам внутреннего трудового распорядка<sup>1</sup>.

Работодатели, у которых работа в выходные дни не может быть приостановлена, то по производственно-техническим и организационным условиям, выходные предоставляются в различные дни недели поэтапно каждой группе работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Не считая выходных дней, утвержденных режимом работы, трудовое законодательство предусмотрело также и дополнительные дни отдыха в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ (к примеру, дополнительный день отдыха, предоставленный работнику после донорства крови и её компонентов). Работа в такое время дня не рассматривается как работа в выходные дни.

В соответствии со статьей 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

В качестве примера, в организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, т.е. допустим, общий выходной это воскресенье, а второй как обычно по графику всех работников. У конкретного работника вторым

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 62.

выходным является вторник. Ежедневная продолжительность такой работы составляет 8 часов.

При данном режиме по продолжительность непрерывного отдыха составляет 38 часов, что при таком подходе 42 часов еженедельного непрерывного отдыха. Данное является противоречием положениям статьи 110 ТК РФ. При таком трудовом режиме работника, его каждая рабочая неделя в выходные выходить по 4 часа.

В РФ нерабочие дни перечислены в ч. 1 ст. 112 ТК РФ: 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства. Нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации подобный перечень может быть добавлен другими днями<sup>1</sup>.

Трудовое законодательство включает, что согласно ч. 1 ст. 5 ТК РФ в общей сложности, что законы и иные НПА субъектов Российской Федерации, определяющие нормы трудового права. Данные законы и другие НПА не имеют разногласия с ТК РФ, другим ФЗ, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства РФ, а также НПА федеральных органов исполнительной власти.

Согласно ч. 1 ст. 112 ТК РФ в целом по РФ определены нерабочие праздничные дни.

Учитывая тот факт, что определение в статье 6 ТК РФ закрепление праздничных дней не относятся к особым полномочиям федеральных органов государственной власти. Таки образом, следует сделать вывод, что в обязанность работодателей входит условие освободить своих работников с работы в праздничные дни, поскольку, они устанавливаются НПА субъектами Российской Федерации. Согласно статье 153 ТК РФ работы в эти дни доплачиваются<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

<sup>2</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 63.

Законность данной позиции закрепляются и судами (Постановления ФАС Поволжского округа от 09.06.2006 N А65-24021/2005-СА2-11, ФАС Уральского округа от 19.12.1997 N Ф09-705/97-АК).

Потребность работы в праздничные дни должны закрепляться установленным работнику режимом рабочего времени.

Установление данного режима разрешается только у тех работодателей, работа которых действует непрерывно, а таким же образом, у работников, которые проводят обслуживание населения или выполнение действий по неотложным ремонтным и погрузочно-разгрузочным работам (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

Режим рабочего времени, который разрешает работу в праздничные дни, не может быть принят беременным женщинам (ч. 1 ст. 259 ТК РФ) и несовершеннолетним работникам (ст. 268 ТК РФ). Для инвалидов, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей, а также опекунам и попечителям несовершеннолетних такой режим устанавливается только в том случае, если это не запрещено медицинским заключением.

Несмотря на это, указанные ранее работники обязаны быть письменно ознакомлены о праве отказа от работы в выходные дни или в праздничные дни.

В случае, если при совпадении праздничного и выходного дня, происходит перенос на другой день после праздничного рабочего дня (ч. 2 ст. 112 ТК РФ). Выходной день переносится без всякого дополнительного решения работодателя.

На некоторые режимы рабочего времени, которые предполагают работу в праздничные дни, не распространяется положение о переносе выходных дней, которые совпадают с праздничными днями.

Решение Правительства РФ определяет, что выходной день, который совпадает с праздничным, может переноситься на другой день, а не только на следующий за праздничным рабочим днем.

Норма ТК РФ в части 5 статьи 112 обязывает Правительство РФ публиковать НПА о переносе выходных дней на другие дни не позднее, чем за месяц до

наступления данного года. На протяжении года, выходные дни переносятся на другие дни в случае официального опубликования Постановления Правительства РФ, но не позднее, чем за 2 месяца календарной даты нового выходного дня.

В 2017 году согласно Постановлению Правительства РФ от 04.08.2016 № 756 «О переносе выходных дней в 2017 году» выходной день с воскресенья 1 января перенесен на пятницу 24 февраля, с субботы 7 января на понедельник 8 мая<sup>1</sup>.

О переносе выходных дней действует только на работников, выходные дни которых приходятся на субботу и воскресенье. В случае остальных работников, перенос выходных дней происходит в порядке, предусмотренном ч. 2 ст. 112 ТК РФ.

### **2.2.2. Порядок привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

В некоторых ситуациях предусмотренных ТК РФ, работы в выходные и праздничные дни запрещена. Данный запрет распространяется на беременных женщин (ч.1. ст. 259 ТК РФ) и несовершеннолетних работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ), только в случае если они не являются творческими работниками или профессиональными спортсменами.

Могут привлекаться к работам в выходные и праздничные дни несовершеннолетние творческие работники СМИ, организаций кинематографии, теле – и видеосъемочных коллективов, театров и прочее (ст. 268 ТК РФ). Несовершеннолетние работники, которые являются спортсменами, привлекаются к работам в выходные дни и праздники, в ситуации и таким порядком, которые предусматриваются соглашениями, коллективными договорами, а также трудовыми договорами или ЛНА (ч. ст. 348.8 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> О переносе выходных дней в 2017 году: Постановление Правительства РФ от 4 августа 2016 г. № 756: по сост. на 4 августа 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. –2016. – № 33. – Ст. 5184.

По основному правилу, работодатель должен получить письменное согласие и учесть мнение профсоюза, чтобы привлечь работников к работе в выходные дни (ч. 4 ст. 113 ТК РФ).

Без учета мнения профсоюза привлекать к работе в выходные и праздничные дни можно, но согласия работника в случае срочности выполнения форс-мажорных обстоятельств, от которых срочность выполнения зависит в будущем стабильная работа организации в целом или ее конкретных структурных подразделений, либо индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).

Работников могут привлечь к выполнению работ в выходные и праздничные дни без учета мнения профсоюза и в дальнейшем без их согласия в случаях (ч. 3 ст. 113 ТК РФ)<sup>1</sup>:

- предотвращение катастрофы, технической аварии, устранения последствий катастрофы, технической аварии или стихийного бедствия;
- предотвращение несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- выполнение работ, важность которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения и прочее.

В иных ситуациях, привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия должно соотноситься с положениями Конвенции № 29 (в данном случае ситуация похожа по порядку к привлечению сверхурочной работе).

Допустим, в случае, если порча или уничтожение имущества работодателя не представляет угрозу жизни или нормальным условиям всего населения или возможной её части, то привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни могут осуществляться только с согласия работников<sup>2</sup>.

Отдельная категория работников может привлекаться к работе в выходные или праздничные дни, в случае, если:

- отсутствует запрет медицинским заключением

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

<sup>2</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 65.

- работники в письменном виде ознакомлены с правом отказа от работы в выходные или праздничные дни

Последний случай следует делать каждый раз, когда собираются согласия работников к привлечению на такие работы у работодателя. На наш взгляд, если работнику утверждается режим работы, который предполагает работу в праздничные дни, то следует ознакомить его с право от работы в определенные дни один раз при устройстве на работу. Такие относятся:

- инвалиды
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет
- работники, имеющие детей-инвалидов
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей
- опекуны и попечители несовершеннолетних (ч. 7 ст. 113, ч. 2 и 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ)

Не установлен НПА порядок выдачи медицинских заключений отдельных категорий работников, кроме выдачи медицинских заключений инвалидам.

В обязательном порядке выдается индивидуальная программа реабилитации инвалидам, предусматривающая рекомендации по относительно выполнения работ в выходные и праздничные дни (ст. 11 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ)<sup>1</sup>.

Не допускается включение согласие работника на будущие работы в выходные или в праздничные дни в трудовой договор, соглашения, коллективные договора, положения. Данные положения соглашений и других документов не могут применяться (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

ЛНА, а в прочем и любые документы, разрешающие работодателю привлекать на будущее к работам в выходные дни или в праздничные дни, нарушают трудовое законодательство в части требований и должны не приниматься во внимание (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> О социальной защите инвалидов в РФ: федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ: по сост. на 1 июня 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

В части 1 статьи 290 ТК РФ понимается, что заключившие работники трудовой договор сроком до 2 месяцев, должны привлекаться к работам в выходные или праздничные дни без учета мнения профсоюза.

По письменному распоряжению работодателя производится привлечение к работе в выходные и праздничные дни работники согласно ч. 8 ст. 113 ТК РФ.

Нарушение со стороны работодателя по порядку привлечения работника к работе в выходной и праздничный день не может лишить права работника по оплате труда в повышенном размере. Поскольку такие действия работодателя являются административным правонарушением, то здесь на него подлжит ответственность предусмотренная статьей 5.27 КоАП РФ<sup>1</sup>.

## **2.3. Доплаты за работу в ночное время**

### **2.3.1. Порядок привлечения к работе в ночное время**

Постановлением Правительства РФ № 554 устанавливается, минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным временем являются работы проходимые с 22 до 6 часов утра (ч. 1 ст. 96 ТК РФ). Трудовое законодательство устанавливает уменьшать продолжительность рабочего времени работы в ночное время на 1 час без дальнейшей отработки (ч. 2 ст. 96 ТК РФ).

Нормированное количество рабочих часов при 40 часовой неделе в мае месяце составляет 151 час. Так как любая ночная смена уменьшает базовую

---

<sup>1</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 17 апреля 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч.1). – ст. 1.

продолжительность работы в месяц на 1 час, то нормой такого рабочего времени составляет для работника 147 часов<sup>1</sup>.

Не сокращается продолжительность работы в ночное время в случаях, если (ч. 3 и 4 ст. 96 ТК РФ)<sup>2</sup>:

- работники, которым определена сокращенная продолжительность рабочего времени (если не предусмотрено коллективным договором)
- работники, принятые определенно для работ в ночное время (если не предусмотрено коллективным договором) при необходимости по условиям труда; для сменных работа при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Не допускаются к работе в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ):

- беременные женщины
- работники до 18 лет (не участвующие в создании, исполнении художественных произведений, а также, если не являются профессиональными спортсменами).

