Содержание

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА. МЕТОДЫ ЕЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ 7

1.1. Заработная плата как правовая категория 7

1.2. Методы правового регулирования оплаты труда 18

ГЛАВА 2. ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА 33

2.1. Тарифная система оплаты труда 33

2.1.1. Тарифная система оплаты труда в производственной сфере 39

2.1.2. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций 44

2.2. Бестарифные системы оплаты труда 58

ГЛАВА 3. СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 67

3.1. Сдельная система оплаты труда 67

3.2. Повременная система заработной платы 69

3.3. Премиальная система заработной платы 70

ГЛАВА 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА 86

§ 1. Правовая защита заработной платы 86

§ 2. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда 97

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 103

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 107

# ВВЕДЕНИЕ

Администрация организаций, не финансируемых из бюджетов, самостоятельно выбирает и применяет различные системы оплаты труда работников. В этой сфере деятельности администрация опирается на своих специалистов, профессиональные возможности которых часто так или иначе ограничены, не отвечают современным требованиям. Многие из них не обладают достаточно глубокими знаниями, как в области трудового законодательства, так и организации заработной платы.

В результате, как об этом свидетельствуют многочисленные наблюдения, во-первых, имеют место нарушения трудового законодательства, влекущие нарушение прав и законных интересов работников, противостояние их с работодателями. Во-вторых, применяемые формы организации заработной платы малоэффективны, они слабо стимулируют работников трудиться в полную силу их возможностей. И то и другое не может не сказаться отрицательно на конкурентоспособности организаций.

К сожалению, в имеющейся специальной литературе, так необходимой указанным специалистам, вопросы оплаты труда рассматриваются и комментируются, за редким исключением, раздельно - в юридических и экономических изданиях. Авторы-юристы учат читателей правильно применять положения Трудового кодекса (ТК) РФ, других правовых актов, тогда как авторы-экономисты и управленцы описывают прогрессивные системы оплаты труда, абстрагируясь от этих актов.

Поэтому у многих создается впечатление, что трудовое право и организация оплаты труда существуют независимо друг от друга, тогда как последняя должна быть создана и функционировать, в строгом соответствии с ТК РФ, другими правовыми актами, регламентирующими оплату труда работников. Это означает, во-первых, что системы оплаты труда работников должны быть построены таким образом, чтобы их применение не нарушало продекларированные ТК РФ права, как работников, так и самих работодателей. И, во-вторых, чтобы обе стороны трудового договора при создании и функционировании этих систем неукоснительно соблюдали по отношению друг к другу также продекларированные ТК РФ обязанности.

**Актуальность** сформулированной темы дипломной работы, которая позволяет не только определить новые подходы к исследованию института оплаты труда, но и систематизировать накопленные международным опытом, юридической наукой, знания и правоприменительную практику.

**Степень научной разработанности проблемы.** Понятие оплаты труда широко используется в юридической науке и правоприменительной практике.

Отдельные проблемы правового регулирования оплаты труда неоднократно рассматривались в правовой науке.

В дипломной работе также используются работы ученых в сфере трудового и других отраслей права, комментарии к трудовому законодательству, учебники трудового права.

**Цель и задачи исследования** вытекают из актуальности и степени научной разработанности проблемы.

Целью представленной работы выступает комплексный теоретико-правовой анализ проблем оплаты труда, проведенный по следующим направлениям:

– всесторонний анализ правовых актов, действующих в Российской Федерации как источников правового регулирования оплаты труда;

– выявление сущности и значения оплаты труда как института трудового права;

– рассмотрение проблем применения права в области реализации норм об оплате труда.

В рамках данных направлений предполагается решить следующие задачи:

– выявить тенденции развития норм российского законодательства об оплате в свете их унификации с нормативными актами МОТ;

– определить понятие, формы, виды, системы, сущность и значение оплаты труда

– проанализировать законодательство Российской Федерации об оплате труда, судебную практику.

**Объект и предмет исследования** определяются тематикой работы, ее целью и задачами.

Объектом научного анализа настоящей работы являются оплата труда и заработная плата, как теоретические категории и как правовое явление социальной действительности.

Предметная направленность определяется выделением и изучением, в рамках заявленной темы, нормативно-правовых источников как внутригосударственных, принятых на федеральном уровне и на уровне субъектов федерации, так и международно-правовых документов, а также судебной практики.

**Методологической основой исследования** является диалектический метод. В ходе исследования использовались обще– и частнонаучные, а также специальные методы познания.

Общими явились методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения. В качестве общенаучных методов, с помощью которых проводилось исследование, использовались метод структурного анализа, системный и исторический методы. В качестве частнонаучного метода выступил конкретно-социологический. К специальным методам, использовавшимся в работе, следует отнести формально-юридический метод, исторический, сравнительно-правовой методы.

Данные методы позволили наиболее последовательно и полно рассмотреть различные аспекты оплаты труда в рамках цели и задач исследования.

**Эмпирическая база исследования** построена на нормативном материале и судебной практике.

Нормативную основу составили: Конституция РФ,[[1]](#footnote-1) федеральное законодательство, затрагивающее вопросы оплаты труда, положения международных договоров. Судебная практика представлена решениями федеральных судов.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что оно представляет собой одну из попыток комплексного теоретико-правового анализа оплаты труда как одного из институтов трудового законодательства.

# ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА. МЕТОДЫ ЕЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

## 1.1. Заработная плата как правовая категория

Оплата труда - это доля труда работников в общественном продукте, выраженная в денежной форме. Оплата труда представляет собой совокупность средств, выплаченных работникам, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе предприятия, в денежной форме за отработанное время (выполненную работу), за неотработанное время, единовременные поощрительные выплаты на жилье, питание, топливо, оплачиваемые в порядке, установленном действующим законодательством.

Определение заработной платы, данное МОТ в Конвенции N 95 об охране заработной платы (ст.1), звучит следующим образом: "Заработная плата - это всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемый в деньгах и устанавливаемый соглашением или национальным законодательством, которое в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд".

Заработную плату можно рассматривать в экономическом и в правовом смысле. Экономический аспект оплаты труда представляет собой превращенную форму стоимости рабочей силы, иначе говоря, цену. Но в условиях рыночной и нерыночной экономики способы определения данной цены отличаются. Если господствует один собственник (в условиях нерыночной экономики),- он является единственным субъектом нормирования заработной платы. В данном случае размер заработной платы большей частью зависит от усмотрения собственника средств производства, хотя и связан с качеством и результатами.[[2]](#footnote-2)

При рыночной экономике формирование содержания категории "заработная плата" происходит непосредственно на рынке труда при встрече двух собственников - собственника рабочей силы (способности к труду) и собственника средств производства, необходимых для реализации способности к труду. Возникающие между данными субъектами отношения - это отношения трудового найма, представляющие собой предоставление гражданином своей рабочей силы в обмен на определенную денежную сумму и другие социальные и материальные блага. Величину этой денежной суммы определяет стоимость рабочей силы, существующая до начала определенного производственного процесса, а стоимость рабочей силы определяет объем обеспечивающих ее полноценное воспроизводство жизненных благ. Таким образом, заработная плата - это денежная форма стоимости рабочей силы, т.е. цена рабочей силы.

Также заработная плата каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда. В соответствии с ТК запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, расы, национальности. Однако, на практике это соблюдается не всегда (например, труд женщины иногда оплачивается ниже, чем труд мужчины, при прочих равных условиях).[[3]](#footnote-3)

Как правовая категория заработная плата раскрывает определенные права и обязанности субъектов трудового правоотношения по поводу оплаты труда - с этой стороны она является, в первую очередь, одним из условий найма, которые определяются соглашением между участниками трудового правоотношения и в силу этого обязательны для применения. Субъектами данных правоотношений являются: наниматель с одной стороны и наемный работник с другой стороны.

Заработная плата, которая является оплатой за наемный труд, выступает условием непосредственно договора трудового найма. Труд подлежит оплате именно как функция рабочей силы, следовательно, результат труда имеет значение для определения размера оплаты, но не права на оплату как такового. Поэтому право на оплату имеется и тогда, когда работник не выполнил необходимую меру труда по причинам, не зависящим от него.

Также необходимо отметить тот факт, что стороны трудового договора заранее определяют величину заработной платы в денежном выражении. Здесь стороны действуют в собственных интересах, но имеются определенные ограничения в законодательстве, договоре и т.п.

Правовое регулирование организации заработной платы и нормирования труда регламентируются, в основном, положениями раздела VI "Оплата и нормирование труда" ТК РФ. Положения об оплате труда работников содержатся и в других разделах ТК РФ, например, в разделе XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников".

Раздел VI состоит из трех глав: глава 20 "Общие положения", глава 21 "Заработная плата" и глава 22 "Нормирование труда". В главе 20 приводятся основные понятия, используемые в главах 21 и 22 ТК РФ, а также основные государственные гарантии по оплате труда работников.

При применении положений о заработной плате ТК РФ следует исходить из того обстоятельства, что приведенные в нем нормы правового регулирования оплаты труда базируются наряду с Конституцией РФ также на общепризнанных принципах и нормах международного права.

Поэтому в некоторых случаях (о них будет сказано далее по тексту) полезно обращаться к международным актам, содержащим общепризнанные принципы и нормы международного права, - Конвенциям и Рекомендациям Международной организации труда (МОТ).[[4]](#footnote-4)

Основными актами МОТ, содержащими принципы и нормы международного права в области заработной платы, являются:

- Конвенция (N 26) о создании процедуры установления минимальной заработной платы;

- Конвенция (N 99) о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве;

- Конвенция (N 131) об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран;

- Рекомендация (N 135) об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран;

- Конвенция (N 95) об охране заработной платы,

- Рекомендация (N 85) об охране заработной платы;

- Конвенция (N 94) о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти;

- Рекомендация (N 84) о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти;

- Конвенция (N 100) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности;

- Рекомендация (N 90) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности;

- Конвенция (N 132) об оплачиваемых отпусках.[[5]](#footnote-5)

Обратимся к общим положениям о заработной плате, которые приводятся в ст. 129-132 ТК РФ.

К общим положениям об оплате труда относятся определения применяемых в ТК РФ понятий:

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В величину минимального размера оплаты труда не включают доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты. Также не входят выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.[[6]](#footnote-6)

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

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

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

К общим положениям относится также перечень основных государственных гарантий по оплате труда работников, приведенный в ст. 130 (текст ст. приводится в редакции ФЗ от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ):

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (ст. 133 ТК РФ);

величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;

меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ);

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы (ст. 137 и 138 ТК РФ);

ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст. 131 ТК РФ);

обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 25 и 64 Гражданского кодекса РФ);

государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда (ст. 353, 354 ТК РФ);

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями (ст. 142, 236, 419 ТК РФ);

сроки и очередность выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).[[7]](#footnote-7)

Приведенные в ст. 130 ТК РФ государственные гарантии реализуются, во-первых, путем принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов. Вместе с тем, отдельные государственные гарантии конкретизируются в последующих статьях ТК РФ, например, в ст. 134 раскрывается порядок обеспечения повышения реального содержания заработной платы.

Во-вторых, государственные гарантии реализуются посредством правовой защиты работников при нарушении их прав в области оплаты труда, о чем будет рассказано далее по тексту настоящей работы.

В качестве одного из общих положений об оплате труда работников приводится и регламентация форм оплаты труда.

Статьей 131 ТК РФ предусмотрено, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в иной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Как следует из текста ст. 131, оплата труда не в рублях может производиться в строго определенных случаях: в соответствии с коллективным договором или трудовым договором. Но и в этих случаях оплата не в рублях может производиться только по письменному заявлению работника.[[8]](#footnote-8)

Таким образом, оплата не в рублях индивидуализирована. Даже в тех случаях, когда такая форма оплаты труда предусмотрена коллективным договором и (или) трудовым договором, она должна производиться, как общее правило, всем работникам в рублях. Если же кто-то из них хочет получать заработную плату не в рублях, он должен подать соответствующее письменное заявление администрации организации. Однако и в этом случае доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

В связи с изложенным отметим, что, несмотря на ограничения, установленные ст. 131, выплата заработанной платы в виде продукции организации продолжает иметь место вопреки интересам работников и даже, в ряде случаев, при их чисто формальном согласии. При большом желании работодатель может, как правило, получить у работников такое вынужденное согласие. В подобных случаях профкомы практически бессильны прекратить творимый работодателями произвол. Дело в том, что требования статьи 131 изложены таким образом, что дают возможность работодателю нарушать его требования, оставаясь при этом якобы законопослушным.[[9]](#footnote-9)

Сложившееся положение вызывало обращения работников, представляющих их интересы профсоюзных комитетов в суды с соответствующими исками к работодателям. Однако и у судов возникали вопросы при применении положений ст. 131. В связи с этим Верховный Суд РФ своим постановлением от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (п. 54) дал следующее разъяснение:

"При разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу ст. 131 Кодекса и ст. 4 Конвенции МОТ N 95 1949 г. об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР N 31 от 31 января 1961 г.) выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в не денежной форме. При этом статьей 131 не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от общей суммы заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобные выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат".

В статье 132 в качестве одного из общих положений об оплате труда изложены принципы, которыми обязан руководствоваться работодатель при организации заработной платы своих работников:[[10]](#footnote-10)

"Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда".

Как следует из текста ст. 132, заработная плата каждого работника зависит от:

- его квалификации;

- сложности выполняемой им работы;

- количества затраченного им труда;

- качества затраченного им труда.

Текст статьи 132 изложен внешне четко, ясно и понятно. Попробуем применить изложенные им принципы в соответствии с положениями ТК.

Согласно второму абзацу ст. 150 (глава 21 ТК РФ) при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы, например, слесарь шестого разряда, выполняющий работу, тарифицируемую по 5 разряду, должен получать заработную плату по ставкам пятого разряда. Но это противоречит тексту ст. 132, где сказано, что заработная плата зависит, в том числе, от квалификации работника.

Кроме того, согласно ст. 132 заработная плата работника зависит от его квалификации, а в соответствии со ст. 150 - от квалификации работы. Заметим также, что согласно ст. 132 заработная плата зависит, в том числе, от сложности выполняемой им работы, тогда как в последующих статьях главы 21 понятие "сложность работы" не применяется.

Перечень противоречий и терминологических неточностей, содержащихся в ст. 132 ТК РФ, можно, в принципе, продолжить. Однако дело не в этом. Просто можно порекомендовать работодателям при организации заработной платы их работников избегать применять термины, носящие общий характер, по поводу которых возможно неоднозначное толкование. В то же время необходимо применять термины, имеющие чисто практическое значение, понимание которых доступно каждому работнику. Эти термины содержатся в главе 21 ТК РФ, других нормативных правовых актах.

Запрещение дискриминации в сфере труда, о чем говорится в ст. 132, декларируется ст. 3 ТК РФ. Основываясь на общепризнанных принципах и нормах международного права, в ней декларируется, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в своих трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Отсюда, в частности, следует, что не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленными особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.[[11]](#footnote-11)

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда[[12]](#footnote-12) и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Отметим также, что согласно ст. 4 ТК РФ запрещен принудительный труд, к которому, в частности, относится нарушение работодателем установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере.

## 1.2. Методы правового регулирования оплаты труда

Известно всего два способа правового регулирования оплаты труда - это государственное нормирование и договорное регулирование.

Государственное нормирование - это установление государством обязательных для сторон любого трудового договора норм оплаты. В России государственное нормирование в течение долгих лет являлось главным методом в связи с приоритетом государственной собственности и всепоглощающим государственным контролем за мерой потребления и мерой труда. В настоящее время, в условиях рынка, радиус действия государственного нормирования сильно сузился и имеет тенденцию к дальнейшему сужению. Государству оставлена защитная функция, при этом оно охраняет не только интересы наемных работников, но и условия производства как таковые. Защищая интересы работников, государство устанавливает минимальный размер оплаты труда, нормы, которые обеспечивают защиту доходов работника и нормы закрепляющие региональное различие оплаты труда; одновременно государство выступает работодателем в отношениях с госслужащими, оно нормирует их заработок. В данных случаях государство использует прямые предписания - способ прямого нормирования. Если же государство прямо не устанавливает размеры оплаты, а влияет на них через налоговые механизмы (налоги на доходы работника и на доходы предприятия) - это способ косвенного нормирования.[[13]](#footnote-13)

Подоходный налог осуществляется по прогрессивной шкале - та часть дохода, которая не превышает размера минимального заработка, не облагается налогом, а по мере роста доходов увеличивается и ставка налога.