Данная категория работников, которая была перечислена ранее, не привлекается к работе в ночное время в случаях, когда на ночное время есть только часть их дневной работы<sup>3</sup>. Некоторая категория работников может привлекаться к работам в ночное время, но только с их письменного согласия и при условии, что подобная работа не запрещена по состоянию здоровья согласно по медицинским заключениям. К такой категории работников относятся (ч. 5 ст. 96, ч. 2 и 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ):

- женщины, с детьми в возрасте до 3 лет
- инвалиды
- работники, имеющие детей-инвалидов
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 64.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

<sup>3</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 65.

- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Ранее указанные работники обязаны быть ознакомлены в письменной форме с правом отказаться от работы в ночное время. Работодатель должен располагаться следующим, для привлечения данных работников к работе в ночное время:

- медицинское заключение, подтверждающее возможность выполнять работникам работы в ночное время;
- документы, подтверждающие согласие на работу в ночное время;
- документы, подтверждающие ознакомления с правом отказа от работы в ночное время.

Порядком выдачи медицинского заключения рассматриваемым категории работников, за исключением выдачи медицинских заключений инвалидам, законодательством не устанавливается.

В обязательном порядке выдается индивидуальная программа реабилитации инвалидам, предусматривающая рекомендации по относительно выполнения работ в выходные и праздничные дни (ст. 11 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ)<sup>1</sup>.

Ознакомление работников с правом отказа от работы в ночное время, по нашему мнению, является с того момента, когда у работника возникло право в момент, если работнику устанавливается конкретный режим работы. Для этого обычно в ночное время определяется таким режимом рабочего времени (сменная работа, которая приходится в ночное время).

Взять для примера такую ситуацию: при приеме на работу по профессии продавца, женщина, имеющая ребенка в возрасте до 3 лет, руководитель предложил подписать о согласии на работу в ночное время. По нашему мнению, работодателю нет нужды в каждом случае получать письменное разрешение на работу в ночное время перед работой во вторую смену.

---

<sup>1</sup> О социальной защите инвалидов в РФ: федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ: по сост. на 1 июня 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

Необходимость работы в ночное время, если возникает от ситуации, то нужно в каждом следующем разе работника знакомить с правом отказа от работы в ночное время.

Особенный порядок работы ночного характера творческих работников может устанавливаться коллективным договором, ЛНА, трудовым договором. Перечень работ, профессий, должностей данных работников определяется Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252.

Спортсмены в возрасте младше 18 лет могут привлекаться к работам в ночное время, в ситуации предусмотренными в соглашениях, коллективными договорами, ЛНА, трудовыми договорами (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

## **2.4. Стимулирующие выплаты**

### **2.4.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера**

Согласно части 1 статьи 129 ТК РФ стимулирующими выплатами называются доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также премии и иные поощрительные выплаты.

По мнению Буньковского Д.В. стимулирование работника начинается с его осознания задачи, которую ему предстоит выполнить, и того, как эта задача способствует успешной деятельности предприятия. Такой метод будет направлен на своевременное и качественное выполнение задач и функций подразделениями предприятия, должностных обязанностей исполнителями<sup>1</sup>.

Данные выплаты определяются соглашениями, коллективными договорами или ЛНА (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Буньковский Д.В. Инновации в управлении фондом оплаты труда компании (на примере предприятия трубопроводного транспорта) // Вопросы управления. 2015. №3 (15). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-upravlenii-fondom-oplaty-truda-kompanii-na-primere-predpriyatiya-truboprovodnogo-transporta>

В локальных нормативных актах, предусматриваются определение стимулирующих выплат, так как обязана учитываться с мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).

Отличие компенсационных выплат от доплат и надбавок стимулирующего характера в том, что доплаты и надбавки не связаны с оплатой труда на определенных условиях. Главной же особенностью выступает стимулирование работников к увеличению количества и качества выполняемого труда. При помощи стимулирующих доплат и надбавок следует поощрять очень ценных и опытных сотрудников, а также уменьшить проходимость кадров, привлекая на работу ответственных и качественных работников<sup>1</sup>.

По мнению Квакиной А.В. при возникновении трудовых правоотношений, заключении трудового договора работодатель пытается условия о премировании работников обратить в русло права организации, а не обязанности. Также актуальным представляется отсутствие четко определенного понятия «стимулирующие выплаты» в трудовом законодательстве<sup>2</sup>. Законодатель поверхностно касается этого вопроса в ст. 129 ТК РФ.

Трудовым законодательством не ограничиваются каким-либо перечнем стимулирующих доплат и надбавок. Устанавливаются обычно за:

- профессионализм
- качественную квалификацию
- непрерывный стаж
- класс
- звание
- знания иностранных языков
- прочие заслуги

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 146.

<sup>2</sup> Квакина А.В. Выплаты стимулирующего характера // Символ науки. 2016. №4-2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vyplaty-stimuliruyuschego-haraktera>

Выделим, и то, что лучше всего установить доплаты и надбавки стимулирующего характера локальными документами. Следует предусмотреть такие варианты:

- виды доплат и надбавок, применимые у данного работодателя
- размеры, в процентном соотношении, долях и закрепленных суммах
- показатели, при достижении которых работникам может быть установлена та или иная доплата или надбавка

В данной ситуации, в трудовом договоре ставится отсылка на ЛНА работодателя, с которым работник обязан ознакомиться при трудоустройстве на работу (ч. 3 ст. 68 ТК РФ), а при достижении работником нужных целей на основании приказа или распоряжения работодателя, то работнику оплачивается согласованная доплата или надбавка. Учитывая, если основание для утверждения доплат или надбавок применимо, то при трудоустройстве на работу, оформлять выплату следует в том же приказе или распоряжении работодателя, где работник оформлялся на работу<sup>1</sup>.

По мнению Шайхутдиновой Н.П. основной функцией локальных нормативных актов трудового права, как любых других актов, содержащих нормы права, является функция правового регулирования. Локальные нормативные акты содержат локальные нормы права, обладающие всеми признаками общей правовой нормы<sup>2</sup>.

Если при найме на работу нового работника, имеющего знания английского и (или) французского языков, то нужно обязательно это в трудовом договоре указать, что работник имеет право на доплаты и надбавки согласно положению об оплате труда, и самое важное ознакомить его под роспись с этим положением.

Зленко Д.М. определяется правовая группа проблем стимулирования персонала в отечественных компаниях сводится к злоупотреблению властью

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 147.

<sup>2</sup> Шайхутдинова Н.П. Функции локальных нормативных актов трудового права // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2014. №3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/funktsii-lokalnyh-normativnyh-aktov-trudovogo-prava>

руководителями организации, к воздействию на сотрудников тоталитарными, почти деспотичными методами<sup>1</sup>. К сожалению, на сегодняшний день в России нет законодательных актов, противодействующих неправомерным действиям руководителей. В невыигрышном положении оказываются сотрудники с низкой квалификацией и малым опытом работы, так как работник понимает, что найти место в другой организации ему будет крайне сложно.

Работодатель в своем приказе о приеме на работу должен указать, что помимо должностного оклада ему будет выплачиваться надбавка в размере 30% должностного оклада согласно действующему положению об оплате труда.

Оголихиной С.Д. утверждается позиция, что мотивирование труда должно включать стимулирование, т. е. создание условий, при которых работник будет удовлетворять свои потребности, достигнув заранее установленных результатов показателей. В большинстве российских компаний еще с советских времен применяется тарифная система оплаты труда, которая действует по принципу уравнительности в оценке личного вклада работников, что в итоге приводит к незаинтересованности сотрудников в развитии организации и повышении ее конкурентоспособности<sup>2</sup>.

На счет стимулирующих доплат и надбавок, не редко начисляются на оклад (в случае, если они определены в процентах) или на дневную (почасовую) тарифную ставку и выплачиваются ежемесячно. Производимые выплаты в ситуациях сохранения среднего заработка, то на такую надбавку не следует начислять, так как она включена в расчет среднего заработка (п. 2 Положения № 922)<sup>3</sup>.

По мнению Белашовой В.В. стимулирование определяет мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя (предпринимателя) на организацию процесса производства,

---

<sup>1</sup> Зленко Д.М. Проблемы стимулирования персонала в российских коммерческих организациях // Инновационная наука. 2016. №4-1 (16). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-stimulirovaniya-personala-v-rossiyskih-kommercheskih-organizatsiyah>

<sup>2</sup> Оголихина С.Д. Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда на российских предприятиях // Экономика труда. 2016. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistem-oplaty-i-stimulirovaniya-truda-na-rossiyskih-predpriyatiyah>

<sup>3</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 150.

оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль, поскольку полученная прибыль идет не только в карман работодателю (предпринимателю), а используется на выплату налогов в федеральный и местный бюджеты, на расширение производства<sup>1</sup>.

Следует сделать вывод, что стимулирование труда наемных работников не определяется частным делом любого предприятия или организации, а отражает собой важную роль в экономическом развитии страны, в возвышении национальной экономики.

## 2.4.2. Премии

Для повышения денежной заинтересованности работников могут вводиться системы премирования, чтобы повысить качество работы и производительности труда, которые по целевому значению подразделяются на 2 группы:

- базовая система премирования (общие результаты труда)
- специальные системы премирования (оптимизация организации)

На данном этапе развития трудовым законодательством не утвержден состав положений о премировании работников организаций. Все предыдущие принятые НПА по данному вопросу носит рекомендательный характер и не является обязательным условием.

Согласно Письму Роструда № 2227-6-1 если повышение произошло в расчетный период, выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения), установленной в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на тарифные

---

<sup>1</sup> Белашова В.В., Рошкеттаев С.А. Моральные и материальные виды стимулирования персонала // Инновационная наука. 2017. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/moralnye-i-materialnye-vidy-stimulirovaniya-personala>

ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение) каждого из месяцев расчетного периода<sup>1</sup>.

Для применения системы премирования следует установить:

- условия и показатели о премировании
- табель о премируемых работниках
- суммы премиальных выплат
- интервальность премирования
- источники премирования.

Положением также можно выявить:

- перечень технических потерь, из-за которых происходит лишение премий
- выплаты, за которые доплачиваются премии
- интервальность времени, за которые не начисляются премии

Работодателю следует заранее оговорить порядок премирования для работников, которые поступили (уволнились) в период, за который начисляется премия.

Для осуществления производственного процесса показатели премирования должны определяться с учетом особенностей деятельности работодателя и планов работников.

При создании качественной премиальной системы не следует превышать выше допустимой нормы количества премиальных выплат. Так как может потеряться наглядность системы премирования с главными достижениями труда организации.

Результаты и условия премирования утверждаются подобным образом, чтобы улучшение первичных показателей не принесло ухудшающего других показателей. В качестве примера, в случае если организацией назначено премирование за повышение производительности труда, то следует предвидеть это в положение о

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 154.

премировании условия, которые не будут допускать при этом снижения качества труда.

Установление премий за реализацию или перевыполнение общепроизводственных заданий, увеличение качества изготавливаемой продукции, исследование новой техники и будущих технологий, увеличение производительности труда, понижение себестоимости производства,

Премии могут устанавливаться за выполнение или перевыполнение производственных заданий, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и прогрессивных технологий, рост производительности труда, снижение себестоимости производства, расчетливость материальных ресурсов и т.д.

Поощрение работников за качественные показатели продукции, вероятно, производится по показателям, как увеличение представления продукции с первого предъявления, снижение возможности рекламаций, снижение брака и остального.

Стимулирование повышения производительности работы и объемов производства происходит по текущим обстоятельствам:

- плановое задание по выполнению и перевыполнению работ
- увеличение объемов производства
- нормы выработки по выполнению и перевыполнению работ
- выполнение плана по заданной номенклатуре производства продукции

Премирование работников и служащих происходит за реальное повышение результатов работы предприятия или её структурного подразделения, в качестве примера можно взять.

В иной ситуации, после достижения обозначенных результатов премии рабочим выплачиваются в процентной сумме к тарифной ставке (сдельной) или точной сумме, а для служащих, конкретно, в процентах к их должностному окладу или определенной сумме.

Равным образом, размер премиальных может устанавливаться за каждый новый процент улучшения результатов в зависимости от текущего плана или

достигнутого уровня в прошлом периоде: повышение производительности труда, уменьшение себестоимости, улучшение качества производимой продукции и т.п.

Учитывая особенности некоторых результатов премирования, то данные премии утверждались бы в процентном соотношении достигнутых результатов по определенному показателю.

В общем кругу премируемых входят сотрудники, которые определенно повышают качество выполнения и перевыполнению утвержденных показателей премирования.

Данное премирование по утвержденным показателям проводится по результатам работы за месяц, квартал, год в зависимости от своеобразности в организации производства труда, равным образом за периоды другой продолжительности с учетом сроков на воплощение производственных планов, допустим, при аккордной системе оплаты труда.

При производственных упущениях в работе, повлекших снижение качества труда, премия может не начисляться. При этом нельзя лишать работника премии за совершение дисциплинарного проступка.

Работникам, отработанным за неполный период, в котором начисляются премии, прекратившим трудовые правоотношения по уважительным причинам, выплаты премий, по общим правилам, происходят за реально отработанное время учетного периода.

Работники, поступившие не с начала учетного периода на работу, премия выплачивается за реально отработанное время.

Список выплат определяются самостоятельно, независимо от форм собственности, на которые начисляются премии.

При получении выплат по единовременным премиям, учитываются выполненные работником на должном уровне задач, которые обуславливаются трудовым договором. Однако, учитываются еще и факторы, которые характеризуются разумное отношение работника к его труду, но и его инициативность и т.д.

К списку таких премий входят за выполнение особо нужных работ, по концу работы за год, к праздничным датам.

Вознаграждение к концу года выплачивается в размере оклада (тарифной ставки) либо нескольких тарифных ставок за полный отработанный год, или от случая продолжительности стажа непрерывной работы в организации.

Работники, проработавшие не весь календарный год по уважительным причинам, премии по итогам работы за год выдаются реально отработанному времени.

## **ГЛАВА 3. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

### **3.1. Гарантии и компенсации**

#### **3.1.1. Понятие и виды гарантийных выплат и доплат**

Гарантии - это способы, средства и условия, благодаря которым, устанавливается выполнение предоставленных прав работникам в части социальных отношений.

Компенсации - это выплаты денежного характера, созданные для задач возмещения работникам затрат, понесенных с исполнением ими трудовых функций, предусмотряемых Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Также, несмотря на общие гарантии и компенсации, перечисленных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), работникам даются гарантии и компенсации в таких случаях<sup>1</sup>:

- при отправлении в служебные командировки
- переезд на работу в другую местность
- при осуществлении обязанностей государственного и муниципального характера
- совмещение учебы с работой
- вынужденное прекращение работ не связанных с виной работника
- при получении ежегодного оплачиваемого отпуска
- прекращения трудового договора в иных ситуациях

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

- выдача трудовой книжки при увольнении работника в связи с задержкой по вине работодателя

Работодателем предоставляются гарантии и компенсации на данные выплаты за счет средств организации. Работник, исполняющий в интересах органов и организации государственные или общественные обязанности, то данному работнику данные выплаты производятся в порядке определяемый ТК РФ, иными ФЗ и другими НПА РФ. В перечисленных случаях, работодатель должен освободить работника от главной работы на период выполнения государственных или общественных обязанностей.

### **3.1.2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность**

Служебная командировка – это поездка по распоряжению работодателя работнику на установленный срок для служебного выполнения поручения за пределами постоянной работы. Постоянная работа для работников, у которых происходит в пути или имеет разъездной характер, не признаются служебными поездками согласно статье 166 ТК РФ.

При направлении работников в служебные командировки устанавливаются в соответствии со статьей 167 ТК РФ. При таких данных направлениях работника в служебные командировки, гарантируются сохранение места работы и должности, а также средней заработной платы и возмещение расходов служебной командировки.

Статьей 168 ТК РФ возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в случае направления, работодатель должен возместить работнику<sup>1</sup>:

- проездные
- расходы за найм жилого помещения

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

- суточные расходы (дополнительные), которые связаны с проживанием вне места постоянного жительства
- другие расходы, по разрешению или ведоמו работодателя

Командировка, как правило, не может быть в продолжительность более 40 дней, не считая времени произведенной в пути. Для выполнения монтажных наладочных и строительных работ, командировка не должна быть больше года.

Не являются командировкой поездки по служебным делам (за пределами постоянного жительства и работы) таких работников, трудовые обязанности которых определены с постоянными разъездами. Для данных работников заранее установлены компенсации за расходы в пути в заработную плату.

На протяжении всего рабочего времени во время командировки за работниками остаются место работы и среднемесячный заработок. Данным работникам выплачиваются суточные за время нахождения в командировке и возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения.

За каждый день командировки выплачиваются командировочные, а также выходные и праздничные дни, день приезда и день отъезда. В случае возможности у работника возвратиться в этот же день к месту постоянного жительства, не полагаются суточные за время командировки. В командировочном удостоверении о дне убытия в назначенное место и дне уезда из места командировки устанавливается срок. В случае, если работник командирован в разные места, отметки делаются в днях прибытия и дня убытия в каждом пункте и заверяются печатью организации.

Работодателем приказом назначается лицо, которое будет нести ответственное ведение журналов учета работников, прибывающих в командировку и выезжающих в командировку, а также производства отметок в командировочных удостоверениях. Для однодневной командировки не выдаются командировочное удостоверение.

Возмещаются работнику расходы по проезду к месту командировки и обратной дороги в сумме стоимости проезда воздушного, водного, железнодорожного и автомобильного транспорта общего пользования (за исключением такси), а также включая страховые выплаты по обязательному государственному страхованию пассажиров на автотранспорте и др.

Для компенсации проездных расходов по проезду работника, таких как в мягком вагоне, каютах и прочее, производится в каждом особенном случае с разрешения руководителя предприятия в случае предоставления проездного.

В случае, если командировочный работник не имеет возможности показать проездные документы, то организация с разрешения руководителя оплачивает ему минимальную стоимость проезда от постоянной работы до командировки, утвержденная по справочным пассажирских перевозок. Если был потерян авиабилет, то для доказательства оплаты стоимости полета послужит справка управления гражданской авиации, которая выдается на основании данных отрывного талона проданного билета.

По найму жилого помещения в месте командировки компенсация устанавливается работнику от дня прибытия и по день выезда сумма, определяемая Минфином России. Оплата осуществляется по найму жилого помещения по реальным расходам, утвержденным данными документами, но не выше установленной законодательством суммы в день. В случае отсутствия данных документов работнику должны возместить расходы связанные с наймом жилого помещения в размере, определяемом Минфином России.

Компенсации по части с проживанием в месте временного жительства во время командировки, утверждаются выплатой суточных за командировочные дни, а также в числе за дни приезда и отъезда, дней в пути, учитывая время вынужденной остановки в пути. Сумма суточных устанавливается Минфином России.

За счет средств организации могут устанавливаться по большей мере высокие нормы компенсаций при командировочных данных сотрудников.

При отправке в командировку выдается денежный аванс работнику в пределах нормы, необходимых на оплату проезда, затрат по найму жилого помещения и суточных. В ходе 3 дней после возвращения с командировки сотрудник должен предъявить авансовый отчет истраченной суммы, к которой предоставлялось командировочное удостоверение, документы о найме жилого помещения и расходах по проезду.

Работник, находящиеся в командировках, для них распространяется режим рабочего времени и отдыха таких организаций, к которым они прикреплены на командировку. Не предоставляются по возвращению из командировки дни отдыха не использованных дней отдыха во время командировки.

Согласно Письму Роструда № 1144-ТЗ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях.

В таком случае, на общих условиях производится компенсация компенсации за такую работу, если работник был отправлен в командировку специально в выходные или праздничные дни. Однако, если днем отъезда приходится командировка на выходной день, то выделяется работнику другой день отдыха по возвращении из командировки.

В случае направления сотрудников предприятий и учреждений для повышения квалификации, выполнения строительных работ, а также при активном и разъездном характере работы, то при осуществлении работ вахтовым методом и полевых работ, на постоянной работе в дороге на территории РФ устанавливаются компенсационные выплаты.

Для работников геологоразведочных и топографических работ, выплачивается полевое довольствие для компенсации повышенных расходов за время, проведенное в районах выполнения геологических и топографических партий полевых работ, а также за отлучения от постоянного места жительства.