В соответствии с законодательством о налогообложении прибыли предприятий, в составе затрат, входящих в себестоимость продукции, должна учитываться величина расходов на зарплату работников, которая не превышает 4-кратного размера минимального заработка в России в среднем на одного работника. Если же предприятие превышает этот предел,- сумма превышения облагается налогом. [[14]](#footnote-14)

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

Фактически во всех странах с рыночной экономикой договорное регулирование с большим отрывом преобладает над нормативным,- это характерная черта их правовых систем.

В настоящее время в нашей стране применяются два вида договорного регулирования заработной платы: индивидуально-договорное, при котором условия оплаты труда устанавливаются трудовым договором, заключаемым работником с работодателем при поступлении на работу; коллективно-договорное, при котором условия оплаты труда работников закрепляются в соглашениях различного уровня и с учетом этих соглашений - в коллективном договоре. [[15]](#footnote-15)

Индивидуально-договорное регулирование условий оплаты труда, т.е. закрепление их в трудовом договоре, является общим правилом. Согласно ст. 57 "Содержание трудового договора" ТК РФ в трудовом договоре каждого работника должны быть предусмотрены его:

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- характеристики условий труда, компенсации и льготы работнику за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда;

- иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Если в организации не заключен коллективный договор, условия оплаты труда в трудовом договоре должны быть изложены подробно.

Также подробно в трудовом договоре должны быть изложены условия оплаты труда работника, если условия оплаты труда по его профессии (специальности) не предусмотрены коллективным договором, локальным нормативным актом организации.[[16]](#footnote-16)

Возможен и такой вариант, когда стороны трудового договора приходят к соглашению, что условия оплаты труда лица, поступающего на работу, должны быть лучше, чем у его коллег по профессии (специальности), предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Эти условия особо оговариваются в трудовом договоре.

При коллективно-договорном установлении заработной платы ее условия распространяются на всех или на часть работников - в зависимости от их принадлежности к определенным профессиональным группам персонала организации. Такое установление заработной платы осуществляется посредством заключения соглашений и коллективных договоров.

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы оплаты труда работников, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В отраслевых (межотраслевых) соглашениях, как правило, предусматриваются тарифные ставки первого разряда, превышающие установленный государством минимальный размер оплаты труда, а также порядок индексации заработной платы в связи с ростом цен, уровнем инфляции. В некоторых отраслевых соглашениях предусматриваются тарифные сетки, схемы должностных окладов, основные положения о стимулировании работников. Предусматриваются нормы оплаты при отклонении условий труда от нормальных.

Широкое распространение получили региональные отраслевые и межотраслевые соглашения, заключаемые на уровне субъектов РФ, и их отдельных административных образований. Такие соглашения уточняют и дополняют отраслевые (межотраслевые) соглашения, принятые в масштабах страны, или имеют самостоятельное значение - для организаций, не подпавших под действие централизованно принятых соглашений.[[17]](#footnote-17)

Роль региональных (территориальных) соглашений в регулировании оплаты труда весьма важна, учитывая, что рынок рабочей силы, потребительские цены, показатели уровня жизни (величины прожиточного минимума) формируется в субъектах РФ. В этих соглашениях должны учитываться сложившийся уровень заработной платы и особенности социально-трудовых отношений в регионе.

В основном вопрос регулирования оплаты труда решается в каждой организации самостоятельно путем заключения коллективного договора на срок от одного года до трех лет. Условия оплаты труда, предусмотренные коллективным договором, не могут быть хуже, чем это предусмотрено законодательством или указанными выше соглашениями.

Как следует из текста ст. 135, в тех случаях, когда системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат не устанавливаются централизованно, их должны устанавливать работодатели.

Приведенное в статье 135 положение о том, что система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время и т.д. устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, по нашему мнению, не корректно.

Оно практически сводит на нет роль коллективного договора при регулировании оплаты труда в организациях со смешанным финансированием и других организациях, хотя коллективный договор в ст. 135 и упоминается.

Формы, системы, размеры оплаты труда, повышение оплаты труда за работу в ночное время и т.п. определяются коллективным договором (ст. 41 "Содержание и структура коллективного договора" ТК РФ).

Что же касается локальных нормативных актов, то они, в принципе, должны конкретизировать отдельные условия коллективного договора, устанавливать процедуру их реализации. Локальные акты целесообразно принимать также в случаях, когда какие-то виды и размеры оплаты труда коллективным договором не предусмотрены. Эти акты согласно ст. 135 принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.[[18]](#footnote-18)

Учитывая изложенное, профкому целесообразно в процессе коллективных переговоров по заключению, изменению и дополнению коллективного договора настаивать на включении в него всех условий, связанных с установлением заработной платы.

Роль же локальных нормативных актов следует свести к конкретизации условия коллективного договора, установлению процедуры их реализации. Такими актами являются различные положения, например, о материальном стимулировании (премировании) рабочих, служащих младшего обслуживающего персонала.[[19]](#footnote-19)

Регламентация организации заработной платы при помощи локальных нормативных актов наряду с коллективным договором предусматривалась еще КЗоТ. В соответствии с его ст. 80 вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяли самостоятельно и фиксировали их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах.

Как видим, приоритет в определении систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, окладов и т.п., т.е. организации заработной платы в целом придавался коллективному договору, который КЗоТ рассматривался как один из видов локальных нормативных актов.

Иное определение дано коллективному договору ТК РФ. Согласно статье 40 коллективный договор - правовой акт (не локальный нормативный акт), регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Таким образом, коллективный договор регулирует не какую-то одну сферу отношений между работодателем и работниками, а их социально-трудовые отношения в целом. Что же касается локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, то его определения как понятия в ТК РФ не приводится. Это не было сделано и в КЗоТ, который к тому же не определял общие правила принятия таких актов. В тех единичных случаях, когда КЗоТ РФ декларировалась необходимость принятия того или иного локального акта, работодатель делал это с участием или по согласованию с профсоюзным комитетом. Форма взаимодействия последнего с работодателем - по согласованию или с участием, - указывалась в КЗоТ в каждом отдельном случае.

В ТК определен принципиально иной подход к порядку принятия локальных нормативных актов. Этому вопросу посвящена ст. 8 "Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем".

В соответствии с частью 1 ст. 8 работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.[[20]](#footnote-20)

Согласно ст. 20 "Стороны трудовых отношений" ТК РФ права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. Текст ст. 20 дает ответ на вопрос: о какой компетенции работодателя идет речь в ч. 1 ст. 8? Дело в том, что компетенция органов управления юридических лиц (организаций) и их руководящих работников определяется соответствующими законами.[[21]](#footnote-21)

Так, согласно Федеральному закону "Об акционерных обществах" компетенция органов управления общества определяется в следующем порядке:

- общего собрания акционеров - исключительно указанным федеральным законом;

- совета директоров (наблюдательного совета) общества - указанным федеральным законом и уставом общества;

- исполнительного органа общества - директора (генерального директора) и правления (дирекции) - указанным федеральным законом и уставом общества.

Именно тот орган (должностное лицо) общества, к компетенции которого отнесено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, их принимает. Как правило, им является директор (генеральный директор) общества.

Кроме того, в ч. 1 ст. 8 говорится о том, что работодатель принимает указанные акты в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Такая запись практически может означать, что в других случаях, - когда принятие того или иного, строго определенного, локального нормативного акта (актов) законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями не предусмотрено, - работодатель не вправе их принимать. В то же время здесь, к сожалению, не сказано о том, что случаи, в которых работодатель обязан принимать локальные нормативные акты, приведены в различных статьях ТК.[[22]](#footnote-22)

Согласно ч. 2 ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Положения ч. 2 ст. 8 находят свое продолжение в ст. 372 "Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права" ТК РФ, в которой раскрывается процедура учета мнения представительного органа работников, но не всякого, а только выборного профсоюзного органа. Причем только такого выборного профсоюзного органа, который представляет интересы всех или большинства работников данной организации. Отсюда следует, что если в организации действуют две первичные профсоюзные организации, каждая из которых представляет интересы 50% работников, то действие ст. 372 на них не распространяется.

Таким образом, в ситуациях, когда в организации нет выборного профсоюзного органа, представляющего интересы большинства ее работников, их мнение при принятии того или иного локального нормативного акта, затрагивающего их интересы, останется работодателем не учтенным.

Как следует поступить работникам в данном случае для того, чтобы вынудить работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном ст. 372?

Во-первых, согласно ст. 30 "Представители интересов работников, не являющихся членами профсоюза" ТК РФ работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

В данной статье речь идет о работниках вообще, ее текст носит общий характер. Тем не менее, можно сделать однозначный вывод о том, что каждый работник, не являющийся членом профсоюза, вправе уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы в его взаимоотношениях с работодателем.[[23]](#footnote-23)

Отметим, что в данном случае право работника не означает обязанность профсоюзного органа принять его предложение. В этом смысле текст ст. 30 слишком прямолинеен и категоричен. Что же касается формальной стороны дела, то такое уполномочие целесообразно, по нашему мнению, оформить в виде выдачи доверенности в соответствии со ст. 185 Гражданского кодекса РФ. В противном случае, при желании, работодатель может оспорить право органа первичной профсоюзной организации представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

Если в результате уполномочия количество членов профсоюза и не членов профсоюза, интересы которых представляет указанный профсоюзный орган, составит большинство работников организации, вступает в силу ст. 372 ТК РФ.

Во-вторых, согласно ст. 31 "Иные представители работников" ТК РФ при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю. Наличие такого представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией полномочий.

Таким образом, общее собрание (конференция) работников может поручить представление интересов работников первичной профсоюзной организации, объединяющей менее половины персонала организации. Если в результате такого решения общего собрания (конференции) работников указанная профсоюзная организация станет представлять интересы большинства работников организации, вступают в силу положения ст. 372 ТК РФ.

Вернемся к тексту ч. 2 ст. 8. В ней сказано, что в случаях, предусмотренных, в том числе, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.[[24]](#footnote-24) В связи с этим обратим внимание на следующее обстоятельство. В различных статьях ТК перечислены локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, которые должен принять работодатель. Эти акты делятся на две группы.

К первой группе относятся те акты, которые работодатель должен принять с учетом мнения представительного органа работников, каковым, как правило, является профсоюзный комитет.

Ко второй группе относятся те акты, в отношении которых в ТК не сказано, что они должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников, т.е. работодатель принимает эти акты, не будучи обязанным обращаться к мнению профкома.[[25]](#footnote-25)

Положения ч. 2 ст. 8 дают возможность обязать работодателя принимать акты, отнесенные нами ко второй группе, все или некоторые из них, с учетом мнения профкома. Для этого необходимо внести соответствующую запись в коллективный договор.

Согласно ч. 3 ст. 8 коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Это очень важное для профсоюзных органов всех уровней установление, которым им целесообразно воспользоваться при ведении переговоров и заключении соглашений всех уровней и коллективных договоров.

В тех случаях, когда действие соглашений распространяется на данную организацию, включить в коллективный договор условие о принятии локальных нормативных актов по согласованию с профсоюзным органом не составит для последнего труда. Если же действие соглашений на организацию не распространяется, то профсоюзному органу будет необходимо приложить усилия к тому, чтобы соответствующее условие было включено в коллективный договор.

Как следует из текста ч. 4 ст. 8 ТК РФ, локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.[[26]](#footnote-26)

Положения ст. 8 нельзя рассматривать не в связи с положениями статей 52 и 53 ТК РФ.

Согласно ст. 52 право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

В свою очередь, согласно ст. 53 основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- иные формы, определенные настоящим Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Из текстов ст. 52 и 53 следует, во-первых, что коллективным договором может быть расширен приведенный в ст. 53 перечень форм участия работников в управлении организацией. Например, можно предусмотреть, что локальные нормативные акты, содержащие положения об оплате труда, в определенных случаях могут разрабатываться по инициативе и с участием профсоюзного комитета.

Во-вторых. Представительный орган работников, профком, имеет право стать инициатором консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы оплаты труда. Работодатель не вправе уклониться от участия в таких консультациях.

В-третьих. Профком имеет право на получение от работодателя информации по вопросам разработки последним локальных нормативных актов, содержащих нормы оплаты труда, как вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

В-четвертых. Согласно ст. 52 работники получают непосредственное, личное право на участие в управлении организацией, если это предусмотрено коллективным договором. Отсюда следует, что коллективным договором может быть предусмотрено право общего собрания (конференции) работников на обсуждение проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы оплаты труда, их одобрение, отклонение и т.д.[[27]](#footnote-27)

Согласно ст. 135 "Установление заработной платы" ТК РФ системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат устанавливаются работникам внебюджетных организаций коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций.

Как видим, здесь возможны варианты выбора способа установления заработной платы.

Прямо противоположное устанавливается текстом ч. 2 ст. 135:

"Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации", т.е. путем принятия локальных нормативных актов, не иначе. Таким образом, работодатель не имеет право выбора, он должен установить систему оплаты и стимулирования труда локальным нормативным актом, а профком вынужден с этим примириться.

Отметим также, что приведенный фрагмент ст. 135 противоречит и другим положениям ТК РФ:

- работодатель обязан вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом (ст. 22 ТК РФ);

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни и других работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором (ст. 149 ТК РФ).

Обратимся к случаям, в которых заработная плата должна (может) устанавливаться локальными нормативными актами.

Согласно ст. 136 ТК РФ форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, т.е. локальным нормативны актом.

В соответствии со ст. 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Согласно этому тексту может быть выбран коллективный договор или локальный нормативный акт.[[28]](#footnote-28)

Как следует из текста ст. 147 ТК РФ, конкретные размеры повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом либо коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии со ст. 154 ТК РФ конкретные размеры повышения оплаты за каждый час работы в ночное время устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором.

Согласно ст. 159 ТК РФ применение систем нормирования труда определяется с учетом мнения выборного профсоюзного органа локальным нормативным актом или устанавливается коллективным договором.[[29]](#footnote-29)

Статьей 162 ТК РФ установлено, что локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

# ГЛАВА 2. ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

## 2.1. Тарифная система оплаты труда

Тарифная система как форма организации оплаты труда работников применяется в течение многих десятилетий. Однако до введения в действие ТК РФ не было, по крайней мере, в экономической литературе, единого, общепринятого определения сущности тарифной системы как способа организации заработной платы. Законодательно определение понятий тарифной системы и ее составных частей было впервые дано в ст. 129 ТК РФ.

О тарифной системе в целом и порядках установления тарифных систем для оплаты труда работников организаций, не финансируемых из бюджетов всех уровней, говорится в ст. 143 ТК РФ (в ред. ФЗ от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ).

1. Частью 1 ст. 143 установлено, что тарифная система включает в себя:

- тарифные ставки (оклады);

- тарифную сетку;

- тарифные коэффициенты.

Отметим, что такой состав тарифной системы вносит значительные изменения в сложившееся представление о том, что она включает в себя также надбавки и доплаты, носящие постоянный характер: за работу в особых условиях труда, высокое профессиональное мастерство и т.д.[[30]](#footnote-30)

Почти все эти доплаты и надбавки, особенно те, которые гарантируются трудовым законодательством, так или иначе связаны со ставками (окладами), часто определяются в процентах к ним. Мало того, также часто доплаты образуют повышенные ставки (оклады).

Поэтому там, где непосредственно применяется та или иная тарифная система, - в организациях, - доплаты и надбавки рассматриваются как их органические составные части.

По нашему мнению, также незаслуженно не отнесены к тарифной системе единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Эти справочники в обязательном порядке применяются, если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений. В этих случаях наименование должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 57 ТК РФ).

В других случаях справочники применяются по усмотрению работодателя.[[31]](#footnote-31)

2. Частью 2 ст. 143 установлено, что сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Это установление вызывает известное сомнение. И вот почему. В упомянутой выше ст. 129 приводится определение тарификации работы, из которого следует, что тарификация имеет иное назначение, чем служить основанием для установления сложности работ.