Порядок и размеры возмещения расходов определяются коллективным договором или ЛНА организации, связанных со служебными командировками. При таком раскладе, суммы возмещения не допускаются ниже размеров, которые устанавливаются Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Статьей 169 ТК РФ определяет возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.

В случае, если по предварительной договоренности переезд работника осуществляется работодателем в другую местность, то он должен возместить работнику расходы, связанные с переездом работника, членов его семьи и перевозки имущества, а также затраты по обустройству в новом месте жительства.

Работодателем осуществляется компенсационные выплаты при переезде в другую местность на работу.

Работодатель вынужден возместить работнику при переезде по предварительной договоренности с работником:

- затраты по переезду работника и его семьи, перевозку имущества
- затраты на обустройство в новом месте жительства

Определенные размеры по возмещению расходов утверждаются соглашением сторон трудового договора.

Заработная плата выплачивается работнику, учитывая из его должностного оклада (тарифной ставки) на новом месте работы за дни сбора в дорогу, а также устройство на новом месте жительства и за время нахождения в пути.

В подобных случаях, если не представляется возможности установить заранее размер компенсаций работнику, то ему выплачивается аванс на счет будущих расходов.

По трудовому законодательству выплачиваются компенсации членам семьи работника, к таким относятся: супруг (а), их дети и родители супругов, которые находятся на иждивении работника и проживающих с ним. В случае, если работник и члены его семьи переезжают на новое место жительства по истечении года со дня реального предоставления жилого помещения, стоимость проезда выплачивается как единовременно пособие.

В ином случае, если работник принимается или переводится на работу в отъезд сроком выше одного года и семья отказывается переезжать, то с работодателем решается вместо выплат единовременного пособия могут быть возмещены расходы, связанные с временным проживанием на новом месте.

Организация несет расходы по выплате компенсаций, на которую переводится, направляется или принимается работником.

В обязанность работника входит возвращать денежные средства в полном объеме, которые были выплачены ему по переезду на работу в чужую местность, на таких основаниях:

- не появился на рабочем месте или совершил отказ к выполнению работы без указания уважительной причины
- до конца срока работы, установленного законодательством или определенном при переезде, направления или приеме на работу, а в случае отсутствия конкретного срока, то по истечению 1 года работы, увольнения по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные проступки (действия), которые в случае с действующим законодательством является основанием прекращения договора

Работник, не явившийся на работу или отказывающийся приступить к выполнению работы по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных путевых расходов.

Постановлением правительства РФ «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» определены нормы и порядки возмещения командировочных расходов при направлении сотрудников в зарубежные командировки.

Определенные размеры выплат расходов устанавливаются соглашением сторон трудового договора, но не могут иметь ниже размеров, утвержденные Правительством РФ для организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

### 3.1.3. Гарантии и компенсации при исполнении государственных или общественных обязанностей

В обязанность работодателя входит освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) временного исполнения им обязанностей государственного или общественного характера, если согласно ТК РФ и другими ФЗ эти обязанности должны выполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

Для работника сохраняется место работы и ежемесячный заработок. Данные гарантии устанавливаются в таких случаях<sup>1</sup>:

- при использовании избирательного права
- осуществление депутатских обязанностей
- вызов в прокуратуру, в органы дознания, для предварительного следствия, в суд в качестве понятого, потерпевшего и др. в рабочее время
- выступление в судебных заседания в качестве общественных заседателей, обвинителей и защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов
- исполнение поручений органов народного контроля
- работа в комиссии по установлению пенсий с участием органов местного самоуправления
- явка в комиссию по вызову по начисление пенсий свидетелем для дачи показаний о трудовом стаже
- участие в ликвидации пожара или аварии членов добровольных пожарных дружин
- исполнение иных государственных или общественных обязанностей, в иных ситуациях, определяемых законодательством

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

В случае привлечения работников к исполнению государственных или общественных обязанностей, государственный орган или общественное объединение, в соответствии с ч.1 ст. 170 ТК РФ выплачивают работнику компенсацию за время исполнения этих обязанностей в размере, установленном ТК РФ, иными ФЗ и другими НПА РФ либо решением общественного объединения.

Гарантии работникам, избранные в профсоюзные органы, не освобожденные от исполнения трудовых обязанностей, порядок увольнения указанных работников в ст. 171 ТК РФ определяются разделами в ТК РФ.

Для членов комиссий по трудовым спорам выделяется свободное время от работы для принятия участия в работе данной комиссии с сохранением ежемесячного среднего заработка.

Статьей 373 ТК РФ определяется порядок увольнения работников, выбранных в составе комиссий по трудовым спорам.

Таким образом, согласно ст. 172 ТК РФ гарантии работникам, имеющих освобождение от работы в результате избрания их на выборные должности в государственные органы либо в органы местного самоуправления, которые определяются ФЗ и законами субъектов РФ, регулирующими порядок и статус деятельности данных лиц.

#### **3.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением**

Согласно ст. 173 ТК РФ направленным работникам на обучение организацией или самостоятельно поступившим в рекомендованную государственную аккредитацию образовательного учреждения высшего профессионального образования несмотря от их правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно проходившим обучение в таких учреждениях,

то обязанностью работодателя должна представляться дополнительные отпуска с сохранением ежемесячного среднего заработка в таких ситуациях<sup>1</sup>:

- аттестация на 1 и 2 курсах по 40 календарных дней, на каждом последующем курсе по 50 календарных дней
- подготовка к защите ВКР и сдача государственных экзаменов – 4 месяца
- сдача государственных экзаменов – 1 месяц

В обязанность работодателя входит предоставление отпуска без сохранения заработной платы работникам:

- допущенных к сдаче вступительных испытаний в образовательное учреждение высшего профессионального образования – 15 дней
- студентам подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней
- обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения

Работодатель оплачивает работникам один раз в учебном году проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно к месту жительства, которые успешно обучаются по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования.

Работникам, прошедшим обучение по очно-заочным и заочной формам обучения в учебном заведении имеющим государственную аккредитацию образовательных учреждений на срок 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов определяется их готовностью сокращенная рабочая неделя. За период освобождения от рабочего времени перечисленным работникам осуществляются выплаты размером 50 % ежемесячной средней заработной платы по главному месту работы, но не меньше минимального размера оплаты труда.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

По соглашению между работником и работодателем сокращение рабочего времени осуществляется посредством предоставления работнику одного свободного от работы дня за неделю или уменьшения продолжительности рабочего времени в течение недели.

Для работника совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации определяются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, проходившим обучение в образовательных учреждениях среднего образования, а также поступающим в данные образовательные учреждения, гарантии и компенсации предусматриваются статьей 174 ТК РФ<sup>1</sup>.

Направленные работники на обучение работодателем или по самостоятельно поступившим в данные образовательные учреждения среднего профессионального образования самостоятельно от их структурно-правовых форм по очно-заочной и заочной формам обучения, благополучно проходившим обучение в указанных организациях, то работодателем даются дополнительные отпуска с сохранением ежемесячного среднего заработка.

Между сторонами трудового договора по соглашению сокращение рабочего времени происходит выдвигания работнику одного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам устанавливаются коллективным договором или трудовым договором, для совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего образования.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

### 3.1.5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

В случае расторжения трудового договора в ситуации ликвидации организаций предусмотренной п.1 ст. 81 ТК РФ или сокращение численности или штата работников в организации п. 2 ст. 81 ТК РФ, то за увольнение работнику положена выплата выходного пособия в сумме среднего заработка, также за работником сохраняется ежемесячный средний заработок на срок трудоустройства, но не должен превышать 2 месяцев со дня увольнения с учетом выходного пособий.

В определенных ситуациях средний ежемесячный заработок за уволенным работником сохраняется в период 3 месяцев с дня увольнения решением органа службы занятости населения если учитываются условия двухнедельного срока, при этом сотрудник обратился в данный орган и не имел трудоустройства.

Согласно статье 178 ТК РФ выходное пособие выплачивается работникам расторжении трудового договора в ситуациях по основаниям<sup>1</sup>:

- если работник отказался от перевода на другую работу, необходимого согласно с его медицинским заключением, полученным в порядке, утвержденным ФЗ и иными НПА РФ или отсутствия у работодателя данной работы (п. 8 ч.1. ст. 77 ТК РФ)
- призыв или направление военную службу работника, или альтернативную гражданскую службу (п.1 ст. 83 ТК РФ)
- восстановления сотрудника на работу, который ранее выполнял данную работу (п.2 ст. 83 ТК РФ)
- отказ сотрудника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п.9 ст. 77 ТК РФ)

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

- подтверждение работника недееспособным к трудовой деятельности согласно с медицинским заключением, полученным в установленном порядке, предусмотренным ФЗ и другими НПА РФ (п.5 ч.1 ст. 83 ТК РФ)
- отказ продолжения работника от работы в части изменения конкретных условий трудового договора (п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ)

Согласно трудовым или коллективным договорам могут быть предусматриваться иные ситуации выплат выходных пособий, в таком случае устанавливаются увеличенные размеры выходных пособий.

В соответствии со статьей 179 ТК РФ выявляется преимущественное право на закреплении на работе в случае сокращения штата работников.

В организации дается сотрудникам преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников для более качественной производительности и квалификации труда.

Могут предусматриваться коллективным договором иные категории работников организации, использующие преимущественное право на закреплении на работе при одинаковой производительности труда и квалификации.

Согласно статье 180 ТК РФ определяются гарантии и компенсации при ликвидации организации, сокращения численности или штата работников организации.

В случае осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, в обязанность работодателя входит предложить работнику другую работу, которая имеется у этого работодателя, предусмотренная ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

Обязанность работодателя входит предупредить индивидуально работника под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения о скором увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращения штата или численности работников.

С письменного разрешения работника работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, предусмотренного в ч. 2 ст. 180 ТК РФ, но при этом выплатить дополнительную компенсацию в размере ежемесячной средней

зарплаты работника, рассчитанного по времени, установленному до истечения срока предупреждения об увольнении<sup>1</sup>.

В случае угрозы массовых увольнений работников работодатель учитывая мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принять решение

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Согласно статье 181 ТК РФ устанавливаются гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру в случае расторжения договора в связи с заменой собственника имущества организации.

Если расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи с заменой собственника имущества организации новый собственник должен будет выплатить конкретным сотрудникам компенсацию в размере не меньше 3 средних месячных окладов работника.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

## 3.2. Ответственность работодателя за нарушения по оплате труда

### 3.2.1. Материальная ответственность

Согласно статье 23 Всеобщей декларации прав человека каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд<sup>1</sup>.

Согласно ч.1 статьи 142 ТК РФ представители работодателя и сам работодатель, совершившие задержку заработной платы работников и иных нарушений, причитающие с выплатой заработной платы работников, то они понесут ответственность, предусмотренную ТК РФ и другими ФЗ.

Стилиди С.В. обратилась в Междуреченский городской суд Кемеровской области с исковым заявлением к Закрытому акционерному обществу «Междуреченский завод КПДС» о взыскании заработной платы и компенсации за задержку выплаты. Требования мотивированы тем, что истец состояла в трудовых отношениях с ЗАО «Междуреченский завод КПДС» в соответствии с приказом № от 02.02.2006г. в должности мастера ОТК и лаборатории. 16.12.2016 года трудовой договор расторгнут, Стилиди С.В. уволена по собственному желанию в соответствии с приказом №-к от 16.12.2016 года. Работодатель в нарушение трудового договора не производил выплату заработной платы. Иск Стилиди С. В. к ЗАО «Междуреченский завод КПДС» о взыскании заработной платы и компенсации за задержку выплаты удовлетворить<sup>2</sup>.

Следует вынести, что в случае нарушения сроков выплат заработной платы повлечет возможность привлечения работодателя к иным видам ответственности, к

---

<sup>1</sup> Всеобщая декларация прав человека, принятая на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. // Российская газета.– 1995. № 67.

<sup>2</sup> Мухаметгалиев С.И., Пирогова С.В. Бюджетирование затрат труда в агрохолдинговых организациях // Инновационная наука. 2017. №2-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/byudzhetrovanie-zatrat-truda-v-agroholdingovyh-organizatsiyah>

таким относятся дисциплинарная и материальная, завершая административной и также уголовной<sup>1</sup>.

Лебедев С.С. обратился в суд к ООО «ГОЛД ИНВЕСТ» о взыскании задолженности по заработной плате, процентов за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда и признании уволенным в связи с ликвидацией. Требования мотивированы тем, что 27 декабря 2013 года между ним и ООО «ГОЛД ИНВЕСТ» был заключен трудовой договор б/н от 27.12.2013 года, в соответствии с условиями которого он был принят на работу 01.01.2014 года по совместительству, приступил к выполнению трудовых обязанностей 09.01.2014 года. В указанной организации он работает по настоящее время. В соответствии с пунктом 3.1. трудового договора за выполнение трудовых обязанностей установлен должностной оклад, на который в соответствии с законодательством РФ начисляется районный коэффициент (1,3). Решение Заводского районного суда города Кемерово от 28 марта 2017 года оставить без изменения, апелляционную жалобу ООО «ГОЛД ИНВЕСТ» - без удовлетворения<sup>2</sup>.

Согласно ч.1 статьи 232 ТК РФ в случае причинения работодателем ущерба работнику, то он понесёт ответственность перед работниками согласно ТК РФ и другими ФЗ.

Истец Румянцева Ю.А. обратилась в суд и просит взыскать с ответчика МУП Серпуховского муниципального района «Проектно-производственная фирма архитектуры и градостроительства Серпуховского района» задолженность по заработной плате за ноябрь, декабрь 2016 года, январь, февраль 2017 года; компенсацию за задержку выплаты заработной платы и других выплат, компенсацию морального вреда в сумме 20 000 рублей. Исковые требования Румянцевой Ю. А. удовлетворить частично<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 216.

<sup>2</sup> Решение Кемеровского областного суда от 6 июня 2017 г. по делу № 33-6109/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <http://sudact.ru/regular/doc/ceK1ouq3IRUe/>

<sup>3</sup> Решение Московского областного суда от 26 мая 2017 г. по делу № 2-6109/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <http://sudact.ru/regular/doc/6o1V1YK2sgr1/>

При таком раскладе договорная ответственность работодателя не может устанавливаться ниже, чем утверждено трудовым законодательством.

Таким образом, по устранению ответственности работодателя перед работником нельзя ни соглашением, ни коллективным договором и трудовым договором.

### **3.2.2. Компенсация за просрочку выплаты заработной платы**

Согласно статье 236 ТК РФ нарушение работодателя по установленному сроку выплат заработной платы, то в его обязанность входит выплата работнику денежную компенсацию.

Такая обязанность может возникнуть без учета наличия или отсутствия вины работодателя.

Сумма выплаты компенсации не может составлять меньше  $1/300$  ставки рефинансирования Банка России на каждый последующий день просрочки выплаты работнику по его зарплате. Данная величина процентов высчитывается учитывая из неполученной в срок сумм начиная с дня, следующего установленного срока выплаты заработной платы и по день реального расчета включительно.

В случае, во время задержки выплаты оклада процентная ставка Банка России изменилась, то этот факт следует учесть при установке совокупной суммы денежной компенсации, которая обязана быть выплачена сотруднику.

Следует исходить из мысли, что согласно статье 236 ТК РФ проценты пресекаются начисляться при заключительном расчете сторон трудового договора. Однако, работнику если была выплачена только отдельная присужденная денежная сумма, то на оставшуюся их часть продолжается начисляться проценты<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты. Александров. М.: Налоговый вестник, 2009. С. 216.

Сумма компенсации предположительно может быть завышена или коллективным договором, действительная у работодателя, или трудовым договором, заключенным с определенным работником.

При покоем дне выплаты оплаты труда с выходным или нерабочим днём, то выплата зарплаты происходит в преддверии этого дня, согласно ч. 8 статьи 136 ТК РФ.

Следует сделать вывод, что выплаты оклада на следующий день (выходного дня) является днем просрочки и определяет работнику право требовать выплат компенсаций за пропущенные дни.

Следует выделить, что периодом просрочки учитывается календарными днями. Таким образом, праздничные и выходные дни следует также учитывать при назначении размера компенсаций.

В обязанность по выплатам компенсаций на равную часть применяется в случаях невыплат компенсационных и стимулирующих выплат, поскольку процентное начисление на конкретные суммы определяющими работнику входят в часть его оклада (ч.2 ст. 129 ТК РФ).

Денежные суммы не обязаны быть включены при высчитывании ежемесячного оклада работника согласно статье 139 ТК РФ.

### **3.2.3. Административная и уголовная ответственность работодателя за задержку заработной платы**

Административным законодательством предусматривается ответственность за нарушение о труде и об охране труда в соответствии ст. 5.27 КоАП РФ<sup>1</sup>.

Специальных, определяющих норм, которые могли бы определять ответственность за конкретные нарушения, связанные с выплатами оклада, административным законодательством не содержится.

Для должностных лиц штраф может быть на сумму от 1 т. до 50 т. рублей. Однако, для лиц осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, определена ответственность в размере от 1 т. до 5 т. рублей либо административное приостановление деятельности сроком до 90 дней. Юридическим лицам сулит штраф от 30 т. до 50 т. рублей либо административное приостановление деятельности сроком до 90 дней.

В течение года при повторном нарушении трудового законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, в прошлом привлекаемым к административному правонарушению, несет дисквалификацию сроком от 1 до 3 лет.

Подобное же правонарушение, частью 2 статьи 5.27 КоАП РФ, следует выделить деяния должностным лицом подобного, а не другого нарушения трудового законодательства<sup>2</sup>.

За не выплату заработной платы могут привлекаться к ответственности не только руководитель организации, так и другие должностные лица, несущие ответственность за выплату оклада на предприятии.

КоАП в отличие от УК РФ определяет статью, которая предусматривает ответственность за нарушение срока выплат зарплаты.

---

<sup>1</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 17 апреля 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч.1). – ст. 1.

<sup>2</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 17 апреля 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч.1). – ст. 1.

Следует выделить из ст. 145.1 УК РФ, что ответственность уголовная наступает если руководитель организации, учреждения или предприятия независимо от формы собственности, за невыплату зарплаты и других установленных законом выплат. Однако, главным бухгалтером может проводиться по делу как подстрекатель, организатор или подсобник<sup>1</sup>.

К ответственности, привлечение можно осуществить, если

- осознание руководителем организации характера своих противоправных действий и их последующих последствий, а также желания сознательного допущения их наступления
- невыплата оклада совершена из корыстных мотивов или личной выгоды
- невыплата оклада в продолжительность более 2 месяцев

### **3.3. Государственная защита трудовых прав**

#### **3.3.1. Государственный надзор и контроль**

Государственный контроль и надзор за осуществлением трудового законодательства и других актов, применяемых нормы трудового права, - это способ отстаивания трудовых прав работников, применяемых полномочными на то органами в совокупности с осуществлением иных способов, предусмотренных ТК РФ.

Контроль и надзор применяется вариантом проверок на соблюдение работодателями трудовых норм права как ответ на допущенные нарушения в связи с восстановлением трудовых прав работников путем надзора или в качестве предупреждения во избежание дальнейших нарушений путем контроля.

---

<sup>1</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г.: по сост. 17 апреля 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 25. – Ст. 2954.

Государственный контроль и надзор принимает форму как один из способов защиты трудовых прав, так как при его применении закрепляются сила правового воздействия на работодателей, представителей, обязанных к их обязательному выполнению предписаний уполномоченных органов по предотвращению выявленных нарушений, несмотря на это, некоторые меры государственного принуждения является привлечение виновных в нарушении законодательства о труде по части дисциплинарной ответственности или уголовной и иных случаях.

Государственный контроль и надзор – это деятельность уполномоченных органов, направляемая на проведение проверок по трудовому законодательству на действия работодателей по управлению труда (условия труда, применения норм трудового права, других НПА, коллективных договоров, соглашений), выявления и предотвращения работодателей и их представителей

Согласно статье 353 ТК РФ органами государственного контроля и надзора за соблюдение трудового законодательства и других НПА, определяющих нормы трудового права, являются<sup>1</sup>:

- федеральная инспекция труда
- федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие по контролю и надзору в установленной сфере деятельности
- органы исполнительной власти субъектов РФ
- органы местного самоуправления
- Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры

Федеральной инспекции труда уполномочено применять надзор и контроль за выполнение норм трудового прав всем работодателям по территории РФ.