Тарификация работ - это отнесение тех или иных ее видов к тарифным разрядам (рабочих) или к квалификационным категориям (специалистов, служащих) в зависимости от сложности труда. Как было показано выше, тарифный разряд - это величина (показатель), отражающая сложность труда и соответствующую ей квалификацию рабочего.

Как определяется сложность того или иного вида труда? Это самостоятельный вопрос, решаемый аналитическим путем. После того, как сложность данного вида труда определена, с ней соотносится тот или иной тарифный разряд. Таким образом, сложность конкретного вида труда учтена в разряде. Мало того, степень сложности данного вида труда (работы) является тем фактором, в зависимости от которого устанавливается тарифный разряд работы: первый, второй и т.д.

Эти разряды в определенной последовательности группируются в тарифной сетке, применяемой в организации, - совокупности тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников, с помощью тарифных коэффициентов (ст. 129 ТК РФ). Чем выше разряд, тем больше соответствующая ему тарифная ставка.

В свою очередь, в квалификационной характеристике рабочего данной профессии и специальности приводятся содержание работы, которую он должен выполнять, и предъявляемые к нему квалификационные требования, указывается тарифный разряд работы. По этому разряду рабочему будет установлена его тарифная ставка в соответствии с тарифной сеткой, применяемой в данной организации. Как видим, тарификация работ в практической деятельности не имеет отношения к определению их сложности.[[32]](#footnote-32)

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Так, квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - справочник) был утвержден постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 (с изм. и доп. от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г.). Он рекомендован для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от их форм собственности и организационно-правовых форм. В справочник включены квалификационные характеристики руководителей, специалистов и служащих массовых должностей, общих для всех отраслей народного хозяйства.

Каждая квалификационная характеристика работника, занимающего определенную должность, включенная в справочник, является нормативным документом, определяющим содержание его трудовых функций, квалификационные требования, разряд оплаты. На основе квалификационных характеристик в организациях разрабатываются должностные инструкции для работников.

Квалификационные характеристики рабочих приводятся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС), в который по мере необходимости вносятся соответствующие изменения и дополнения.[[33]](#footnote-33)

Так, в настоящее время действуют, в том числе, следующие дополнения в ЕТКС, внесенные постановлениями Минтруда РФ:

от 14 июля 2003 г. N 52 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 47, раздел "Парашютное производство";

от 17 мая 2001 г. N 40 "О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 1";

от 14 ноября 2000 г. N 81 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 6, разделы: "Бурение скважин", "Добыча нефти и газа";

от 14 ноября 2000 г. N 80 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 32, раздел "Химико-фотографическое производство";

от 12 октября 2000 г. N 73 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 50, раздел "Добыча и переработка рыбы и морепродуктов";

от 11 октября 2000 г. N 72 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 10, раздел "Производство часов и технических камней, ремонт часов";

от 17 апреля 2000 г. N 32 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 13, раздел "Жестяно-баночное и трубное производство";

от 13 апреля 2000 г. N 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 53, раздел "Эксплуатация и летные испытания летательных аппаратов (воздушных судов);

от 21 января 2000 г. N 5 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 20, разделы: "Общие профессии производства изделий электронной техники", "Полупроводниковое производство", "Производство радиодеталей", "Электровакуумное производство", "Пьезотехническое производство";

от 24 ноября 1998 г. N 47 "О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 65";

от 24 ноября 1998 г. N 46 "О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 49";

от 29 июня 1998 г. N 264 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 56";

от 8 июня 1998 г. N 22 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуски 3 и 56";

от 1 июня 1998 г. N 20 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 1";

от 29 сентября 1997 г. N 50 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 3";

от 28 мая 1997 г. N 26 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 56";

от 25 декабря 1996 г. N 25 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 56";

от 19 декабря 1996 г. N 18 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 56";

от 11 ноября 1996 г. N 8 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 3";

от 11 ноября 1996 г. N 6 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 56";

от 27 июня 1996 г. N 41 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 22";

от 24 апреля 1996 г. N 22 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 3";

от 3 января 1996 г. N 1 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 48".

### 2.1.1. Тарифная система оплаты труда в производственной сфере

В соответствии со ст. 143 ТК РФ тарифная система оплаты труда работников организаций, не финансируемых из бюджетов всех уровней, может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.

Это положение ст. 143 можно понять, во-первых, таким образом, что тарифная система организации может определяться как-то иначе, не коллективным договором. В этом случае следует определить тарифную систему путем принятия работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета локального нормативного акта организации.

Во-вторых, этот текст можно понять иначе: организация сама решает, применять или не применять тарифную систему.[[34]](#footnote-34)

Частичную ясность в такое толкование текста ст. 143 внесла Кассационная коллегия ВС РФ в своем определении от 25 марта 2003 г. N КАС 03-90 "О порядке совмещения профессий (должностей)". Кассационная коллегия констатировала: тарифная система оплаты труда работников таких организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК РФ), что не исключает возможность установления иных норм оплаты труда.

Из этого текста становится очевидным, что сама организация решает, применять или не применять тарифную систему оплаты труда. В то же время представляется, что, приняв решение в пользу тарифной системы, ее следует определить коллективным договором с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда как этого требует ст. 143.

Однако здесь мы сталкиваемся с противоречием между ст. 143 и ст. 57 ТК РФ, на что было обращено внимание в определении Кассационной коллегии ВС РФ от 25 марта 2003 г.: в трудовом договоре должно содержаться наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации. Наименование должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, только в тех случаях, когда в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот или наличие ограничений (ст. 57 ТК РФ).

Отсюда следует, что организация при определении тарифной системы согласно ст. 143 должна решить, как она будет учитывать положения единых тарифно-квалификационных справочников. В отношении всех своих работников или только тех, в отношении которых федеральными законами предусмотрено предоставление льгот или наличие ограничений? Вместе с тем, очевидно, что тарифная система устанавливается коллективным договором, соглашением.[[35]](#footnote-35)

Возвращаясь к тексту ст. 143 ТК РФ, обратим внимание, во-первых, на то весьма важное обстоятельство, что в нем ничего не говорится о нормах труда, его нормировании как составной части тарифной системы оплаты труда (далее - система).

То, что нормы труда не рассматриваются ТК в качестве составной части системы, можно, по нашему мнению, объяснить следующим образом. При прежнем общественном строе тарифные ставки и тарифные сетки устанавливались централизованно по отраслям народного хозяйства. Точно также устанавливались надбавки и доплаты к ставкам (окладам).

В то же время нормирование труда было прерогативой предприятий. Тот факт, что они могли использовать при установлении своих норм в качестве примерных ориентиров межотраслевые и отраслевые типовые нормы, сути дела не меняет.

Таким образом, государство устанавливало номинальные значения ставок (окладов), доплат и надбавок, а предприятие имело возможность корректировать реальную заработную плату, ужесточая нормы и нормативы.

Такое положение сохранено ст. 143 ТК РФ: ставки (оклады), доплаты и надбавки устанавливаются коллективным договором по соглашению его сторон, но установление норм труда и нормативов по-прежнему осуществляется работодателем практически единолично.

Никого не должен вводить в заблуждение текст ч. 1 ст. 162 ТК РФ, согласно которому локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатель сам решает, - учитывать или не учитывать мнение такого представительного органа, а если учитывать, то в какой степени. Это означает, что номинальные размеры ставок и иных выплат, закрепленные в коллективном договоре - это одно, а реальная заработная плата - это совсем другое.

Отсюда следует, что в коллективном договоре должны быть четко закреплены условия и гарантии работникам, при соблюдении которых работодатель получает право на пересмотр норм, да и то в определенных пределах.[[36]](#footnote-36)

Во-вторых. Все вышеизложенное дает основание полагать, что составными частями тарифной системы, принятой в организации, должны быть:

1. Тарифная ставка (оклад) 1-го разряда оплаты труда.

2. Тарифная сетка с тарифными коэффициентами.

3. Доплаты, надбавки, иные компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер.

4. Порядок введения, замены и пересмотра норм. Нормы и нормативы.

Все составные части (элементы) тарифной системы оплаты труда работников организации должны быть закреплены в коллективном договоре.

В-третьих, о некоторых особенностях тарифной системы. В ее рамках тарифные ставки (оклады) устанавливаются различным категориям работников на основе тарифной сетки и ее коэффициентов. Исходной величиной в сетке является ставка (оклад) 1-го разряда. По мере перехода к каждому последующему разряду ставка (оклад) соответствующим образом растет.[[37]](#footnote-37)

Наряду с тарифными ставками (окладами) законодательством, а также соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций устанавливаются компенсационные и иные доплаты и надбавки: за особые условия труда, работу в ночное время, профессиональное мастерство и т.д.

Заработная плата каждого отдельного работника при такой системе оплаты труда зависит от сложности работы, его квалификационного уровня, уровня выполнения норм и различного рода доплат и надбавок.

В итоге фонд заработной платы организации образуется как сумма различных выплат работникам и практически не зависит от результатов работы организации в целом. Поэтому итоги работы организации работников в общем и целом не интересуют.

В то же время, при прочих равных условиях, заработная плата работников стабильна, что для них имеет очень большое значение. Это немаловажно и для самой организации: если стабильна заработная плата, стабильны взаимоотношения работодателя с профсоюзным комитетом, работниками.

В-четвертых. В настоящее время сложились два подхода к разработке тарифных систем организаций в зависимости от того, присоединилась или не присоединилась данная организация к отраслевому и (или) региональному соглашениям\*(14). Дело в том, что условия оплаты труда работников, предусмотренные в соглашениях, являются результатом переговоров (торга) между объединениями работодателей и профсоюзными органами отраслевого или регионального уровня.

Переговоры происходят с посредническим участием соответствующего государственного (муниципального) органа исполнительной власти, стремящегося к тому, чтобы были учтены интересы обеих сторон, и стороны пришли к разумному компромиссу.

Поэтому соглашения, предусматривают в общем приемлемые как для работодателей, так и для профсоюзных органов условия оплаты труда. Такие условия, которые профсоюзные комитеты многих организаций вряд ли смогли выторговать у работодателей при заключении коллективных договоров самостоятельно, не опираясь на соглашения.

Кроме того, для многих профсоюзных комитетов условия оплаты труда, предусмотренные соглашениями, становятся исходным уровнем, с которого они начинают переговоры при заключении коллективных договоров, настаивая, что этот уровень необходимо повысить.

Другой подход к разработке тарифных систем, определению условий оплаты труда работников наблюдается у работодателей, на которых не распространяется действие отраслевых и региональных соглашений. Работодатель свободен в выборе - присоединяться ему или не присоединяться к соглашениям. Кроме того, для некоторых организаций соглашений может и не быть.[[38]](#footnote-38)

Такие работодатели при разработке систем ограничены только величиной минимальных нормативов оплаты труда, доплат и надбавок. Например, тарифная ставка (оклад) не может быть меньше 600 рублей. Законодательно установленных минимальных нормативов оплаты может и не быть. Так, согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.[[39]](#footnote-39) Однако такие законы и акты в настоящее время не приняты.

В подобной ситуации задача профсоюзных комитетов предусмотреть в системе достойные для работников условия оплаты труда является весьма сложной. Дело в том, что торг с работодателем начинается с весьма низких значений, вообще не обозначенных законом или иным нормативным правовым актом. Поэтому для работодателя открывается большая возможность для торга, различного рода маневров.

### 2.1.2. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ системы заработной платы работников бюджетных учреждений, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат, устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

Если бюджетное учреждение имеет смешанное финансирование (бюджетные ассигнования и доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности), то при установлении заработной платы за счет бюджетных средств учреждение должно руководствоваться законами и иными нормативными правовыми актами, а в части расходов на оплату труда, оплачиваемых из внебюджетных средств, - положениями принятых в учреждении коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных актов.

Сегодня практически никто не сомневается в необходимости реформирования системы оплаты труда бюджетников. Теперешнее ее состояние не устраивает ни самих работников, ни граждан, пользующихся медицинскими, образовательными и другими социальными услугами...

Социальная болезненность этой темы очевидна. Ставки и оклады даже тех категорий работников, которые оплачиваются по высшим разрядам ЕТС, соответствуют лишь величине прожиточного минимума. Подавляющее же большинство специалистов-бюджетников не получают и этого. Справедливо ли, что среднемесячная заработная плата бюджетников составляет 50-70% среднего ее уровня по стране?

В ряде регионов задержки с выплатой зарплаты приобрели хронический характер. Поэтому неудивителен негативизм, проявляемый как некоторыми учеными, так и "объектами" действия ЕТС по отношению к самим принципам оплаты учителей, врачей, работников науки, культуры, искусства, заложенным в ЕТС.

Но в свое время введение ЕТС расценивалось как большое достижение. Разве не так?

Единая тарифная сетка была введена в 1992 г.: вы помните, что тогда были за времена. Нельзя отрицать ее роль в установлении единства в организации заработной платы бюджетников - на основе принципа равной оплаты за равносложный труд. В первой половине 90-х ЕТС несомненно являлась позитивным фактором упорядочивания оплаты труда, но, как всякая конструкция, она со временем морально устаревает и нуждается в модернизации. Но главной проблемой остается низкий уровень ставок и окладов. Именно в этом первопричина всех "бед" в оплате бюджетников.

Однако, согласитесь, увеличение ставок и окладов без изменений в тарификации и других элементах системы оплаты не способно повысить ее эффективность, а тем более качество предоставляемых услуг. К тому же эта мера слишком чувствительна для бюджета... Видимо, поэтому правительство и предложило реформировать систему оплаты бюджетников посредством замены федеральной межотраслевой ЕТС отраслевыми условиями оплаты труда?

Да, естественно, переход к отраслевому построению систем оплаты позволяет более гибко учесть особенности труда в той или иной отрасли и отразить их в тарифных сетках, ставках, должностных окладах, доплатах и надбавках.

Каковы основные аргументы в пользу отраслевых систем оплаты труда?

Исходной посылкой является критика ЕТС как системы, не учитывающей различия в деятельности отдельных категорий работников по отраслям бюджетной сферы, затрудняющей совершенствование и систематизацию надтарифных выплат с учетом требований Трудового кодекса РФ.

В целом эти аргументы звучат убедительно. Но можно высказать немало весомых контрдоводов. Отказ от ЕТС безусловно создаст предпосылки для нарушения принципа равной оплаты за равносложный труд. Что же касается учета особенностей труда отдельных категорий работников отраслей, финансируемых из бюджетных источников разных уровней, то с решением этой задачи легко могла бы справиться система дифференцированных ставок (окладов) и надтарифных выплат. Ведь ЕТС - всего лишь система централизованно регулируемых соотношений в ставках (окладах), а размеры тарифных ставок 1-го разряда могут различаться по отраслям и видам деятельности.

Стоит задуматься: а разве система тарифно-квалификационных характеристик по должностям руководителей, специалистов и служащих, разработанных в связи с действием ЕТС, не обеспечивает дифференциации оплаты труда работников в зависимости от уровня образования и стажа работы по специальности? Конечно, такая дифференциация в нынешних условиях недостаточна. Но обусловлено это не принципом построения оплаты на основе ЕТС, а уровнем окладов (ставок) в действующей сетке, из-за чего происходит "смещение" диапазона тарификации работников в сторону высших разрядов, предусмотренных для той или иной должности. При ничтожных размерах ставок (окладов) низших разрядов это отражало стремление доступными методами обеспечить работникам более или менее приемлемые размеры оплаты.

Что касается возможности систематизации и даже некоторой унификации надтарифных выплат, то ЕТС создавала для этого более благоприятные условия, чем отраслевые тарифные сетки. Переход к ним, на мой взгляд, сделает практически невозможными унификацию и систематизацию надтарифных выплат.

Тем не менее отказ от ЕТС и переход к дифференцированным условиям оплаты труда по отраслям бюджетной сферы с учетом особенностей труда в каждой из них, объемов бюджетных ассигнований и наличия внебюджетных средств - дело в принципе решенное. Как, по вашему мнению, надо действовать, чтобы этот переход не ухудшил, а улучшил ситуацию с оплатой?

Необходимы юридические гарантии, обеспечивающие минимальный размер оплаты труда и оплаты в повышенных размерах в тех случаях, когда он протекает в особых условиях. Что касается структуры заработной платы, то ее целесообразно изменить, усилив удельный вес основной тарифной части, поскольку результаты труда работников непроизводственных отраслей в меньшей степени, чем производственных, поддаются прямому учету и, следовательно, главными факторами дифференциации оплаты выступают сложность труда (квалификация) и отклонение условий труда от нормальных.

Должны ли при формировании отраслевых тарифных систем выдерживаться какие-то единые принципы или ими можно пренебречь, отказавшись от межотраслевой увязки основных параметров?

Конечно, единство необходимо. Каждая из отраслевых систем оплаты труда должна соответствовать общим правилам, которые сводятся к следующим позициям:

величину заработной платы надо поставить в зависимость от квалификации работников, сложности выполняемых работ и условий труда, уровня образования и стажа работы по профессии;

тарификацию работ и работников следует производить исходя из требований тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника по должностям руководителей, специалистов и других служащих. Иными словами, нужно сохранить единство тарифного нормирования;

поэтапно сближать минимальную тарифную ставку и минимальный оклад с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения по регионам страны;

выработать единые подходы в систематизации и унификации компенсационных выплат к основной тарифной оплате;

поощрение за высокие результаты и качество выполнения работы необходимо осуществлять преимущественно с помощью индивидуальных доплат и надбавок стимулирующего характера;

при формировании фондов оплаты труда в бюджетных организациях следует ориентироваться не только на ассигнования из бюджета, но и на средства, получаемые от разрешенной законодательством коммерческой деятельности, а также из благотворительных и спонсорских фондов.

Отраслевые системы оплаты труда, которые в настоящее время готовятся соответствующими министерствами и ведомствами, охватывают: тарифные ставки и должностные оклады работников отрасли, устанавливаемые на основе тарификации и аттестации работ и работников; системы доплат и надбавок за условия, отклоняющиеся от нормальных, а также компенсационных и стимулирующих выплат. Предусматривается упорядочение надтарифных выплат, улучшение нормирования труда, составление перечней профессий (должностей), которые могут быть переведены на срочные трудовые договоры (контракты).

Особое место в ряду подготовительных мер занимает установление объемов финансирования из бюджетов всех уровней.

Конечно же, большая ответственность при формировании основных параметров оплаты по бюджетным отраслям ложится на плечи профсоюзов.

К числу основных недостатков ЕТС ее критики относят уравниловку. Смогут ли отраслевые системы покончить с этим злом?

Использование отраслевых тарифных сеток позволит полнее учесть в величине заработка не только квалификацию, но и результативность труда. Дифференцированные ставки (оклады) и поощрительные выплаты, учитывающие специфику отрасли и конкретных видов деятельности, должны, как ожидается, справиться с решением этой задачи.

Высокие результаты труда и качество выполнения должностных обязанностей могут поощряться с помощью преимущественно разового премирования за особые достижения в труде (годового или как минимум полугодового). Установление ставок или окладов в виде "вилки" позволит отразить результативность труда в размерах основной (тарифной) оплаты.

При переходе к организации оплаты труда бюджетников с применением отраслевых систем необходимо соблюсти единство в принципах их построения, что достигается, в частности, благодаря единому подходу к тарификации работников во всех учреждениях отрасли (подотрасли). В этой связи особую важность приобретает сохранение за Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Тарифно-квалификационными характеристиками руководителей, специалистов и служащих статуса нормативных документов, обязательных к применению.

Исходя из требований, содержащихся в тарифно-квалификационных характеристиках ЕТКС работ и профессий рабочих, должен устанавливаться разряд работы и присваиваться квалификационный разряд рабочему, являющийся основанием для определения конкретной ставки, а на базе тарифно-квалификационных характеристик по должностям осуществляться объединение специалистов и служащих в группы с равной оплатой.

При переходе на отраслевые системы оплаты труда работников бюджетных отраслей экономики на федеральном уровне необходимо сохранить минимальные гарантии по размерам ставок и их соотношениям по профессионально-квалификационным группам.

Следовало бы законодательно закрепить положение о том, что оплата труда работников низко (мало) квалифицированного труда не может быть ниже государственного минимума заработной платы, ориентированного на величину прожиточного минимума. Соотношения же в оплате работников основных профессионально-квалификационных групп персонала надо устанавливать и согласовывать в ходе переговорного процесса при заключении отраслевого тарифного соглашения. Важно также предусмотреть в законодательстве порядок индексации ставок и окладов в меру роста цен на товары и тарифов на услуги.

При соблюдении этих положений возможен дифференцированный по отраслям подход к установлению соотношений в оплате по основным группам персонала. Причем варианты дифференциации могут быть разные - либо по подотраслям (видам деятельности), либо единые для всей отрасли. Очевидно, право выбора следует предоставить отраслевым министерствам и ведомствам.

Все отдать на откуп министерствам? Разве необходимость в общих принципах дифференциации отпала?

Что касается категории специалистов во всех отраслях, то однозначного решения требует вопрос о том, как учитывать в оплате образование и стаж работы по специальности.

Думается, что прежде всего нужно установить порядок отражения в оплате различных квалификационных "званий", которые присваиваются выпускникам современной высшей школы: бакалавр (четыре года обучения), специалист (как правило, пять лет обучения), магистр (шесть лет обучения). Возможны такие подходы: первый - разные виды дипломов, полученные после окончания вуза и отражающие продолжительность сроков обучения и глубину подготовки специалистов, включаются в квалификационные требования по отдельным должностям; второй - эти параметры учитываются в оплате посредством установления надбавки (доплаты) к базовому окладу специалистов.

Представляется, что второй подход обеспечивает большую свободу действий для руководителей организаций (учреждений), позволяя учесть не только формальный признак - наличие диплома, но и фактическую результативность труда и сложность выполняемых работ.

Каким может быть механизм установления достаточной дифференциации в оплате работников в зависимости от их квалификации и стажа?

Вариантов несколько. В первом случае формирование отраслевых тарифных систем предполагает разработку:

схем должностных окладов руководителей, дифференцированных по группам учреждений в зависимости от объемов деятельности и специализации учреждений;

схем должностных окладов специалистов и технических исполнителей, дифференцированных в зависимости от сложности труда и квалификации работников, а также социальной значимости сфер приложения труда;

тарифных сеток и ставок рабочих в соответствии разрядами сложности работ, отнесение к которым осуществляется на основе действующих (возможно, обновленных и переработанных) выпусков ЕТКС работ и профессий рабочих.

Такой подход означает, по существу, возврат к принципам оплаты, применявшимся до перехода к ЕТС, т.е. раздельному построению систем оплаты руководителей, специалистов и других категорий служащих, с одной стороны, и рабочих, с другой. Речь идет о разработке и утверждении на отраслевом уровне схем должностных окладов руководителей и специалистов, которые могут быть едиными для общеотраслевых должностей служащих (прежде всего технических исполнителей), некоторых специалистов и руководителей "сквозных" административно-хозяйственных служб, и в то же время дифференцированными (по видам учреждений и организаций) - для руководителей и ведущих должностей специалистов.

При формировании нормативных документов, связанных с оплатой труда рабочих, можно пойти по пути создания единой сетки для "сквозных" профессий и отраслевых сеток для рабочих профессий, специфических для той или иной отрасли (санитар, рабочий сцены, монтировщик декораций, бутафор и т.п.).

Может быть рассмотрен и второй вариант совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы, который уже неоднократно предлагался специалистами НИИ труда. Суть его сводится к построению системы тарифной оплаты труда на основе применения отраслевых и внутрифирменных единых тарифных сеток, предполагающих обеспечение дифференциации размеров оплаты труда всех категорий работников (от малоквалифицированных рабочих до руководителей функциональных подразделений и учреждений в целом). При этом имеется в виду возможность внутриотраслевой дифференциации ставок оплаты 1-го разряда.

Количество таких тарифных ставок может варьировать в отраслях, а их применение дифференцироваться по категориям работников (группам должностей, профессий) и видам деятельности. Для общеотраслевых (единых для всех социально-культурных отраслей) должностей руководителей и специалистов - одна ставка; для должностей руководителей и специалистов, специфичных для отдельных отраслей, их может быть несколько, для "сквозных" профессий рабочих - одна, для отраслевых профессий рабочих - несколько.

Механизм такого дифференцированного подхода, разработанный специалистами института, обеспечивает сохранение единых принципов тарификации работников на основе ЕТКС работ и профессий рабочих и тарифно-квалификационных характеристик руководителей, специалистов и технических исполнителей.

Третий вариант формирования основной заработной платы работников бюджетных организаций предполагает применение принципа распределения части коллективного дохода организации (учреждения), выделяемой на оплату труда, на основе присвоения каждому работнику (возможно, группе работников, занимающих аналогичные должности) коэффициента участия в совокупном доходе.

Такой принцип формирования индивидуальных заработков получил определение "бестарифной системы оплаты" и достаточно продолжительное время применяется, например, в МНТК "Микрохирургия глаза" и других организациях.

Поскольку бестарифные системы оплаты труда ставят заработок работника в полную зависимость от конечных результатов деятельности трудового коллектива, их применение, очевидно, целесообразно прежде всего там, где трудовой коллектив несет солидарную ответственность за эти результаты. Другим важным условием применения бестарифных систем оплаты является наличие трудового коллектива, члены которого достаточно хорошо знают друг друга и полностью доверяют своим руководителям, определяющим степень участия каждого в конечных результатах.

Анализ практики применения бестарифных систем оплаты свидетельствует, что они наиболее целесообразны в относительно небольших коллективах с устойчивым составом работников.

Увеличение в структуре заработной платы бюджетников доли основной тарифной части, на мой взгляд, не снимает остроты проблемы упорядочения доплат и надбавок к тарифу, как методов индивидуализации размеров трудовых доходов. Что тут можно предложить?

Имевшая место передача права решать вопросы установления размеров компенсационных надбавок (доплат) к тарифным ставкам (окладам) работников в подавляющем большинстве случаев руководителям организаций (учреждений) привела к появлению множества норм и условий материального поощрения. Поэтому одной из актуальных задач в области совершенствования оплаты в отраслях бюджетной сферы следует признать унификацию подходов к компенсационным выплатам. Это касается, в частности, регулирования оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Так, работникам здравоохранения оклады (ставки) могут быть повышены (на 60, 40, 30, 25 и 15%) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

Соответствующий перечень утверждается Министерством здравоохранения РФ по согласованию с ЦК профсоюза работников здравоохранения.

Для работников образовательных учреждений действуют в основном традиционные принципы установления размеров доплат к ставке (окладу) за работу с неблагоприятными условиями труда: до 12% - при тяжелых и вредных условиях, до 24% - при особо тяжелых и вредных условиях. Кроме того, для отдельных категорий работников предусмотрено повышение ставок (окладов) в больших размерах: например, за работу в специальных учебно-восстановительных учреждениях для воспитанников с дивиантным поведением - 15-30%, за работу в общеобразовательных заведениях, учреждениях начального профессионального образования исправительных структур, воспитательно-трудовых и лечебно-трудовых профилакториях МВД - 50-75% и т.п.

Руководителям учреждений, предприятий и организаций культуры действующими нормативными актами предоставлено право (а не обязанность!) устанавливать доплаты рабочим, специалистам и служащим, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда в размере до 12% тарифной ставки (оклада) и на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% тарифной ставки (оклада).

Решая вопросы реформирования оплаты труда бюджетников в части компенсационных надбавок, важно стремиться к унификации подходов. При этом целесообразно за отраслевыми министерствами и ведомствами сохранить право решать вопросы установления их размеров, предусмотрев в трудовом законодательстве минимальные гарантии, ниже которых компенсационные выплаты устанавливаться не могут. Возможно было бы также рассмотреть вопрос о переходе от процентных надбавок к твердым суммам независимо от разряда работников, ибо неблагоприятные условия труда оказывают на всех одинаковое воздействие. Вопрос о величине абсолютной надбавки, очевидно, следует решать на основе аттестации рабочих мест, установив зависимость ее размера от степени отклонений условий труда (по их тяжести, вредности и опасности для здоровья) от нормальных.

Применительно к работникам социально-культурных отраслей специального рассмотрения требует вопрос о доплатах за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующих специалистов. Общий порядок их предоставления определен в ст. 151 Трудового кодекса, предусматривающей, что размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон. Их размеры в соответствии со сложившейся практикой максимальными размерами не ограничиваются.

Представляется целесообразным отказаться от применения доплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания в образовании и здравоохранении, поскольку специалистам, занятым преподаванием и лечебной работой, вряд ли имеет смысл разрешать выполнять работы за пределами установленных для них обязанностей, ибо это неизбежно будет сказываться на качестве выполнения их основных функций. Если есть возможность (или необходимость) поручить преподавателю или врачу выполнять дополнительные функции в связи с неполной загрузкой в пределах нормальной продолжительности рабочего дня, то это должно делаться без каких-либо дополнительных выплат.

Особое место в системе доплат к основной заработной плате занимает оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (за сверхурочную работу), установленная ст.152 ТК. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Поскольку сверхурочная работа - свидетельство повышенной интенсивности или напряженности труда, оплата ее в повышенных размерах безусловно обоснованна и должна сохраниться в дальнейшем.

Особое место среди компонентов переменной части заработной платы занимают доплаты и надбавки стимулирующего характера. Какова их судьба?

Если применительно к доплатам и надбавкам компенсационного характера в рамках отраслевых систем оплаты необходима унификация, то для поощрительных или стимулирующих выплат требуется иной подход. Учреждениям (организациям) следует предоставить право самостоятельно определять перечень и размеры стимулирующих выплат в пределах имеющихся у них фондов оплаты и не устанавливать максимальных размеров доплат, надбавок и премий. В то же время важно рекомендовать, чтобы любая система премирования предполагала регламентацию показателей и условий выплаты поощрения, а средства, используемые на эти цели, были предусмотрены в смете доходов и расходов организации или представляли собой экономию по фонду заработной платы плюс поступления из внебюджетных источников.

Любые реформы по идее должны вести к позитивным переменам. Приступая к столь радикальным изменениям в организации оплаты труда бюджетников, можно ли рассчитывать на благоприятные социальные последствия предлагаемых мер?

Вряд ли сегодня кто-либо сможет ответить на этот вопрос. Тем более что не ясно, по каким критериям следует оценивать результаты. По моему мнению, во многом успешность проектируемых систем оплаты труда бюджетников могла бы быть выявлена при нахождении ответов на вопросы: насколько система позволяет реализовать принцип равной оплаты за равносложный труд, формирует ли она межотраслевое единство основ организации заработной платы и прежде всего равенство в соотношениях тарифной оплаты по аналогичным профессионально-квалификационным группам работников?

Сравнение оплаты на основе ЕТС и отраслевых систем свидетельствует, что ЕТС обладает этим достоинством, в то время как отраслевые системы явно его утрачивают. Иногда высказывается мнение, что к такому единству и не следует стремиться. Но я убежден, что это мнение ошибочно.

В какой мере система оплаты обеспечивает учет особенностей содержания и условий труда в отдельных отраслях? Очевидно, что отраслевые системы позволяют учитывать специфические условия организации и содержания труда в большей мере, чем оплата на основе ЕТС. Но специфику труда отдельных категорий работников можно учесть при формировании переменной части заработной платы или при дифференциации ставок 1-го разряда в зависимости от видов деятельности.

Очень важно оценить, как система оплаты формирует предпосылки для совершенствования нормирования труда, заинтересованности работников во внедрении прогрессивных форм его организации. Переход к отраслевым системам его сторонники нередко связывают с переходом к отраслевым принципам тарификации работ и работников, что внешне выглядит как "демократизация" этих процессов. Но это нарушает один из концептуальных принципов рациональной организации оплаты труда - единство тарифного нормирования вне зависимости от сфер приложения труда. По сути дела, предлагается отказаться от обязательности применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих и ЕТКС работ и профессий рабочих.