Данные федеральные органы исполнительной власти применяют государственный надзор на соблюдение правил безопасного ведения работ в конкретных отраслях и других объектах промышленности наравне с федеральной инспекцией труда. Данные органы применяют функции по надзору и контролю в определенные сроки для их сферы деятельности согласно статьям 366-369 ТК РФ.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

Федеральными органами и органами исполнительной власти субъектов РФ, а также органами местного самоуправления применяют внутренний государственный контроль в подведомственных организациях на условиях и в порядке, применяемыми ФЗ и законами субъектов РФ.

Согласно Письму Роструда № 6646-ТЗ статьей ТК РФ устанавливается трехмесячный срок, в течение которого работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, исчисляемого со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Предусмотренный указанной статьей трехмесячный срок является более коротким по сравнению с общим сроком исковой давности, установленным гражданским законодательством Российской Федерации.

Генеральным прокурором РФ и его подчиненные прокуроры применяют государственный надзор за правильным исполнением трудового законодательства и других НПА, применяемых нормы трудового права согласно ФЗ.

Данные органы взаимодействуют при проведении данной деятельности между собой, а также профсоюзов, инспекторами труда профсоюзов, объединениями работодателей, иными организациями согласно 365 статьи ТК РФ.

### 3.3.2. Федеральная инспекция труда

Федеральная инспекция труда – это централизованная единая система, соотносящая их федерального органа исполнительной власти, имеющего полномочия по проведению государственного контроля и надзора по соблюдению трудового законодательства и других НПА, определяющих нормы трудового права, а также его территориальных органов (ГИТ – государственная инспекция труда) (ч.1 ст. 354 ТК РФ).

В Постановлении Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» входят положения, полномочия, организационная деятельность<sup>1</sup>.

Руководство федеральной инспекции труда своей деятельностью осуществляет, а также федерального органа исполнительной власти уполномоченного по проведению государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и других НПА, определяющих нормы трудового права, главным государственным инспектором труда РФ, назначаемым на должность и отстраняемый от должности Правительством РФ (ч.2 ст. 354 ТК РФ).

Осуществление деятельности федеральной инспекции труда и её должностных лиц проходит на основе принципов уважения, защиты и соблюдения прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости, гласности (ч.1 ст. 355 ТК РФ).

Статьей 359 ТК РФ закреплён принцип независимости. Данная норма утверждает, что государственные инспекции труда при выполнении своих прав и исполнение обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, имеют независимость от других государственных органов, должностных лиц и подчиняются только законам.

Общими задачами органов федеральной инспекции труда выделяются:

---

<sup>1</sup> Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324; по сост. на 1 июля 2016 г. // Сборник законодательства Российской Федерации. –2004. – № 28. – Ст. 2901.

- выполнение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, а также право на безопасные условия труда
- выполнение соблюдения трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права
- гарантия работодателям и работникам на получение информации на более лучшие средства и методы соблюдения положения трудового законодательства и других НПА, содержащих нормы трудового права
- доклад сведений соответствующим органам государственной власти по факту нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, не попадающие под действие трудового законодательства и других НПА, содержащих нормы трудового права (ч. 2 ст. 355 ТК РФ).

Согласно имеющимся задачам федеральной инспекции труда, предоставляются широкие полномочия, главными которые перечисляются статьей 356 ТК РФ. К ним относятся<sup>1</sup>:

- исполнение государственного контроля и надзора за выполнением работодателями трудового законодательства и других НПА, присутствующих нормы трудового права посредством проверок, обследований, выдачи нужных для исполнения предписаний об устранении нарушений, оформления протоколов об административных правонарушениях в пределах допустимых полномочий, составлений иных материалов о привлечении виновных за ответственность согласно ФЗ и другим НПА РФ
- проверка дел об административном правонарушениях согласно законодательству РФ
- исследование обстоятельств и причин обнаруженных нарушений и травматизма
- прием мер по устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

- отсылка в установленном порядке данной информации в федеральные исполнительные органы власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и суды
- исполнение контроля и надзора за реализацией прав работников на обеспечение по социальному страхованию от несчастных случаев по производству и профессиональных заболеваний и т.д.
- временная нетрудоспособность за счет финансирования работодателей
- проведение контроля и надзора за соблюдением определенного порядка расследования и учета несчастных случаев
- составление предложения по профилактике производственного травматизма
- участие в расследовании несчастных случаев на производстве и проведение расследований самостоятельно
- составление предложений по разработке в совершенствовании трудового законодательства и других НПА, описывающих нормы трудового права
- установление приема и рассмотрения заявлений, жалоб, писем и других обращений работников нарушенных трудовых прав, а также принятие мер по ликвидации выявленных нарушений и восстановлению прав

Кроме полномочий, перечисленных статьей 356 ТК РФ, федеральной инспекцией труда осуществляется и иные полномочия согласно ФЗ и другим НПА РФ.

Осуществление федеральной трудовой инспекции свою деятельность с федеральными органами исполнительной власти, которые выполняют функции по контролю и надзору определенной сферы деятельности, другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профсоюзами, объединениями работодателей, другими организациями (ст. 365 ТК РФ).

Основополагающими правами государственных инспекторов труда определены в статье 357 ТК РФ. Права инспекторов имеют разработанную основу и широко позволяют качественно пресекать нарушения трудового законодательства.

Право государственного инспектора имеет особое значение выслать работодателю предписание, которое обязано быть исполнено согласно статье 357 ТК РФ. Выдача предписаний выделяется если<sup>1</sup>:

- к государственной инспекции труда было обращение от профсоюзного органа, работника или другого лица
- по вопросам, на рассмотрении данного органа индивидуального или коллективного трудового спора
- выявлены реальные нарушения трудового законодательства или других НПА, содержащих нормы трудового права

Имеющееся предписание может обжаловано работодателем в суде сроком до 10 дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Решения инспекторов труда могут обжаловаться данному руководителю по служебной подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) судебным порядком, а решения главного государственного инспектора в суд в соответствии статьи 361 ТК РФ.

На незаконные действия или бездействия инспекторов имеется ответственность предусмотрена согласно статье 364 ТК РФ. За невыполнение или ненадлежащим исполнением государственным инспектором труда, а также других работников, по вине возложенных на него трудовых обязанностей, несет дисциплинарную ответственность согласно статье 192 ТК РФ.

Главные нормы, определяющие порядок проверки работодателей, предусматриваются статьей 360 ТК РФ. В неё включены нормы общего содержания и нормы, определяющие особенности конкретных организаций-работодателей.

Главные нормы о порядке проведения проверок выделяются следующим образом:

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.

- о порядке проведения должностными лицами федеральной инспекции труда утверждается ратифицированными РФ Конвенциями МОТ по части инспекции труда (Конвенция 1947 г. № 81 об инспекции труда, ратифицированная Россией в 1998 г.), ТК РФ, иными федеральными законами, а также положениями Правительства РФ

- для осуществления государственными инспекторами контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде и иных НПА, содержащих нормы трудового права, применяются на всей территории РФ любых работодателей

- инспекторская проверка уведомляет о личном присутствии у работодателя или организации, если не считает, что уведомление может понести ущерб контролю

Предусмотрен особый порядок проведения проверок инспекторами для:

- организаций Вооруженных Сил РФ
- органов безопасности
- органов внутренних дел
- государственной противопожарной службы
- иных правоохранительных органов
- исправительных учреждений
- организаций атомной и оборонной промышленности и др.

Главными особенностями следует выделить в том, что:

- возможность в получение доступа инспекторов труда к данным организациям должно быть заблаговременно

- проведение проверок должно осуществляться в назначенное время

Ограничение проведения проверок может быть во время учений или маневров, боевых действий и т.п. Данный порядок осуществления проверок определяется ФЗ и другими НПА РФ. Однако, что в данных актах обязаны быть учтены описанные особенности, предусматриваемые ч.4 ст. 360 ТК РФ.

Гарантиями на реализацию прав государственной инспекции труда является ответственность за воспрепятствование её законной деятельности. Лица, мешающие

реализации государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и прочих НПА, определяющих нормы трудового права, не выполняющие предъявленные им предписания, исходящие угрозы насилия или насильственные действия к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, которые несут ответственность согласно статье 363 ТК РФ.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность по правовому регулированию оплаты труда не вызывает сомнений, поскольку действующие нормы применяются во многих государствах независимо от способа организации в экономической части. Чаще всего совпадают методы регулирования: принятие законов и иных нормативных правовых актов государством, коллективно-договорное регулирование и установление условий оплаты труда в трудовом договоре.

В система локального регулирования оплаты труда включаются элементы: коллективного договора; локально-нормативные акты, содержащие нормы трудового права; локальные нормативные акты, с нормы иных отраслей права; локальные акты толкования права; локальные акты реализации прав и обязанностей.

Определенные системы оплаты труда устанавливаются в коллективно-договорном порядке, а также на основании принятия локально-нормативных актов. Данные документы устанавливают еще условия и порядок индексации оплаты труда, однако некоторые правила оплаты при не соответствии от нормальных условий труда, места и сроков оплаты труда, формы оплаты труда; определяется период для расчета ежемесячной оплаты, определение льгот и преимуществ работникам.

Учитывая систему локального регулирования оплаты труда, следует учитывать следующие факторы: Первое, реализация работниками своих прав необходима не только основных норм, установленных трудовым законодательством, но и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Оказывает на качество регулирующего взаимодействия и наличие у работодателя актов толкования, дающие определение положения коллективного договора и локально- нормативных актов. Ко второму следует выделить, что регулирование вопросов оплаты труда на отдельные категория работников осуществляется по нормам трудового права, а также по нормам других отраслей права. К третьей особенности, это функция коллективного договора как локального акта социального

партнерства для регулирования вопросов оплаты труда и других правоотношений, учитывающих денежную оценку, взаимодействующих между работодателем и работником, широка, так как обусловлена наделением у него высокой юридической силы, в отличие локальных нормативных актов работодателя.