В качестве негативного момента в условиях применения ЕТС мы отмечали "смещение" тарификации работников (диапазона разрядов оплаты в сторону высоких разрядов) и тем самым снижение возможностей дифференциации оплаты работников в зависимости от индивидуальной квалификации и трудовых достижений. Переход на проектируемые отраслевые системы оплаты может решить эту проблему лишь частично, поскольку в условиях сохранения относительно низких уровней проектируемых ставок и окладов нельзя реально обеспечить заметную дифференциацию в оплате. Использование для этих целей выплат из внебюджетных источников в какой-то мере позволит решить проблему индивидуализации заработной платы, но нахождение таких источников весьма проблематично.

Переход на отраслевые системы оплаты, который намечается осуществить преимущественно за счет средств, ассигнуемых из региональных и местных бюджетов, как правило, дефицитных, может привести к сокращению численности работников, занятых в науке, образовании, здравоохранении, культуре, что негативно скажется на качестве услуг, формировании трудового потенциала и занятости населения.

Возникает вопрос: можно ли считать повышение минимальной заработной платы с 450 до 600 руб. мерой, позволяющей существенно повлиять на повышение уровня жизни бюджетников, сокращение их малообеспеченности, поскольку цены и тарифы на услуги продолжают расти? Увеличение заработной платы в социально-культурных отраслях на 33% кардинальным образом проблемы не решит, тем более что ориентировочно 20% "съест" инфляция.

Чрезвычайно актуальной становится проблема изменения бюджетной политики государства в сторону существенного увеличения доли расходов бюджета на реализацию социальной политики вообще и развитие социальных отраслей, в частности. Важную роль в этом могли бы сыграть меры по увеличению бюджетных доходов: например, за счет природной ренты, а также возврата к прогрессивному налогообложению индивидуальных сверхдоходов.

## 2.2. Бестарифные системы оплаты труда

В последние годы получила широкое распространение, особенно в небольших организациях, на малых предприятиях так называемая бестарифная система оплаты труда работников. К сожалению, в ТК она не нашла отражение, тогда как это было сделано в отношении рабочих в ст. 80 КЗоТ РФ. Отсюда следует, что законодательно такая система оплаты труда не регламентируется, как это сделано в отношении тарифной системы оплаты труда (ст. 143 ТК РФ). Поэтому работодателям и профкомам, ведущим поиски более эффективных систем заработной платы по сравнению с теми, которые действуют в их организациях, будет полезно ознакомиться, хотя бы в общих чертах, с уже сложившейся практикой применения бестарифных систем оплаты труда.

Это позволит им сделать обоснованный выбор - вводить или не вводить подобную организацию заработной платы. Если да, то какую именно ее разновидность. К тому же, знание практики позволит предотвратить ошибки, неизбежно возникающие при разработке и введении новых, до сих пор неизвестных, систем оплаты труда. Мало того, знание практики облегчит корректировку сложившихся разновидностей бестарифной системы оплаты труда применительно к технологическим, организационным и иным особенностям данной организации.[[40]](#footnote-40)

Итак, что представляет собой бестарифная система оплаты труда?

Существует два варианта бестарифной оплаты труда, оба они основаны на применении относительных показателей исчисления заработков - коэффициентов.

Один из вариантов предполагает применение двух коэффициентов - коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия.

Коэффициент квалификационного уровня учитывает принадлежность работника к той или иной квалификационной, должностной группе. При этом коэффициент 1,0 устанавливается неквалифицированным рабочим. Он является отправной точной роста. Например, рабочий второго разряда может иметь коэффициент 1,2, третьего разряда - 1,3 и т.д.

Коэффициент трудового участия (КТУ) характеризует личный вклад каждого рабочего в общие результаты труда. При его исчислении применяются повышающие и понижающие показатели КТУ для определения индивидуальных заработков членов бригад при их оплате по общим результатам работы.

Другой вариант исчисления заработка использует один, сводный коэффициент. При его расчете учитывается как уровень квалификации работника, так и результаты работы, отношение к исполнению своих обязанностей.

Расчет заработной платы производится первоначально путем деления общей суммы заработка на сумму коэффициентов всех рабочих. Таким путем определяется заработок рабочего, коэффициент которого равен 1,0. Затем эта базовая величина умножается на коэффициент (коэффициенты, если применяют первый вариант) каждого работника. К полученному заработку каждого рабочего прибавляются доплаты, носящие компенсационный характер, и др.

Такова бестарифная система оплаты труда рабочих в самом общем виде. Однако ее применение находит свое выражение в использовании многочисленных показателей при определении размеров заработной платы различных категорий работников. При этом следует иметь в виду, что такая система оплаты труда охватывает в действительности не только рабочих, но и служащих, руководящих работников.

В настоящее время организация заработной платы на основе бестарифной системы - это самостоятельная и широкая область знаний. Подробное аналитическое изложение содержания бестарифной системы организации заработной платы содержится в книге Р.А. Яковлева.[[41]](#footnote-41) Эта книга может стать хорошим практическим пособием для лиц, желающих получить представление о бестарифной системе оплаты труда работников.

По мнению автора в наиболее общем виде такой вариант организации заработной платы можно было бы охарактеризовать следующими основными признаками:

предопределенностью (т.е. тесной связью и полной зависимостью) уровня оплаты труда работника от величины фонда заработной платы, начисленного по коллективным результатам работы. (В этом своем качестве "бестарифная" модель организации оплаты принадлежит к классу коллективных систем оплаты труда и представляет одну из ее разновидностей);

всегда относительной степенью гарантированности оплаты, базирующейся на присвоении каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих, в основном, его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню (своего рода базовый коэффициент трудового участия, применяемый в коллективных системах оплаты);

постоянно осуществляемой "оценкой заслуг" работника в его трудовом коллективе, выражающейся в установлении при каждом начислении заработной платы работников коэффициентов его трудового участия в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня (по содержанию напоминает механизм определения фактического коэффициента трудового участия на основе "базового" в бригадных системах распределения заработка).[[42]](#footnote-42)

Индивидуальная заработная плата (Зпi) каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы. Принципиальная формула ее расчета может быть представлена в следующем виде:

 ФОТк х Кi х Тi

 Зпi = ─────────────────────,

 n

 Сумма Кi х КТУi х Тi

 i = 1

где ФОТк - фонд заработной платы коллектива (участка, цеха),

 подлежащий распределению между работниками (руб.);

 Кi - коэффициент квалификационного уровня, присвоенный

 i-ому работнику трудовым коллективом в момент введения

 "бестарифной" системы оплаты (в баллах, единицы

 или других условных единицах);

 КТУi - коэффициент трудового участия в текущих

 результатах деятельности, присваиваемый i-ому

 работнику трудовым коллективом, на период, за который

 производится оплата (в долях, в баллах и т.п. единицах

 измерения);

 Тi - количество рабочего времени, отработанного i-ом

 работником в период, на который производится оплата

 (часов, дней);

 n - количество работников, участвующих в распределении

 фонда оплаты труда (чел.).

Вышеприведенная формула достаточно отчетливо показывает, что доля работника в фонде заработной платы определяется четырьмя факторами: количеством отработанного работником рабочего времени, коэффициентами квалификационного уровня и трудового участия, количеством работающих в том или ином трудовом коллективах.

Из сказанного выше следует, что при "бестарифной" модели организации заработной платы присвоение работнику определенного квалификационного уровня (не разряда, а уровня) не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки, оклада. Конкретный уровень оплаты труда заранее работнику не известен, хотя он, как правило, знает, какой объем работы ему предстоит выполнить. Он может лишь предполагать, каким этот уровень будет, исходя из своего предыдущего опыта. В какой-то степени "бестарифная" модель организации заработной платы своей не гарантированностью напоминает оплату по трудодням, применяемую на определенном этапе развития колхозов.

Поскольку "бестарифные" системы оплаты труда ставят заработок работника в полную зависимость от конечных результатов трудового коллектива, то применять их можно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты.

Бестарифная система оплаты труда, возникшая в конце 80-х годов прошлого столетия на предприятиях, перешедших на арендные отношения, прошла период становления, проверку временем, доказала свою экономическую и социальную эффективность.

В ее развитие и переход на качественно новую ступень внес вклад академик РАЕН Н.А. Волгин. С учетом зарубежного и отечественного опыта он разработал и внедрил на ряде предприятий новую модель бестарифной оплаты труда, заинтересовывающую весь персонал как в результатах своей работы, так и работы организации в целом.

Одна из разновидностей такой модели была в 1999 г. внедрена на Производственно-экспериментальном заводе Всероссийского НИИ лекарственных и ароматических растений (ПЭЗ ВИЛАР). Принципиально, в общем виде,[[43]](#footnote-43) она заключается в следующем. На заводе применяется единая система бестарифной оплаты труда, согласно которой вместо схем тарифных ставок и должностных окладов на заводе была введена сетка соотношений в оплате труда работников разных квалификационных групп.

Принципиальная особенность сетки состоит в том, что в ней приводятся не абсолютные значения оплаты труда (ставки, оклады), а относительные - коэффициенты. Эти коэффициенты характеризуют соотношение уровней оплаты труда различных категорий работников в зависимости от занимаемого ими должностного положения, профессионального и квалификационного уровней.

По горизонтали в сетке приводится десять групп работников - 0 до IX. Минимальный относительный уровень оплаты труда в нулевой группе определяется коэффициентом (К1) от 0,5 до 1,5. Ниже приводится средний между ними - Кср. = 1,0. Далее - с I группы до IX коэффициенты нарастают. Общее соотношение средних минимального и максимального коэффициентов составляет относительную величину 6,2. Практически это означает, что при прочих равных условиях зарплата директора завода в 6,2 раза больше, чем рабочего.

Каждый работник завода в зависимости от занимаемого им должностного положения, профессионального и квалификационного уровней по условиям оплаты его труда был отнесен к одной из 10 групп. Например, электромонтер, может быть отнесен к II, III или IV группе по оплате труда.

Значение соотношения в оплате труда разного качества (Кi) для работника определяется по итогам работы за месяц по специально разработанной методике, индивидуальным критериям и показателям, учитывающим его фактический трудовой вклад в деятельность предприятий. Фактический месячный заработок каждого работника рассчитывается по формуле:

 Кi х ФОТ - М

 Зпi = ────────────

 n

 Сумма Кi

 i = 1

где ФОТ - М - месячный фонд оплаты труда предприятия;

 Кi - индивидуальный коэффициент каждого конкретного

 работника;

 Сумма Кi - сумма значений коэффициентов по всем работникам.

Что же касается месячного фонда оплаты труда предприятия, то он формируется таким образом, чтобы была обеспечена строгая, прямо пропорциональная зависимость его объема от конечных результатов работы и финансового положения предприятия (конкретный стабильный процент от прибыли, дохода, остающийся в распоряжении предприятия после выплат налогов, процентов за кредит и т.д.).

Отдельно стоит остановиться на методике определения значений соотношений в оплате труда разного качества (Кi) согласно диапазону их "вилок" по индивидуальным критериям и показателям, учитывающим фактическую результативность труда работников и их конкретный трудовой вклад в конечные результаты работы предприятия.

Например, начальник цеха готовых лекарственных средств (ГЛС) входит в VI квалификационную группу, которой соответствует "вилка" соотношений в оплате труда в диапазоне 3,5-4,9 (среднее значение (Кi) = 4,2). Для начальника цеха ГЛС в соответствии с Положением о соотношениях в оплате труда утверждены следующие показатели и условия, увеличивающие и уменьшающие это среднее значение (Кi).

Например, в декабре на заводе увеличился объем продаж в стоимостном выражении (по сравнению с ноябрем) на 10% (+ 0,15). Поскольку начальник цеха ГЛС существенно усовершенствовал технологию производства препарата (+ 0,2), рекламации на выпускаемую продукцию отсутствовали (+ 0,1). Однако в то же время коллектив не выполнил месячное задание (- 0,3). В этом случае (Кi) будет равен 4,35 (4,2 + 0,15 + 0,2 + 0,1 - 0,3), а заработная плата начальника в декабре (при месячном ФОТ предприятия - 480 тыс. руб. и сумме (Кi) для всех работников - 493) составит:

 480000

 Зпi = 4,35 х ────── = 4237 руб.

 493

В чем заключается мотивационный и социальный эффект от применения такой системы оплаты труда для персонала и предприятия, хорошо видно из текста памятки, которая вручается каждому работнику ПЭЗ ВИЛАР. В частности, в отношении начальника цеха ГЛС в ней сказано: "В соответствии с вашей квалификацией и профессиональным уровнем вам установлена "вилка" соотношений в оплате труда в размере 3,5-4,9. Теперь ваш заработок зависит непосредственно как от вашего личного трудового вклада в результаты работы, отношения к труду, так и от итогов финансово-хозяйственной деятельности всего предприятия. В случае положительных заводских, производственных и ваших личных трудовых результатов, ваш коэффициент (Кi), определяющий заработок, становится 4,9 - максимальным. Это означает, что, например, при ФОТ предприятия в 480 тыс. руб. и сумме коэффициентов всех работников предприятия (?Кi) - 493 ваш месячный заработок (Зпi) составит:

 Кi х ФОТ-М 480000

 Зпi= ────────── = 4,9 х ────── = 4771 руб.

 n 493

 Сумма Кi

 i - 1

В то же время при недобросовестном отношении к труду, нарушении производственной, технологической дисциплины и т.д. ваш заработок может быть значительно уменьшен, поскольку индивидуальный коэффициент Кi опустится до нижней границы диапазона "вилки" - 3,5.

В этом случае ваш заработок составит:

 480000

 Зпi= 3,5 х ────── = 3408 руб.

 493

Таким образом, как минимум два обязательных условия гарантируют вам высокий уровень трудового дохода: ваша добросовестная, творческая, высокопроизводительная работа и ответственное отношение к работе ваших товарищей, коллег, всего трудового коллектива".[[44]](#footnote-44)

# ГЛАВА 3. СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

## 3.1. Сдельная система оплаты труда

Что касается систем оплаты труда, то они определяются, в первую очередь, применяемыми в организации формами заработной платы: повременной и сдельной.

Сдельная заработная плата - денежное вознаграждение, которое работник получает в зависимости от количества произведенной им продукции (объема выполненной им работы) за определенный период времени. Она подразделяется на прямую сдельную, сдельно-премиальную, косвенную сдельную и аккордную.

При прямой сдельной заработной плате заработок определяется умножением количества произведенных изделий (операций) на сдельную расценку, которая определяется путем деления часовой тарифной ставки на норму выработки или умножения ее на норму времени. При этом исходят из тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, а не разряду рабочего.[[45]](#footnote-45)

Сдельно-премиальная заработная плата - оплата труда по прямым сдельным расценкам с добавлением премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей и условий премирования.

При сдельно-прогрессивной оплате труда заработная плата за изготовление продукции в пределах установленной нормы начисляется по неизменной расценке (как при прямой сдельной заработной плате), а за продукцию, изготовленную сверх установленной нормы, - по прогрессивно возрастающим расценкам. Эта форма оплаты на практике используется редко.

Косвенная сдельная оплата труда применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, размер заработной платы которых рассчитывается в зависимости от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих. Заработная плата вспомогательного рабочего может быть определена, в основном, двумя методами: умножением его тарифной ставки (с учетом отработанного времени) на коэффициент выполнения норм за месяц (смену) основными рабочими-сдельщиками или умножением сдельной расценки, установленной основными рабочими-сдельщиками за месяц (смену).

Аккордная заработная плата - установленный заработок за выполнение всего комплекса работ (продукции). При ее исчислении учитываются нормы и расценки, предусмотренные для отдельных операций (а при их отсутствии - нормы и расценки, применяемые на аналогичных работах). Окончательный расчет по аккордному наряду производится после приемки всей работы.

Аккордная система оплаты труда применяется для усиления материально заинтересованных рабочих в сокращении сроков выполнения работ, повышения производительности труда. Такая система оплаты труда широко практикуется при бригадной организации труда, когда бригаде поручается выполнение всего комплекса работ, - например, сборка какого-либо агрегата. Оплата за выполненную работу в этом случае производится по комплексной расценке, а общий заработок бригады в установленном порядке распределяется между ее членами.

В зависимости от формы организации труда (работы) сдельная оплата труда бывает индивидуальной и коллективной. При индивидуальной сдельной оплате труда заработная плата рабочего определяется сдельной расценкой за единицу изделия и количеством изготовленной им продукции. При выполнении рабочим нескольких различных видов работ (операций) его индивидуальная заработная плата рассчитывается путем суммирования оплаты труда по каждой выполненной работе (операции).

При коллективной (бригадной) оплате труда сдельная заработная плата каждого рабочего определяется на основе общих результатов труда бригады (потока, конвейера, участка). Заработная плата отдельных рабочих рассчитывается путем распределения коллективной заработной платы между членами бригады в соответствии с их квалификацией, присвоенным разрядом, пропорционально отработанному каждым из них времени.

На практике широкое распространение получило распределение коллективной заработной платы на основе применения так называемого коэффициента трудового участия (КТУ).

КТУ представляет собой обобщенную качественную оценку самой бригадой реального вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда в определенный период деятельности бригады. Размеры КТУ коллектив бригады устанавливает самостоятельно. Это делается, как правило, гласно на собрании бригады. В крупных бригадах это право по решению собрания может быть передано советам бригад.

При определении размера КТУ учитывается много факторов. КТУ, равный единице, устанавливается рабочему, который в течение рабочего периода, полностью используя свое рабочее время, производил работу в соответствии с техническими условиями, выполнял все распоряжения бригадира, не допускал нарушений трудовой и технологической дисциплины.

Факторами, повышающими размер КТУ, могут быть: высокий уровень выполнения задания, применение передовых методов труда, выполнение работ по смежным профессиям, высокая трудовая активность, производительность труда, эффективное использование оборудования, помощь товарищам по работе и т.п.

КТУ снижается за недобросовестное отношение к труду, нарушение трудовой и технологической дисциплины и другие нарушения, отрицательно влияющие на результаты работы бригады.

Для того, чтобы обеспечить единый порядок организации труда в бригадах, в организации целесообразно утвердить соответствующее Положение, предусмотрев в нем и порядок распределения коллективного заработка.

## 3.2. Повременная система заработной платы

Повременная заработная плата - денежное вознаграждение, получаемое работником в зависимости от проработанного времени и его квалификации. Повременная заработная плата подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная оплата труда в зависимости от способа учета рабочего времени делится на почасовую, поденную, помесячную. При почасовой оплате заработок рабочего определяется исходя из количества фактически отработанных им часов и размера часовой повременной ставки, соответствующей его разряду. При поденной оплате размер заработка зависит от числа фактически проработанных работником дней и дневной тарифной повременной ставки, соответствующей его разряду.

В свою очередь, помесячная заработная плата рассчитывается с учетом твердых месячных ставок (окладов), количества рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа фактически отработанных рабочих дней.

При повременно-премиальной системе оплаты труда заработная плата работников равна сумме заработка по тарифным повременным ставкам (окладам) и премий за выполнение соответствующих количественных и качественных показателей премирования.

## 3.3. Премиальная система заработной платы

Кроме непосредственно заработной платы в организациях применяются различные виды премирования работников, а также им производятся всякого рода гарантийные и компенсационные выплаты.

Заработная плата, премирование, гарантийные и компенсационные выплаты образуют структуру заработной платы организации, которая складывается из следующих выплат.

1) Выплата за фактически выполненную работу при сдельной оплате труда и за проработанное время - при повременной оплате труда (основная заработная плата).

2) Выплаты стимулирующего характера за достижение определенных производственных показателей, иные достижения в работе, например:

- по итогам работы за определенный календарный период;

- за выполнение отдельных видов работ;

- за внедрение новой техники и технологии;

- выполнение нормированных заданий;

- за высокую квалификацию, профессиональное мастерство;

- за экономию материальных ресурсов;

- за поставку продукции на экспорт.

Иногда администрация преднамеренно идет на увеличение доли премиальных выплат в общем фонде оплаты труда, делая акцент на стимулирование качественного выполнения работ, сокращения их сроков.

3) Гарантийные и компенсационные выплаты, которые предусмотрены, как правило, трудовым законодательством:

- за сверхурочные работы;

- за работу в вечернюю и ночную смены;

- за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за совмещение профессий и др.

4) Выплаты гарантийного характера:

- региональные надбавки;

- надбавка за выслугу лет и др.

Наряду с этими выплатами широкое распространение получили и так называемые косвенные выплаты, которые в ряде случаев трансформируются в натуральную форму:

- выплаты в виде бесплатной выдачи различных материальных ценностей - угля на шахтах, продовольственных и кормовых культур в сельском хозяйстве и т.п.;

- социально-бытовое обслуживание - предоставление жилья, путевок в дома отдыха и санатории, питания, мест в детских садах и яслях, транспорта для проезда к месту работы и обратно и т.п.

Обратим внимание на существенное обстоятельство: приведенная выше в общем виде организация оплаты труда работников сложилась при прежнем общественном строе. В настоящее время она применяется в части организаций. Поэтому умолчать о ней нельзя.[[46]](#footnote-46)

В то же время, во многих организациях, и число их быстро и неуклонно растет, идет процесс трансформации сложившейся ранее организации оплаты труда работников применительно к рыночным условиям хозяйствования.

Анализ правил ст. 144 ТК показывает, что:

1) работодатель лишь вправе (но вовсе не обязан, если иное не предусмотрено законом) устанавливать стимулирующие выплаты.

2) устанавливая же или иные системы стимулирующих выплат работодатель:

а) должен учитывать мнение представительного органа работников (чаще всего выборного профсоюзного органа, в порядке предусмотренном в ст. 372, 373 ТК;

б) предусматривает их в локальном нормативном акте (чаще всего в Положении об оплате труда, Положении о зарплате и т.п.). Впрочем, указанные системы могут устанавливаться также в коллективном договоре;

3) работодатель - физическое лицо вправе предусматривать стимулирующие выплаты в непосредственно в тексте трудового договора с работником.

Применяя правила ст. 144 ТК, нужно также учесть, что:

1) в ней неисчерпывающим образом перечислены виды стимулирующих выплат (надбавки, доплаты, премии и т.п.). Могут иметь место и иные их виды (например, участие в прибылях, вознаграждения за особые достижения и т.п.), главное, чтобы они имели характер стимулов, чтобы они способствовали более производительному и качественному труду работников (см. об этом ниже);

2) если работодателями являются организации и учреждения, финансируемые из бюджетов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, то порядок и условия стимулирующих и компенсационных выплат соответственно устанавливаются Правительством Российской Федерации, госорганами субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Правила ст. 144 ТК необходимо учитывать при разработке локального нормативного акта (например, Положения об оплате труда, соответствующего приложения к коллективному договору и т.д.). В связи с затруднениями, которые испытывают работодатели (особенно относящиеся к числу негосударственных организаций), рекомендуем в структуру Положения об оплате труда (эти рекомендации в полной мере соответствуют постановлению Госкомстата Российской Федерации N 195 от 07.10.2002 "Об утверждении инструкции по заполнению формы государственного статистического наблюдения N 1-т, сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности"). В положение целесообразно включать разделы: I "Оплата труда за отработанное время"; II "Оплата труда за неотработанное время"; III "Единовременные поощрительные выплаты", IV "Выплаты компенсационного характера (на питание, жилье, топливо); V "Выплаты социального характера"; VI "Иные выплаты, надбавки, доплаты".

В раздел I "Оплата труда за отработанное время" включаются:

1) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;

2) заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг);

3) стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

4) премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты;

5) стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т.п.);

6) ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;

7) компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

8) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по районным коэффициентам; коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах; процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

9) доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах;

10) доплаты за работу в ночное время;

11) оплата работы в выходные и праздничные дни;

12) оплата сверхурочной работы;

13) оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;

14) доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения по шахте (руднику) от ствола к месту работы и обратно;

15) оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

16) комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам;

17) гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации;

18) оплата услуг работников бухгалтерии за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взнос из заработной платы;

19) оплата специальных перерывов в работе;

20) выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;

21) выплата разницы в окладах при временном заместительстве;

22) суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы в организации, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например военнослужащих), как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;

23) оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;

24) оплата труда работников несписочного состава;

25) оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не с юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется исходя из сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;

26) оплата услуг (гонорар) работников несписочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступления по радио и телевидению и т.д.).

В раздел II "Оплата труда за неотработанное время" включаются:

1) оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

2) оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;

3) оплата льготных часов подросткам;

4) оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

5) оплата за период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

6) оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

7) оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;

8) суммы, выплаченные за счет средств работодателя за непроработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе работодателя;

9) оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;

10) оплата простоев не по вине работника;

11) оплата за время вынужденного прогула.

В раздел III "Единовременные поощрительные выплаты" включаются:

1) единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты;

2) вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);

3) материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;

4) дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством);

5) денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

6) стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;

7) другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

В раздел IV "Выплаты компенсационного характера (на питание, жилье, топливо)" включаются:

1) стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);

2) оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством);

3) стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредоставление их бесплатно;

4) средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством);

5) стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

В раздел V "Выплаты социального характера" включаются:

1) надбавки к пенсиям работающим в организации, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, выплачиваемые за счет средств организации;

2) страховые платежи (взносы), уплачиваемые работодателем по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу своих работников, за счет средств организации;

3) взносы на добровольное медицинское страхование работников за счет средств работодателя;

4) расходы по оплате учреждениям и организациям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, за счет средств работодателя;

5) оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия за счет средств работодателя;

6) оплата абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях, оплата расходов по протезированию и другие подобные расходы;

7) возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях;

8) компенсации женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без пособий по социальному страхованию);

9) суммы, выплаченные за счет средств работодателя в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а также иждивенцам погибших;

10) компенсация работникам морального вреда, определяемая судом;

11) выходное пособие при прекращении трудового договора;

12) суммы, выплачиваемые уволенным работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников;

13) оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом;

14) стоимость льгот по проезду работников железнодорожного, авиа-, морского, речного, автомобильного транспорта, городского электротранспорта, транспортного строительства;

15) оплата стоимости проезда работников и членов их семьи к месту отдыха и обратно (включая предприятия, расположенные в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях) и оплата стоимости провоза багажа;

16) материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т.д.;

17) стипендии работникам, состоящим в списочном составе и направленным работодателем на обучение в учебные заведения, выплачиваемые за счет средств работодателя;

18) выплаты (доплаты, компенсации, оплата путевок и т.д.) за счет средств бюджетов в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению;

19) компенсация педагогическим работникам образовательных учреждений за приобретение книг, учебников и другой издательской продукции;

20) расходы по возмещению ценовой разницы на продукцию, отпускаемую подсобными хозяйствами для общественного питания работников предприятия;

21) расходы на погашение ссуд, выданных работникам организации;

22) суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса или на частичное (полное) погашение кредита, предоставленного на жилищное строительство.

В разделе "Иные выплаты, надбавки, доплаты" включаются, в частности:

1) доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия, учреждения, организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.);

2) страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, фонды обязательного медицинского страхования Российской Федерации (в том числе в составе единого социального налога);

3) взносы за счет средств работодателя в негосударственные пенсионные фонды.

4) выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных фондов, в частности, пособия по временной нетрудоспособно беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, оплата труда (доплата) молодым работникам за счет средств Государственного фонда занятости Российской Федерации, оплата санаторно-курортного лечения, семейного отдыха;

5) выплаты по договорам личного, имущественного и иного страхования (кроме сумм, указанных выше);

6) авторские вознаграждения, выплачиваемые по договорам на создание, издание и иное использование произведений науки, литературы, искусства, изобретений;

7) стоимость выданных бесплатно фирменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании, или льгот в связи с их продажей по пониженным ценам;

8) стоимость выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, мыла и других моющих средств, обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещения затрат работникам за приобретение ими спецодежду обуви и других средств индивидуальной защиты в случае невыдачи их работодателем;

9) командировочные расходы;

10) расходы, выплаченные взамен суточных;

11) Надбавки к заработной плате, выплаченные работникам отдельных отраслей экономики в связи с подвижным (разъездным) характером работы;

12) полевое довольствие;

13) надбавки за вахтовый метод работы, выплаченные при выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы;

14) Надбавки работникам, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплаченные за каждый календарный день пребывания на месте производства работ;

15) расходы при переводе работников на работу в другие местности;

16) расходы на платное обучение работников в учебных заведениях, включая стипендии учащимся, не состоящим в списочном составе и направленным предприятием на обучение в учебные заведения;

17) стоимость жилья, переданного в собственность работникам;

18) расходы на содержание жилья, учебных и дошкольных учреждений, медпунктов, профилакториев, столовых, домов отдыха, библиотек, спортивных сооружений и т.п., принадлежащих предприятию или содержащихся на условиях долевого участия (кроме сумм, указанных в разделах II и III);

19) арендная плата за помещения для проведения учебных культурно-массовых, физкультурных и спортивных мероприятий;

20) расходы на проведение вечеров отдыха, дискотек, спектаклей, концертов, лекций, диспутов, встреч с деятелями науки и искусства, спортивных мероприятий;

21) расходы на приобретение медикаментов для лечебно-профилактических учреждений, находящихся на балансе предприятия и. держащихся на условиях долевого участия, театральных костюмов, спортивной формы, спортивного инвентаря или оплата за их прокат. Расходы по организации кружков, студий, клубов, народных университетов, факультетов, выставок-продаж изделий самодеятельного творчества, ярмарок, игровых комнат для детей и т.п.

Расходы по обустройству садоводческих товариществ (строитель дорог, энерго- и водоснабжение, осушение и др.).

В некоторых организациях локальными нормативными актами предусмотрена выплата работникам вознаграждения по итогам годовой работы. В ряде случаев возможность выплаты такого вознаграждения предусмотрена и законом. Например, в соответствии с Законом об АО (ст. 47), в уставе общества должен быть предусмотрен порядок распределения прибыли, остающейся в распоряжении общества после уплаты установленных налогов, сборов, взносов и отчислений. Эта прибыль может направляться на формирование фондов предприятия. Аналогично решается вопрос и в правовых актах, посвященных другим видам коммерческих организаций (кооперативов, ООО и т.д.) Вопрос о составе таких фондов (или фондов специального назначения, как их называют в нормативных актах по бухучету), решается в учредительных документах, а также в Положении о фондах, принимаемом в организации, являющимся внутренним документом организации. Порядок формирования этих фондов, размеры отчислений в них части чистой прибыли, равно как порядок использования средств этих фондов, всецело теперь определяет сама организация (см. например, ст. 35, 65 Закона об АО).

Выплата вознаграждения по итогам годовой работы (далее для краткости - ВИГР) может производиться или за счет средств фонда оплаты труда (ФОТ), или фонда материального поощрения (ФМП) и единого фонда оплаты труда (ЕФОТ), или фонда социального развития (ФСР) и т.п. Все зависит от того, как решен вопрос в Уставе организации и Положении о фондах и т.п. В качестве ориентира можно использовать Рекомендации о выплате ВИГР от 10 августа 1983 г. На основе их конкретизации к нуждам организации ее администрация и профсоюзный орган (либо иной представительный орган работников) могут утвердить Положение о выплате ВИГР данной организации.

Следует обратить внимание на ряд важных аспектов выплаты ВИГР. Оно выплачивается не всем работникам, а только состоящим в списочном составе (находящимся в штате) данной организации. Иначе говоря, лица, выполняющие для данного предприятия работы, например, по договорам подряда, договорам поручения, иным гражданско-правовым договорам, не получают ВИГР. В виде исключения допускается выплата ВИГР некоторым работникам, не состоящим в штате организации:

медицинским работникам здравпунктов и т.п., организованных в организации;

культработникам различных клубов, библиотек, домов техники, станций юного техника и т.п., обслуживающим организацию (п. 2 Рекомендаций о выплате ВИГР).

Обычно ВИГР выплачивается за счет средств ФМП, если такой фонд работодателем образом, однако выплаты могут производиться и из других фондов (ЕФОТ, ФОТ, ФСР и т.п.).

ВИГР выплачивается в полном размере только тем работникам, которые проработали в организации весь календарный год. Если на момент выплаты (выдачи на руки) ВИГР такие работники уже уволились, им все равно должно быть выплачено ВИГР (п. 3 Рекомендаций о выплате ВИГР).