По вопросам связанных с оплатой труда, закрепленные в коллективно-договорном порядке, следует разделить на несколько групп: 1. учет главных элементов системы оплаты труда: сроков выплаты заработной платы; обязанности сторон по механизму регулированию оплаты труда с изменением цен, определенных коллективным договором; 2) формирование оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных: установление порядка, размера и условий выплаты работникам, условия труда на рабочих местах специальной оценки условий труда определенных к вредным условиям труда; установление размера и порядка выплаты работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), и др. 3) формирование оплаты труда отдельных категорий работников: установление размера оплаты времени простоя творческих работников; установление особенностей оплаты труда; установление возможности выплаты выходного пособия работнику, заключившему на срок до двух месяцев; 4) другие решения, определяющие отношения между работником (его представителями) и работодателем, утверждающие денежную оценку (порядок компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, повышение размера материальной ответственности работодателя и прочее).

Четвертым фактором является толкование локальных актов. По общей ситуации действующее законодательство не регламентирует вопросы толкования на локальном уровне, а также не устанавливает требования к формам, содержания, структурам локальных актов.

Пятым фактором выступают акты реализации прав и обязанностей. По нашему мнению, будет правильным решением включать данные акты к системе локального регулирования, так как при таком наличие осуществляет возможность по воплощению картины поведения, которые закреплены в законодательстве и (или) локальных правовых актах. В ситуации локальности реализации основными

субъектами своих прав и обязанностей имеется приличное число актов реализации прав и обязанностей в части оплаты труда. К данным документам относятся трудовой договор, дополнительные соглашения к договору, заявления работников, приказы (распоряжения) работодателя ненормативного характера, определение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сфера оплаты труда с нормами налогового законодательства и законодательства в сфере обязательного социального страхования. Работодатель в силу налогового законодательства выполняет задачи агента по налогу на доходы физических лиц. Структура локального регулирования оплаты труда влияет на содержание обязательств работодателя перед налоговой. Согласно ч. 1 ст. 252 НК РФ прибыль организаций снижает на полученные доходы в сумме созданных расходов, к таким на оплату труда. Очень важна обоснованность и документальное утверждение данных расходов, что по нашей ситуации может определять наличие правовых оснований применения работодателем данных выплат и данных актов реализации прав и обязанностей.

Таким образом, для формирования качественной системы локального регулирования оплаты труда нужно осуществить таким образом: создание на локальном уровне пакета локальных правовых актов, содержащего коллективный договор, ЛНА, а также другие решения со стороны работодателя правового характера, сущности нормы трудового права, локально-нормативных актов и других решений правовой направленности, определяющие нормы других частей права. По своей части комплекса такие данные акты формируют правовую базу решения формы локального регулирования оплаты труда.

Определения принципа законности характерно установлением на локальном уровне всех нужных локальных правовых актов. Тем более, что регламентирование в коллективном или локальном нормативном документе отдельных частей, взаимосвязанных с осуществлением на локальном уровне установленных законодательством гарантий трудовых прав. Нужно в обязательном порядке сохранение аспекта законодателя к применению коллективного договора и локальных нормативных актов: преимущество положений коллективного договора,

а в случае наличия и способности работодателя лично или мнением представителей работников принять локальные нормативные акты в сфере оплаты труда.

Регулирование вопросов оплаты труда только в коллективно-договорном порядке или осуществления процедур соглашения осуществимых локальных нормативных актов видится излишним и готовым пресечь локальное нормотворчество; осуществления мероприятий по увеличению правосознания главных субъектов трудового права, в том случае посредством установления требования осуществления доступности для работников локальных правовых актов, ознакомления работников не только с принятыми на момент трудоустройства, но и с вновь принимаемыми работодателем локальными нормативными актами и иными решениями нормативного характера. При этом нужно убрать повод обхода работодателями требований со стороны законодательства в области уплаты страховых взносов.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### 1. Нормативно-правовые акты

- 1.1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по сост. на 21 июля 2014 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
- 1.2. Всеобщая декларация прав человека, принятая на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. // Российская газета.– 1995. № 67.
- 1.3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г.: по сост. 17 апреля 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 25. – Ст. 2954.
- 1.4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31 июля 1998 г.: по сост. на 28 декабря 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. - № 31. – ст. 3824.
- 1.5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5 августа 2000 г.: по сост. на 3 апреля 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. - № 32. – ст. 3340.
- 1.6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 17 апреля 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч.1). – ст. 1.
- 1.7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – ст. 3.
- 1.8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г.: по сост. на 19 декабря 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 46. – ст. 4532.

- 1.9. О социальной защите инвалидов в РФ: федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ: по сост. на 1 июня 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.
- 1.10. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ: по сост. на 3 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148.
- 1.11. О прожиточном минимуме в Российской Федерации: федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ: по сост. на 3 декабря 2012 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – № 43. – Ст. 4904.
- 1.12. О минимальном размере оплаты труда в Российской Федерации: федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ: по сост. на 2 июня 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.
- 1.13. Об объединениях работодателей: федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ: по сост. на 28 ноября 2015 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 48. – Ст. 4741.
- 1.14. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324: по сост. на 1 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 28. – Ст. 2901.
- 1.15. Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252: по сост. на 28 апреля 2007 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – № 19. – Ст. 2356.
- 1.16. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922: по сост. на 10 декабря 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – № 53. – Ст. 6618.

- 1.17. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время: Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554: по сост. на 22 июля 2008 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. –2008. – № 30 (ч.2). – Ст. 3640.
- 1.18. О переносе выходных дней в 2017 году: Постановление Правительства РФ от 4 августа 2016 г. № 756: по сост. на 4 августа 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. –2016. – № 33. – Ст. 5184.
- 1.19. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2016 г.: Постановление Правительства РФ от 30 марта 2017 г. № 352: по сост. на 30 марта 2017 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. –2017. – № 15 (часть I). – Ст. 2189.

## 2. Специальная литература

- 2.1. Абдулгамидова Д.А. Заработная плата как ключевой аспект современного рынка труда // Теория и практика общественного развития. 2015. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-kak-klyuchevoy-aspekt-sovremennogo-rynka-truda>
- 2.2. Александров И.А. Заработная плата: сложные начисления и выплаты / И.А. Александров. – М.: Налоговый вестник, 2009. – 304 с.
- 2.3. Амаглобели Н.Д. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / [Н.Д. Амаглобели и др.]; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2010. – 503 с.
- 2.4. Амосова Н.И., Карпова М.В. Организация нормирования и материального стимулирования работников // Инновационная наука. 2016. №2-1 (14). URL:

<http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-normirovaniya-i-materialnogo-stmulirovaniya-rabotnikov>

2.5. Артюхова И.В., Третьяк О.А. Повышение эффективности организации оплаты труда на предприятии // Инновационная наука. 2016. №11-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-organizatsii-oplaty-truda-na-predpriyatii>

2.6. Артюхова И.В., Кабитова Е.В. Подсистема мотивации персонала в системе развития предприятия // Инновационная наука. 2017. №2-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/podsistema-motivatsii-personala-v-sisteme-razvitiya-predpriyatiya>

2.7. Баранов Ю.В., Полянская С.П. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда на уровне субъектов Сибирского федерального округа // Вестник СибАДИ. 2017. №1 (53). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-v-sfere-oplaty-truda-na-urovne-subektov-sibirskogo-federalnogo>

2.8. Байгулова А.А., Алешина Ю.Д. Острые вопросы о российском рынке труда // Проблемы экономики и менеджмента. 2016. №1 (53). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ostrye-voprosy-o-rossiyskom-rynke-truda>

2.9. Белашова В.В., Рошкетаяев С.А. Моральные и материальные виды стимулирования персонала // Инновационная наука. 2017. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/moralnye-i-materialnye-vidy-stimulirovaniya-personala>

2.10. Белькина А.С. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда: российские реалии // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2016. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/prozhitochnyy-minimum-i-minimalnyy-razmer-oplaty-truda-rossiyskie-realii>

2.11. Буньковский Д.В. Инновации в управлении фондом оплаты труда компании (на примере предприятия трубопроводного транспорта) // Вопросы управления. 2015. №3 (15). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-upravlenii-fondom-oplaty-truda-kompanii-na-primere-predpriyatiya-truboprovodnogo-transporta>

- 2.12. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / Под ред. Проф. М.В. Мельник / М.И. Бухалков. – 2-е изд., испр. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2008. – 416 с.
- 2.13. Величко Е.А., Давыдовский Ф.Н. Балльно-факторная оценка результативности в условиях разработки премиальной системы по ключевым показателям эффективности труда // Символ науки. 2017. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ballno-faktornaya-otsenka-rezultativnosti-v-usloviyah-razrabotki-premialnoy-sistemy-po-klyuchevym-pokazatelyam-effektivnosti-truda>
- 2.14. Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля): Учебник / Л.П. Владимирова. – 3-е изд. – М.: Издательство-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. – 348 с.
- 2.15. Глущенко Е.В. Влияние оплаты труда на эффективность работы предприятия // Территория науки. 2016. №3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-oplaty-truda-na-effektivnost-raboty-predpriyatiya>
- 2.16. Грибов В.Д. Экономика предприятия сервиса: учебное пособие / В.Д. Грибов, А.Л. Леонов. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2008. – 280 с.
- 2.17. Декина М.П. Статистический анализ факторов дифференциации оплаты труда в Российской Федерации // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2016. №1 (97). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/statisticheskiy-analiz-faktorov-differentsiatsii-oplaty-truda-v-rossiyskoj-federatsii>
- 2.18. Дзида Г.А. Крайний Север: особенности труда и социализации человека / Под общей ред. Г.А. Дзида. – М.: Гуманитар. Изд. Центр ВЛАДОС, 2010. – 335 с.
- 2.19. Долгошеев А.В. Оптимизация распределения ресурсов, затраченных на оплату труда // ЭКОНОМИНФО. 2016. №26. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-raspredeleniya-resursov-zatrachennyh-na-oplatu-truda>
- 2.20. Зленко Д.М. Проблемы стимулирования персонала в российских коммерческих организациях // Инновационная наука. 2016. №4-1 (16). URL:

<http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-stimulirovaniya-personala-v-rossiyskih-kommercheskih-organizatsiyah>

2.21. Ивановская Л.А. Влияние минимальной зарплаты на рынок труда // Экономика труда. 2016. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-minimalnoy-zarplaty-na-rynok-truda>

2.22. Ильин А.Е., Кассим К.Д., Ильина Г.В. Дифференциация минимальной заработной платы: состояние и перспективы // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2015. №7. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/differentsiatsiya-minimalnoy-zarabotnoy-platy-sostoyanie-i-perspektivy>

2.23. Ильина Л.А. Механизм регулирования оплаты труда в нефтегазовой промышленности // Вестник БГУ. 2014. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-regulirovaniya-oplaty-truda-v-neftegazovoy-promyshlennosti>

2.24. Квакина А.В. Выплаты стимулирующего характера // Символ науки. 2016. №4-2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vyplaty-stimuliruyuschego-haraktera>

2.25. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы права / И.Я. Киселев. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 608 с.