В виде исключения ВИГР может быть выплачено следующим работникам (не проработавшим целый календарный год):

при увольнении в связи с призывом в Вооруженные Силы;

при возвращении работников в эту же организацию после окончания срока службы в армии;

при уходе работника на пенсию;

при рождении ребенка;

при поступлении работника в вуз или среднее специальное учебное заведение с отрывом от производства;

при направлении работника в загранкомандировку;

после возвращения женщины из отпуска, предоставленного ей по уходу за ребенком;

после возвращения работника на работу в связи с истечением срока инвалидности;

в других случаях, установленных как законодательством, так и самим работодателем (п. 4-5 Рекомендаций о выплате ВИГР).

В Положении могут быть определены размеры ВИГР. Эти размеры, будучи базовыми, могут быть увеличены отдельным категориям работников (например, в связи с их особыми заслугами перед организацией, в связи со сложностью выполняемых работ и заданий, в связи с длительным стажем работы на данном предприятии и т.п.).

Рекомендации по выплате ВИГР предлагают повышать базовые размеры ВИГР до 25%, а в особых случаях до 50% в зависимости от личного трудового вклада работников. С другой стороны, за нарушение трудовой дисциплины, иное неисполнение правил внутреннего распорядка, за срыв выполнения важных заданий и т.п. размер ВИГР может быть уменьшен. Рекомендуется снижать базовый размер ВИГР также до 25% (п. 10 Рекомендаций по выплате ВИГР).

Необходимо помнить об увязке размера ВИГР с продолжительностью непрерывной работы работника в организации. Следует учесть, что в стаж непрерывной работы для выплаты ВИГР включается:

непрерывная работа у данного работодателя;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

время службы в армии;

время работы в другой организации, с которого работник перешел в данную организацию в порядке перевода (см. комментарий к п. 5 ст. 77 ТК);

другие периоды, установленные законодательством (п. 4 Рекомендаций по выплате ВИГР).

Работники, допустившие нарушение общественного порядка, законодательства, пьянство и т.п., могут быть лишены ВИГР полностью или частично (п. 13 Рекомендаций по выплате ВИГР). Однако все эти нарушения должны быть установлены в порядке, предусмотренном законодательством.

Чаще всего стимулирующие выплаты обусловлены:

1) индивидуальными результатами работы. Они могут иметь (как фактор, влияющий на оплату труда) различные формы;

Это например, качество выполняемых работ, оказанных услуг, произведенной продукции, заключенных договоров, реализованных товаров и т.д. Это также экономический эффект от результатов работ данного работника, это и усиление конкурентоспособности фирмы в связи с деятельностью конкретного работника. Наиболее целесообразным является включение персональных обязанностей, конкретных показателей (которые работник должен обеспечить) в текст трудового договора, заключаемого с ним, должностных инструкций, доведенных до работника своевременно;

2) коллективными результатами работ. Последние как фактор, влияющий на оплату труда, это такие результаты, которые, во-первых, могут быть обеспечены группой работников, во-вторых, усилия конкретного работника, как правило, в достижении этих результатов трудно измерить, в-третьих, сама организация заинтересована именно в результативности работы всего коллектива подразделения, участка, цеха и т.п., так как от этого зависит работа всего предприятия в целом. Наибольшую популярность имеет бригадная форма организации и стимулирования труда, которая зачастую обеспечивает более высокую производительность труда, более эффективное использование способностей и трудовых навыков работников, рабочего времени, оборудования и т.п. С другой стороны, организация должна включать работника в бригаду только с его согласия. Однако если работник принимается в состав уже действующей бригады и знает об этом условии приема на работу, то впоследствии он не вправе требовать вывода его из состава бригады. В настоящее время отменены нормы, характерные для КЗоТ, которые предоставляли коллективу бригады право давать согласие на прием в состав бригады новых работников, требовать исключения члена бригады из ее состава, распределять коллективный заработок и т.д.

Коллективный сдельный заработок бригады (или иного коллектива работников), подлежащий распределению между его членами, может складываться из оплаты по тарифным ставкам (должностным окладам), всякого рода доплат, премий и т.п.

# ГЛАВА 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

## § 1. Правовая защита заработной платы

Правовая защита заработной платы осуществляется ТК РФ.

В ст. 136 ТК РФ сохранен ранее действовавший порядок (ст. 96 КЗоТ РФ), согласно которому заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Однако установленный ст. 96 КЗоТ РФ порядок выплаты заработной платы дважды в месяц повсеместно трансформировался таким образом, что работникам выплачивался в определенный день месяца аванс, а полностью начисление заработной платы и расчеты по ней производились по итогам этого, истекшего месяца, также в определенный день.

Сохранив текст ст. 96 КЗоТ РФ, согласно которому заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, ст. 136 ТК РФ, тем не менее, существенно изменила сложившийся порядок начисления и выплаты заработной платы, отменив выплату аванса.

Дело в том, что в ст. 129 ТК РФ дано определение понятия "заработная плата", что не было сделано в КЗоТ. Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Как видим, в этом определении об авансе ничего не говорится.

А раз так, ни о каком авансе речь идти не должна: не реже чем каждые полмесяца работнику следует выплачивать именно заработную плату, которая является вознаграждением за уже проделанную работу. Другими словами: каждые полмесяца работнику следует начислять заработную плату по итогам его труда, полностью производить с ним расчет за этот период.

Если же в организации применяется понедельная оплата труда, полный расчет по заработной плате должен производиться еженедельно.

В эти же сроки - два раза в месяц или еженедельно - администрация организации должна выдавать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Согласно ранее действовавшему порядку (ст. 100 КЗоТ РФ) всем работникам, труд которых оплачивался сдельно, администрация обязана была выдавать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки, в которых записывались условия труда и расчеты по заработной плате.

Практически эта норма соблюдалась не всегда, на многих предприятиях получили распространение так называемые расчетные листки, в которых проводились расчеты по заработной плате работника по итогам истекшего месяца.

Теперь на смену расчетной книжке пришли расчетные листки, которые должны выдаваться всем работникам, а не только тем, труд которых оплачивался сдельно. Мало того, расчетные листки должны выдаваться, как это следует из текста части первой ст. 136, при выплате заработной платы за соответствующий период, т.е. два раза в месяц.

Возможно, если выплату аванса не относить к выплате заработной платы, то практика применения указанной статьи пойдет по тому пути, когда расчетный листок будет выдаваться при расчетах заработной платы, т.е. по итогам месяца.

Согласно ст. 13 Конвенции N 95 МОТ по охране заработной платы выплата заработной платы, когда она производится в деньгах, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают иного или если другие известные трудящимся способы не признаются более целесообразными.

Запрещается производить выплату заработной платы в тавернах и других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработная плата выплачивается работающим в таких учреждениях.

Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Как следует из текста ст. 137 ТК РФ, удержания из заработной платы работников допускаются лишь в случаях, предусмотренных федеральным законодательством. Никаких иных оснований для таких удержаний быть не может.

Работодатель вправе произвести удержания из заработной платы только в определенных ст. 137 случаях и не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

Счетная ошибка - это результат неверного применения правил арифметики, - не более того. Разновидностью счетной ошибки может быть, например, получение неправильного итога при сложении. Если же при подсчете суммы заработной платы были учтены содержащиеся в отчетных документах завышенные объемы выполненных работ, и работник получил не заработанные им деньги, то это не является результатом счетной ошибки.

В случае, когда работник оспаривает основания и размеры удержаний, работодатель не вправе производить удержания. В этом случае работодатель может обратиться в суд с иском о взыскании соответствующей суммы.

Порядок обращения взыскания на заработную плату работников по исполнительным документам (о них см. комментарии к ст. 138 ТК РФ) определен главой IV Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 119-ФЗ "Об исполнительном производстве».

Согласно его ст. 64 и 65 взыскание на заработную плату и иные виды доходов должника обращается при исполнении решений о взыскании периодических платежей, взыскании суммы, не превышающей двух минимальных размеров оплаты труда, при отсутствии у должника имущества или недостаточности имущества для погашения взыскиваемых сумм.

Размер удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

Порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяется Семейным кодексом РФ (ст. 70). Постановлением Правительства РФ от 18 июля 1996 г. N 841 утвержден Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей.

Как следует из текста ст. 138 ТК РФ, в случаях, указанных в ст. 137 ТК РФ, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 50% в тех случаях, когда это предусмотрено другими федеральными законами. При этом при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Текст ст. 138 уточняется текстом ст. 66 ФЗ об исполнительном производстве:

При исполнении исполнительного документа с должника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдаче до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработка.

Ограничения размера удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач, установленные пунктами 1 и 2 настоящей статьи, не применяются при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, и возмещении за ущерб, причиненный преступлением.

В этих случаях размер удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач не может превышать 70%.

Правила, установленные настоящей статьей, применяются также при обращении взыскания на причитающиеся должнику стипендии, пенсии, вознаграждения за использование автором своего авторского права, права на открытие, изобретение, на которые выданы авторские свидетельства, а также за рационализаторское предложение и промышленный образец, на которые выданы свидетельства.

Порядок обращения взыскания на заработок должника, отбывающего наказание, приводится в ст. 67 указанного Закона:

С осужденного к исправительным работам взыскание по исполнительным документам должно производиться из всего заработка без учета удержаний, произведенных по приговору или постановлению суда.

С осужденных, отбывающих наказание в исправительных колониях, колониях-поселениях, тюрьмах, воспитательных колониях, а также с лиц, находящихся в наркологических отделениях психиатрических диспансеров и стационарных лечебных учреждениях, взыскание производится из всего заработка без учета отчислений на возмещение расходов по их содержанию в указанных учреждениях.

Согласно ст. 68 Закона на пособия по социальному страхованию (при временной нетрудоспособности, по беременности и родам, уходу за ребенком в период частично оплачиваемого отпуска и другим), а также пособия по безработице взыскание производится только по решению суда, судебному приказу о взыскании алиментов либо нотариально удостоверенному соглашению об уплате алиментов или по решению суда о возмещении вреда, причиненного здоровью, и возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца.

Взыскание не может быть обращено (ст. 69) на денежные суммы, выплачиваемые:

1) в возмещении вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;

2) лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

3) в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одинокому отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и на расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;

4) за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастроф или аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством РФ;

5) организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака, а также выходные пособия, выплачиваемые при увольнении работника.

Следует иметь в виду, что обращение взыскания на заработную плату и иные виды доходов должника согласно ФЗ об исполнительном производстве может иметь место только на основании исполнительных документов. Согласно ст. 7 указанного Закона исполнительными документами являются:

1) исполнительные листы, выдаваемые судами на основании:

- принимаемых ими судебных актов;

- решений Международного коммерческого арбитража и иных третейских судов;

- решений иностранных судов и арбитражей;

- решений межгосударственных органов по защите прав и свобод человека;

2) судебные приказы;

3) нотариально заверенные соглашения об уплате алиментов;

4) удостоверения комиссии по трудовым спорам, выдаваемые на основании ее решений;

5) оформленные в установленном порядке требования органов, осуществляющих контрольные функции, о взыскании денежных средств с отметкой банка или иной кредитной организации о полном или частичном неисполнении взыскания в связи с отсутствием на счетах должника денежных средств, достаточных для удовлетворения требований взыскателя, если законодательством РФ не установлен иной порядок исполнения указанных исполнительных документов;

6) постановления органов (должностных лиц), уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

7) постановления судебного пристава - исполнителя;

8) постановления иных органов в случаях, предусмотренных федеральным законом.

В случае утраты подлинника исполнительного документа основанием для взыскания является его дубликат, выдаваемый судом или иным органом, вынесшим соответствующий акт, в порядке, предусмотренном законом.

Статьей 140 ТК РФ сохранен, хотя и в несколько иной редакции, действовавший ранее (ст. 98 КЗоТ РФ) порядок расчета работника при его увольнении из организации.

1. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы (ст. 77 ТК РФ).

2. В последний день работы работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).

3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику справки о заработной плате (ст. 62 ТК РФ).

5. Лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем, вправе вступить с ним в индивидуальный трудовой спор по поводу размера сумм, причитающихся ему при увольнении, в соответствии с главой 60 ТК РФ.

Увольнение - это самостоятельный юридический акт, результат расторжения трудового договора. Он производится путем издания работодателем (его представителем) соответствующего приказа (распоряжения), которым отношения сторон трудового договора окончательно прекращаются.

Согласно ст. 141 ТК РФ заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

В соответствии со ст. 1183 "Наследование невыплаченных сумм, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию" ГК РФ

право на получение подлежавших выплате наследодателю, но не полученных им при жизни по какой-либо причине сумм заработной платы и приравненных к ней платежей, пенсий, стипендий, пособий по социальному страхованию, возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью, алиментов и иных денежных сумм, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию, принадлежит проживавшим совместно с умершим членам его семьи, а также его нетрудоспособным иждивенцам независимо от того, проживали они совместно с умершим или не проживали.

Требования о выплате сумм на основании п. 1 настоящей статьи должны быть предъявлены обязанным лицам в течение четырех месяцев со дня открытия наследства.

При отсутствии лиц, имеющих на основании п. 1 настоящей статьи право на получение сумм, не выплаченных наследодателю, или при не предъявлении этими лицами требований о выплате указанных сумм в установленный срок соответствующие суммы включаются в состав наследства и наследуются на общих основаниях, установленных ТК РФ.

В соответствии с Семейным кодексом к членам семьи относятся: дети, родители, братья, сестры, дедушка, бабушка, воспитанники, пасынки, падчерицы, отчим, мачеха.

Иждивенцы - лица, находящиеся на содержании другого лица или получающие от него постоянную материальную помощь.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) в отличие от прежнего трудового законодательства определено, что такое нарушение обязанности работодателя, как несвоевременная выплата заработной платы, соответствует условиям, при которых можно классифицировать труд работников как принудительный. Согласно ст.4 ТК РФ принудительный труд запрещен.

Следует отметить, что работник в данной ситуации может потребовать возмещения морального вреда, причиненного ему неправомерными действиями или бездействием работодателя на основании ст.237 ТК РФ. Моральный вред возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых в трудовом договоре, а в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Кроме того, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановка работы в следующих случаях:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Новым трудовым законодательством в данных случаях предусмотрены штрафные санкции в форме процентов, начисляемых за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Статьей 142 ТК РФ впервые установлена ответственность работодателя за невыплату заработной платы в установленные сроки. За просрочку выплаты в соответствии со ст.236 ТК РФ выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в течение времени задержки ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день просрочки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации должен определяться коллективным или трудовым договором. Если этими договорами не предусмотрена уплата процентов за задержку выплаты заработной платы, указанные проценты должны быть выплачены в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Банка России.

Расходы на уплату процентов за задержку выплаты заработной платы, по сути, являются санкциями за нарушение договорных обязательств организации. Согласно п.12 положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" (ПБУ 10/99), утвержденного приказом Минфина России от 6.05.99 г. N 33н, данные расходы должны учитываться как внереализационные. Для учета внереализационных расходов Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкцией по его применению, утвержденными приказом Минфина России от 31.10.2000 г. N 94н, предназначен счет 91 "Прочие доходы и расходы". Начисление процентов за нарушение срока выплаты заработной платы отражается по дебету счета 91, субсчет 91-2 "Прочие расходы", и кредиту, на наш взгляд, счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", который предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по всем видам оплаты труда, премиям и другим выплатам.

Следует обратить внимание на то, что для целей налогообложения согласно письму Минфина России от 6.03.02 г. N 04-04-06/48 денежная компенсация, полученная работниками за задержку заработной платы, для целей налогообложения прибыли включается в состав расходов налогоплательщика на оплату труда.

Суммы выплачиваемых работникам процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы являются объектом обложения налогом на доходы физических лиц на основании п.10 ст.208 НК РФ (как иные доходы, полученные от источников в Российской Федерации). В то же время суммы выплачиваемых работникам процентов не являются объектом обложения единым социальным налогом на основании п.2 ст.238 НК РФ как компенсационные выплаты, установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## § 2. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда

В связи с текстом ст. 142 ТК РФ обратим внимание на следующее.

Во-первых. Работодатель и (или) его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут за это ответственность согласно ст. 419 ТК РФ. Они привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 192, 195), иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В частности, ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрено, что нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет его дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Согласно ст. 3.11 КоАП РФ дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим.

Во-вторых. Как следует из текста данной статьи, закон допускает задержку выплаты заработной платы на срок 15 дней. В то же время, согласно ст. 4 ТК РФ принудительный труд, к которому, в частности, относится нарушение установленных сроков выплаты заработной платы, - запрещен. Об этом не мешает задуматься работодателям, их представителям, нарушающим эти сроки. Они могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, уголовной ответственности не только за задержку выплаты заработной платы, но также и за применение принудительного труда.

В-третьих. Норма, согласно которой работник вправе приостановить работу в случае нарушения сроков выплаты заработной платы, введена в трудовое законодательство впервые. Естественно, судебная практика ее применения только зарождается. Тем сложнее применять положения ст. 142 в силу ее несовершенства:

- не определено правовое положение работника в период приостановки им работы: вправе ли он покинуть свое рабочее место или не вправе, обязан ли он являться на работу или не обязан?

- не определено правовое положение работников, если приостановка носит массовый характер: обязаны они обеспечивать жизнедеятельность организации, как это имеет место при забастовках, или не обязаны?

- не определено, следует ли оплачивать время приостановки работы или не следует. Если да, то в каком размере?

На один из этих вопросов дал ответ Верховный Суд РФ. Согласно п. 57 постановления Пленума ВС от 17 марта 2004 г. N 2 при разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу ст. 142 ТК РФ работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй ст. 142), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Поскольку ст. 142 не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу части третьей ст. 4 ТК РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относится к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

Как видим, в разъяснении Верховного Суда РФ нет ответа на один из основных для работников вопросов, выплачивается ли им или не выплачивается заработная плата в период приостановки работы?

Работодателю не следует также забывать о том, что он несет перед работниками материальную ответственность при нарушении им сроков выплаты заработной платы. Статьей 236 "Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы" ТК РФ предусмотрено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм на каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором, то есть может предусматриваться и более высокая компенсация за дни, в течение которых не выплачивалась заработная плата.

По поводу применения положений ст. 236 ТК РФ указанным постановлением Верховного Суда РФ (п. 55) дано следующее разъяснение.

При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что исходя из содержания ст. 236, а также ст. 233 ТК РФ, предусматривающей общие условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора, суд вправе удовлетворить иск, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место не по его вине.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера, при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

Проблема задержек выплаты заработной платы имеет место и в странах с развитой рыночной экономикой. Как свидетельствует И.Я. Киселев,[[47]](#footnote-47) в трудовом законодательстве некоторых стран предусмотрена особая ответственность работодателей за задержку выплаты заработной платы. В частности, в Португалии в 1986 г. был принят закон, который вступает в действие, если выплата заработной платы задерживается более чем на 30 дней, а размеры задержанной заработной платы равны месячному заработку работника, или когда такая задержка превышает 90 дней независимо от размера невыплаченной суммы.

В указанных случаях министр занятости по заявлению заинтересованных лиц специальным актом объявляет, что данная организация является должником своих работников. Это дает право работнику, которому задержана выплата заработной платы, приостановить действие трудового контракта, либо потребовать его прекращения с выплатой соответствующих компенсаций.

Приостановка контракта не лишает работника права на получение задержанной заработной платы с процентами. В период приостановки действия контракта заработная плата работнику не выплачивается, однако он получает пособие по безработице и другие выплаты из фондов социального обеспечения. Мало того, в этот период работник вправе устроиться на другую работу, что не отражается на его трудовых взаимоотношениях с прежним работодателем.

События могут развиваться и по другому варианту, выбранному работником. Он вправе по своей инициативе прекратить трудовые отношения с работодателем. В этом случае он получает пособия и возмещения, предусмотренные трудовым законодательством в связи с расторжением трудового договора по вине работодателя. Работник вместе с тем получает право быть принятым на государственные курсы по профессиональному обучению и переобучению.

Работникам, ставшим жертвами невыплаты заработной платы, законом 1986 г. установлены льготы:

- приостановка процедуры взыскания ряда налоговых платежей;

- приостановка исполнения судебного решения о взыскании квартирной платы, если будет доказано, что просрочка оплаты за жилье вызвана задержкой выплаты заработной платы.

Кроме того, по решению 2/3 работников, занятых в организации, не выполняющей своих обязательств по выплате заработной платы, они могут обратиться в прокуратуру с просьбой возбудить дело о признании организации банкротом.

В последнее время в Белом доме всерьез озаботились защитой прав работников получать зарплату своевременно и в полном объеме. На рассмотрение нижней палаты поступил правительственный законопроект об ужесточении уголовной и административной ответственности недобросовестных работодателей, которые не выплачивают деньги своим сотрудникам. Соответствующие изменения предлагается внести в Кодекс об административных правонарушениях и Уголовный кодекс.

Поправками в УК РФ предусмотрено увеличение объема материальной ответственности работодателей-нарушителей. Невыплаченные свыше двух месяцев зарплаты, пенсии, стипендии и иные установленные законодательством пособия и выплаты обернутся для них штрафными санкциями до 120 тыс. руб. Сейчас подобное нарушение карается штрафом в 80 тыс. руб.

Решено увеличить и административные штрафы, установленные для нерадивых работодателей в КоАП.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, можно отметить следующее. В ст. 134 ТК РФ раскрывается содержание одной из мер по повышению благосостояния работников. Напомним, что согласно ст. 130 ТК РФ меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, гарантированы государством. Согласно ст. 134 обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Во внебюджетных организациях индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Как следует из текста ст. 134, индексация - это повышение денежных доходов (в том числе заработной платы) граждан в связи с ростом потребительских цен. Она призвана частично или полностью поддержать покупательную способность их денежных доходов и сбережений.

Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях" (ст. 13 и 21) предусмотрел возможность индексации (повышения) заработной платы и других выплат работникам, используя в этих целях соглашения различных уровней и коллективные договоры. Такая норма была повторена в ст. 41, 45 и 46 ТК РФ. В свою очередь, согласно ст. 134 ТК РФ в организациях, не финансируемых из соответствующих бюджетов, индексацию (повышение) заработной платы осуществляют сами работодатели. В таких организациях она производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Заметим, что индексация (повышение) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги должна иметь место независимо от того, заключается или не заключается в данной организации коллективный договор. Если коллективный договор не заключается, то работодатель обязан принять локальный нормативный акт, устанавливающий порядок индексации заработной платы, включая все составляющие ее части.

Что касается соглашений, то в них индексация заработной платы как общее правило предусматривается, хотя имеют место случаи, когда индексация поглощается общим повышением тарифных ставок (окладов), компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок. Такие случаи имеются и при заключении коллективных договоров.

Независимо от того, каким актом устанавливается порядок проведения индексации, - коллективным договором или локальным нормативным актом, ее показатели не должны быть ниже уровня роста потребительских цен на товары и услуги в данном регионе за определенный период. При этом следует иметь в виду, что обязанность работодателя периодически проводить индексацию заработной платы обусловлена в ст. 134 ТК РФ только одной причиной - ростом потребительских цен на товары и услуги.

Когда по условиям коллективного договора работодатель повышает заработную плату, это не имеет отношения к ее индексации, если в договоре не оговорено, что повышение заработной платы проводится с учетом индексации.

Заслуживает внимания тот факт, что индексация заработной платы - явление, свойственное не только для России с ее перманентной инфляцией. Так, в Бельгии в целом по стране вводится индексация заработной платы - ее повышение в соответствии с ростом официально исчисляемого индекса цен на потребительские товары. Индексация предусматривается и в коллективных договорах - США, Великобритания, Швейцария.

Тем не менее, индексация имеет место в немногих странах, в основном в коллективных договорах. В ФРГ она законодательно запрещена. Во Франции осуществляется только индексация государственного минимума заработной платы. Все остальные виды индексации запрещены законом.

Весьма ограниченное распространение индексации объясняется не только относительной стабильностью курса национальных валют. Весьма распространено, и не без оснований, мнение о том, что индексация заработной платы - сильный инфляционный фактор.

Напомним, что определение минимальной заработной платы приводится в ст. 129 ТК РФ. Ее значение заключается не только в том, что она служит мерой оплаты труда неквалифицированных работников. Размер минимальной заработной платы (ставка, оклад) применяется в качестве исходной базы при определении размеров ставок (окладов) квалифицированных работников. Порядок установления минимальной заработной платы приводится в ст. 133 ТК РФ.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В то же время законодательно не запрещена индексация МРОТ в порядке договорного регулирования. Статьями 13 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" и 41 ТК РФ предусмотрено, что в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором. Аналогичные права были предоставлены полномочным представителям работников и работодателей при заключении ими соглашений различного рода (ст. 21 указанного Закона и ст. 45, 46 ТК РФ).

Воспользовавшись такими правами, представители работников и работодателей многих отраслей при заключении отраслевых соглашений предусмотрели в них минимальные тарифные ставки, значительно превышающие размер МРОТ. Так, в соглашении горно-металлургического комплекса на 2002 г. была предусмотрена минимальная тарифная ставка в размере не менее 0,85 величины прожиточного минимума трудоспособных граждан в соответствующем субъекте РФ. При этом соглашением было установлено, что минимальная заработная плата работников промышленно-производственного персонала за полный рабочий месяц с учетом поощрительных и компенсационных выплат не может быть меньше прожиточного минимума в данном регионе.

Таким образом, принимаемые на законодательном уровне положения, направленные на правовую защиту заработной платы, являются довольно прогрессивными с точки зрения юридического содержания. Однако уровень заработной платы в стране по-прежнему невысок. Это проблема уже экономического характера. Тем не менее, не вызывает сомнений тот факт, что необходимо обеспечить законодательно и защиту достойного уровня заработной платы (хотя бы довести МРОТ до уровня прожиточного минимума), и эта задача является сейчас первостепенной.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212.
2. Рекомендация № 85 Международной организации труда «Об охране заработной платы» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. – Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 954 – 956.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.09.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1, СЗ РФ от 03.10.2005, № 40, ст. 3986.
5. Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 17.06.1996, № 25, ст. 2954, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (ч. 1), ст. 3104.
6. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ от 05.12.1994, № 32, ст. 3301, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (2 ч.), ст. 3120.
7. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 18.07.2005) // СЗ РФ от 29.01.1996, № 5, ст. 410, СЗ РФ от 25.07.2005, № 30 (1 ч.), ст. 3100.
8. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 26.06.2000, № 26, ст. 2729, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 24.
9. Федеральный закон «О Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ // СЗ РФ от 03.05.1999, № 18, ст. 2218.
10. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 21.07.1997 № 119-ФЗ (ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ от 28.07.1997, № 30, ст. 3591, СЗ РФ от 30.08.2004, № 35, ст. 3607.
11. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 15.01.1996, № 3, ст. 148, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
12. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) // ВСНД и ВС РФ от 23.04.1992, № 17, ст. 890, СЗ РФ от 05.07.2004, № 27, ст. 2711.
13. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 – 2007 годы от 29.12.2004 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2005. – № 3.
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

Специальная литература

1. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. – М. Из. "Экзамен". 2003.
2. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.: Дело, 2003.
3. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник. – 2004. – № 7.
4. Киселев И.Я. Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999.
5. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005.
6. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003.
8. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) – М.: Спарк, 2002.
9. Крашенинникова М.С. Оплата труда. - Москва, "Приор", 1997.
10. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Учеб. – М.: Проспект, 2003.
11. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии. - Ленинград, 1989.
12. Нуртдинова А.Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование // Право и экономика. – 1999. – № 7.
13. Российское трудовое право / Под ред. А.Д.Зайкина. – М., 1998.
14. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2003.
15. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – Спб., 2003.
16. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. - Москва, “Юридическая литература”, 1991.
17. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. - Ленинград, 1991.
18. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. Центр экономики и маркетинга. – М. 1999.
1. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212. [↑](#footnote-ref-1)
2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. – М. Из. "Экзамен". 2003. – С. 45. [↑](#footnote-ref-2)
3. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.: Дело, 2003. – С. 218. [↑](#footnote-ref-3)
4. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник. – 2004. – № 7. – С. 44. [↑](#footnote-ref-4)
5. Киселев И.Я. Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С. 49. [↑](#footnote-ref-5)
6. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 206. [↑](#footnote-ref-6)
7. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. – С. 231. [↑](#footnote-ref-7)
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. – С. 197. [↑](#footnote-ref-8)
9. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 207. [↑](#footnote-ref-9)
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. – С. 198. [↑](#footnote-ref-10)
11. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) – М.: Спарк, 2002. – С. 189. [↑](#footnote-ref-11)
12. В настоящее время - Федеральная служба по труду и занятости. [↑](#footnote-ref-12)
13. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. – С. 235. [↑](#footnote-ref-13)
14. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.: Дело, 2003. – С. 220. [↑](#footnote-ref-14)
15. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 209. [↑](#footnote-ref-15)
16. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник. – 2004. – № 7. – С. 42. [↑](#footnote-ref-16)
17. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. – С. 199. [↑](#footnote-ref-17)
18. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) – М.: Спарк, 2002. – С. 191. [↑](#footnote-ref-18)
19. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. – С. 236. [↑](#footnote-ref-19)
20. Нуртдинова А.Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование // Право и экономика. – 1999. – № 7. – С. 28. [↑](#footnote-ref-20)
21. Крашенинникова М.С. Оплата труда. - Москва, "Приор", 1997. – С. 32. [↑](#footnote-ref-21)
22. Киселев И.Я. Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С. 72. [↑](#footnote-ref-22)
23. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) – М.: Спарк, 2002. – С. 192. [↑](#footnote-ref-23)
24. Крашенинникова М.С. Оплата труда. - Москва, "Приор", 1997. – С. 35. [↑](#footnote-ref-24)
25. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. – С. 200. [↑](#footnote-ref-25)
26. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. – С. 238. [↑](#footnote-ref-26)
27. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Учеб. – М.: Проспект, 2003. – Т. 2. – С. 183. [↑](#footnote-ref-27)
28. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии. - Ленинград, 1989. – С. 93. [↑](#footnote-ref-28)
29. Крашенинникова М.С. Оплата труда. - Москва, "Приор", 1997. – С. 39. [↑](#footnote-ref-29)
30. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник. – 2004. – № 7. – С. 46. [↑](#footnote-ref-30)
31. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. – М. Из. "Экзамен". 2003. – С. 47. [↑](#footnote-ref-31)
32. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 211. [↑](#footnote-ref-32)
33. Крашенинникова М.С. Оплата труда. - Москва, "Приор", 1997. – С. 45. [↑](#footnote-ref-33)
34. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.: Дело, 2003. – С. 225. [↑](#footnote-ref-34)
35. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Учеб. – М.: Проспект, 2003. – Т. 2. – С. 186. [↑](#footnote-ref-35)
36. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 213. [↑](#footnote-ref-36)
37. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. – С. 202. [↑](#footnote-ref-37)
38. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Учеб. – М.: Проспект, 2003. – Т. 2. – С. 189. [↑](#footnote-ref-38)
39. Российское трудовое право / Под ред. А.Д.Зайкина. – М., 1998. – С. 274. [↑](#footnote-ref-39)
40. Российское трудовое право / Под ред. А.Д.Зайкина. – М., 1998. – С. 279. [↑](#footnote-ref-40)
41. См. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. Центр экономики и маркетинга. – М. 1999. – С. 133 - 166. [↑](#footnote-ref-41)
42. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2003. – С. 283. [↑](#footnote-ref-42)
43. Более подробно об этой системе оплаты труда см.: Волгин Н., Валь Е. ВИЛАР: мотивационная основа эффективного труда // Человек и труд. – 2000. – N 4. [↑](#footnote-ref-43)
44. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2003. – С. 284. [↑](#footnote-ref-44)
45. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. - Москва, “Юридическая литература”, 1991. – С. 29. [↑](#footnote-ref-45)
46. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. - Ленинград, 1991. – С. 83. [↑](#footnote-ref-46)
47. См.: Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М. – Москва. 1999. – С. 111 - 112. [↑](#footnote-ref-47)