2.26. Киселева Е.И. Проблема определения пределов правового регулирования трудовых отношений // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. 2014. №1-2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problema-opredeleniya-predelov-pravovogo-regulirovaniya-trudovyh-otnosheniy>

2.27. Климова М.А. Заработная плата / М.А. Климова. – М.: Налоговый вестник, 2008. – 352 с.

2.28. Колосова О.Г. Организация оплаты труда как фактор конкурентоспособности предприятия на рынке // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2015. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-oplaty-truda-kak-faktor-konkurentosposobnosti-predpriyatiya-na-rynke>

2.29. Коокуева В.В. Оценка роли МРОТ в решении социально-экономических проблем в России // Экономические исследования. 2016. №4. URL:

<http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-rol-i-mrot-v-reshenii-sotsialno-ekonomicheskikh-problem-v-rossii>

2.30. Королева А.В., Степнова О.В. Заработная плата как основной стимул эффективного труда // Проблемы экономики и менеджмента. 2017. №2 (66). URL:

<http://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-kak-osnovnoy-stimul-effektivnogo-truda>

2.31. Краснова Л.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности: учебное пособие / Л.Н. Краснова, М.Ю. Гинзбург. – М.: КНОРУС, 2011. – 352 с.

2.32. Кучина Ю.А. Некоторые проблемы установления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в актах социального партнёрства // Вестник ОмГУ. Серия. Право. 2016. №3 (48). URL:

<http://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-ustanovleniya-garantiy-i-kompensatsiy-rabotnikam-zanyatym-na-rabotah-vo-vrednyh-i-ili-opasnyh-usloviyah-truda-v-aktah>

2.33. Лада А.С. Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации: тезисы о проблемах // Universum: экономика и юриспруденция. 2016. №11 (32).

URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/minimalnyy-razmer-oplaty-truda-v-rossiyskoy-federatsii-tezisy-o-problemah>

2.34. Лапушта М.Г. Малое предпринимательство: Учебник. / М.Г. Лапушта. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 685 с.

2.35. Лермонтов Ю.М. расходы организации. Актуальные вопросы исчисления налога на прибыль. – М.: Налоговый вестник, 2010. – 320 с.

2.36. Лихачёва А.А. Минимальный размер оплаты труда и его роль в регулировании рынка труда // Приволжский научный вестник. 2016. №6 (58). URL:

<http://cyberleninka.ru/article/n/minimalnyy-razmer-oplaty-truda-i-ego-rol-v-regulirovanii-rynka-truda>

2.37. Макарова Е.Н. Основные принципы организации и построения системы оплаты труда. НДФЛ и страховые взносы во внебюджетные фонды в 2010 году: практическое пособие / Е.Н. Макарова. – М.: КРОНУС; Саратов: Макет плюс. – 2010. – 64 с.

- 2.38. Мартынова Т.Н., Сгибнева О.В. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат работникам в трудовом праве Российской Федерации // Вестник КГУ. 2016. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-garantiynyh-i-kompensatsionnyh-vyplat-rabotnikam-v-trudovom-prave-rossiyskoy-federatsii>
- 2.39. Минёва О.К. Оплата труда персонала: учебник / О.К. Минёва. – М.:Альфа-М: ИНФРА-М, 2015. – 192 с.
- 2.40. Михайлов Ю.М. Проверки работодателя / Ю.М. Михайлов. – М.: Налоговый вестник, 2012. – 288 с.
- 2.41. Мухаметгалиев С.И., Пирогова С.В. Бюджетирование затрат труда в агрохолдинговых организациях // Инновационная наука. 2017. №2-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/byudzhetrovanie-zatrat-truda-v-agroholdingovyh-organizatsiyah>
- 2.42. Оголихина С.Д. Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда на российских предприятиях // Экономика труда. 2016. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistem-oplaty-i-stimulirovaniya-truda-na-rossiyskih-predpriyatiyah>
- 2.43. Орехова С.В. Оценка институциональной эффективности индексации оплаты труда // Вестник СПбГУ. Серия 5: Экономика. 2016. №3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-institutsionalnoy-effektivnosti-indeksatsii-oplaty-truda>
- 2.44. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – 4-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2008. – 320 с.
- 2.45. Подлегаева Т.В. Заработная плата как основа системы оплаты и стимулирования труда // Инновационная наука. 2017. №2-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-kak-osnova-sistemy-oplaty-i-stimulirovaniya-truda>
- 2.46. Рогожникова Ю.С. Формирование уровня заработной платы в рамках концепции достойного труда // Интернет-журнал Науковедение. 2014. №3 (22). URL:

<http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-urovnya-zarabotnoy-platy-v-ramkah-kontseptsii-dostoynogo-truda>

2.47. Рулева В.Г., Степнова О.В. Анализ дифференциации оплаты труда в зависимости от территориального расположения региона // Проблемы экономики и менеджмента. 2017. №2 (66). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-differentsiatsii-oplaty-truda-v-zavisimosti-ot-territorialnogo-raspolozheniya-regiona>

2.48. Савина Т.Н. Достойная оплата труда как ключевой критерий социально ответственного поведения бизнеса в условиях неоиндустриальной парадигмы развития // Дайджест-финансы. 2016. №2 (238). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/dostoynaya-oplata-truda-kak-klyuchevoy-kriteriy-sotsialno-otvetstvennogo-povedeniya-biznesa-v-usloviyah-neoindustrialnoy-paradigmy>

2.49. Самарцева А.И., Чеботарева З.В. Особенности законодательного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда // Вестник ГУУ. 2017. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-zakonodatelnogo-regulirovaniya-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda>

2.50. Сары О.С., Мельник Е.А. Заработная плата как мотив повышения производительности труда // Проблемы экономики и менеджмента. 2015. №12 (52). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-kak-motiv-povysheniya-proizvoditelnosti-truda>

2.51. Севостьянова Н.С., Нагаев А.А., Соломко Г.А. Использование оценки персонала для совершенствования оплаты труда на предприятии // Проблемы экономики и менеджмента. 2017. №2 (66). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-otsenki-personala-dlya-sovershenstvovaniya-oplaty-truda-na-predpriyatii>

2.52. Смирнов О.В. Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2011. – 624 с.

2.53. Сорокина М.Е. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. Пособие. / Под ред. М.Е. Сорокиной. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник, 2009. – 301 с.

- 2.54. Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 351 с.
- 2.55. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников использование трудового потенциала / М.С. Токсанбаева. – М.: Наука, 2006. – 259 с.
- 2.56. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности / А.И. Тыщенко. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 249, [1] с.
- 2.57. Хансен Э. Денежная теория и финансовая политика / Э. Хансен / Пер. с англ. – М.: Дело, 2006. – 312 с.
- 2.58. Харитонов С.А. Настольная книга бухгалтера по учету и оплате труда: Практическое пособие / С.А. Харитонов / Издание девятое, переработанное и дополненное. – М., ООО «1С-Паблишинг», 2006. – 515 с.
- 2.59. Хитринцев В.Б. Рыночные принципы оплаты труда // ОНВ. 2015. №3 (139). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rynochnye-printsipy-oplaty-truda>
- 2.60. Чепурин М.Н. Курс экономической теории: учебник – 5-е исправленное, дополненное и переработанное издание / М.Н. Чепурин, Е.А. Киселева. – Киров: «АСА». – 2006. – 832 с.
- 2.61. Шайхутдинова Н.П. Функции локальных нормативных актов трудового права // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2014. №3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/funktsii-lokalnyh-normativnyh-aktov-trudovogo-prava>
- 2.62. Шендрикова О.О., Луценко М.С. Повышение эффективности производства посредством изменения системы оплаты труда // Вестник ВГТУ. 2017. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-proizvodstva-posredstvom-izmeneniya-sistemy-oplaty-truda>

### 3. Материалы практики

- 3.1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2: по сост. на 24 ноября 2015 г. // Российская газета. – 2004. – 8 апреля. -№ 72.
- 3.2. Постановление ФАС Уральского округа от 19 декабря 1997 г. № Ф09-705/97-АК по делу № А-3872 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL:
- 3.3. Постановление ФАС Поволжского округа от 9 июня 2006 г. по делу № А65-24021/2005-СА2-11.
- 3.4. Решение Верховного Суда РФ от 21 июня 2007 г. от 21 июня 2007 г. по делу № ГКПИ07-516 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1684851/>
- 3.5. Решение Краснодарского краевого суда от 15 мая 2017 г. по делу № 33-6109/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <http://sudact.ru/regular/doc/KbmhcllG1758/>
- 3.6.
- 3.7. Решение Забайкальского краевого суда от 18 мая 2017 г. по делу № 33-2361/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <https://rospravosudie.com/court-zabajkalskij-kraevoj-sud-zabajkalskij-kraj-s/act-556574406/>
- 3.8. Решение Забайкальского краевого суда от 18 мая 2017 г. по делу № 33-2353/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <https://rospravosudie.com/court-zabajkalskij-kraevoj-sud-zabajkalskij-kraj-s/act-556574402/>
- 3.9. Решение Московского областного суда от 26 мая 2017 г. по делу № 2-6109/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <http://sudact.ru/regular/doc/6o1V1YK2sgr1/>

3.10. Решение Кемеровского областного суда от 6 июня 2017 г. по делу № 33-1564/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <http://sudact.ru/regular/doc/ceK1ouq3IRUe/>

3.11. Решение Кемеровского городского суда от 7 июня 2017 г. по делу № 2-1210/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - URL: <http://sudact.ru/regular/doc/AZtzNRauAH5A/>