**Содержание**

Введение. 3

Глава 1. Понятие заработной платы и ее роль в регулировании трудовых отношений.

 Сущность и значение заработной платы. 6

Государственное регулирование установления заработной платы. 14

Глава 2. Установление заработной платы.

* 1. Установление систем оплаты труда. 27

2.2. Установление доплат и надбавок 48

2.3. Деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в установлении условий заработной платы. 52

2.4. Значение локальных нормативных актов и коллективного договора в установлении оплаты труда. 56

2.5. Роль профсоюзов в регулировании заработной платы. 64

Глава 3. Установление заработной платы в бюджетных учреждениях.

3.1. Установление заработной платы в бюджетных учреждениях 71

Заключение 85

Список нормативных правовых актов, литературы 87

Приложения

# **Введение**

Заработная плата, ее установление – один из важнейших элементов нашего общества. Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятий рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

Актуальность рассмотрения темы регулирования заработной платы обусловлена следующими положениями.

Тема заработной платы в наши дни далеко не самая популярная среди обсуждаемых в Госдуме и правительстве. Между тем она остается острейшей для миллионов работающих россиян, которых никак не успокаивают официальные цифры о росте средней заработной платы. Куда понятнее размеры окладов, которые привел Президент РФ, анонсируя национальные проекты в области медицины и образования. Но в связи с этим у специалистов возникают вопросы: каким образом определены именно эти размеры, почему только для ограниченной категории работников? Как объяснить, что, скажем, в рамках одной поликлиники врачи-специалисты одинаковой или даже более высокой квалификации будут получать в 3 раза меньше, чем так называемые участковые?

Подобные вопросы требуют обоснованных ответов профессионалов, и прежде всего ученых. Но этого мало. В связи с кардинальными изменениями, которые за 20 лет произошли в экономике и социально-трудовых отношениях, нужны не только и не столько ответы на отдельные частные вопросы, нужна концепция заработной платы и ее установления в новых - рыночных - условиях.

Обсуждение 21 декабря 2005 г. на Ученом совете Научно-исследовательского института труда и социального страхования доклада заместителя генерального директора Р.Яковлева - "О принципах регулирования заработной платы в Российской Федерации" стало первым шагом в начале широкой дискуссии о формировании современной системы установления заработной платы.

Благоприятная экономическая и политическая ситуация в Российской Федерации за последние годы соз­дает хорошие условия для повышения заработной платы. Тем не менее, несмот­ря на принимаемые правительством меры, сколько-нибудь существенного изменения в данной области не происходит. Абсолютное большинство трудоспособного населения оценивают свои доходы как крайне низ­кие (на уровне прожиточного минимума или ниже). Соответственно, тема, связанная с установлением заработной платы приобретает особую актуальность. При этом прежде всего необходимо найти ответы на следу­ющие вопросы[[1]](#footnote-1).

Каковы пределы государственного регулирования заработной платы?

Каким образом определять и перераспределять финансовые обязательства по заработной плате бюджет­ников между федеральным центром и субъектами Российской Федерации. Где это должно быть зафикси­ровано?

Для аргументированных ответов на такие вопросы требуются их тщательная научная проработка, прове­дение экспериментов.

Целью данной выпускной работы является рассмотреть основы установления заработной платы, провести исследование состояния организации оплаты труда на конкретном объекте, проанализировать действующие элементы организации заработной платы, формы и системы оплаты труда, выяснить их недостатки. Учитывая результаты исследований разработать рекомендации и мероприятия по устранению кризисной ситуации в оплате труда, по совершенствованию действующих форм и систем оплаты труда.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

Во**-**первых необходимо определить сущность заработной платы и ее формирование. Определить основные принципы организации заработной платы.

Во–вторых изучить элементы организации оплаты труда на исследуемом объекте. Необходимо уделить внимание существующим формам и системам оплаты труда и то как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии (выяснить их преимущества и недостатки), рассмотреть действующую систему премирования и поощрения работников, формы и размеры вознаграждений.

В-третьих, изучить элементы организации оплаты труда и порядок установления некоторых видов заработной платы. Необходимо уделить внимание существующим формам и системам оплаты труда, рассмотреть действующую систему премирования и поощрения работников, формы и размеры вознаграждений.

Выявить принципы установления премий, доплат, надбавок.

Попытаться выявить цели и проблемы установления оплаты труда в России.

В качестве источника информации при выполнении работы рассматриваются научные труды ведущих специалистов по вопросам организации оплаты труда, основные нормативные акты, регулирующие вопросы организации труда, а также информация практического характера собранная и осмысленная в порядке личного ознакомления с деятельностью ГОУСПО Кемеровское областное художественное училище.

Глава I. Понятие заработной платы и ее роль в регулировании трудовых отношений

* 1. Сущность и значение заработной платы

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи. То есть, термин «заработная плата» означает вознаграждение за труд, вы­плачиваемое работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией (независимо от ее организационно-правовой формы), за их труд. Одновременно работнику гарантируется сохранение определенного уровня вознаграждения за труд, для чего государством устанавливается минимальный размер оплаты труда.

Внимание экономистов издавна привлекала проблема объяснения сути заработной платы, ее источников и функций.

На поверхности экономических явлений заработная плата выступает как плата за труд. Такое понятие о ЗП сложилось давно и существует и теперь. Английский экономист В. Петти (1623-1682гг.) определил заработную плату как цену труда. Такой мысли придерживается и большинство зарубежных и российских экономистов.

По определению специалистов-социологов труд является категорией во многом политической, так как занятость населения, уровень ее профессиональной подготовки и эффективность труда в жизни государства в целом и регионов в частности играют очень важную роль в развитии общества.

Также заработная плата имеет важные экономический и правовой аспекты.При рассмотрении заработной платы с экономических позиций специалисты обращают внимание, как правило, на ее денежный харак­тер, на связь размеров заработной платы с результатами работы организации и, как следствие этого, с ее финансовыми возможностями, а также на зависимость оплаты труда каждого конкретного работника от результатов затраченного им труда.

В определении заработной платы как правовой категории, сложившемся в российском трудовом праве, тоже подчеркивается зависимость вознаграждения от количества и качества труда, личного вклада работника в общие результаты работы коллектива.В то же время для правового определения заработной платы имеет значение обязанность работодателя выплачивать работнику вознаграждение за его труд, наличие у работника субъективного права на получение этого вознаграждения и установление заранее норм труда, тарифных ставок (окладов), сдельных расценок и иных факторов, с помощью которых подсчитывается сумма вознаграждения.

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».

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 полезно обращаться к международным актам, содержащим общепризнанные принципы и нормы международного права, - Конвенциям и Рекомендациям Международной организации труда (МОТ).

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

1. Конвенция (№ 131) об установлении минимальной заработ­ной платы с особым учетом развивающихся стран;

- Рекомендация (№ 135) об установлении минимальной зара­ботной платы с особым учетом развивающихся стран;

- Конвенция (№95) об охране заработной платы,
- Рекомендация (№ 85) об охране заработной платы;

- Конвенция (№ 94) о трудовых статьях в договорах, заклю­чаемых государственными органами власти;

- Конвенция (№132) об оплачиваемых отпусках.

К общим положениям об оплате труда в первую очередь относятся приводящиеся в ст. 129 определения применяемых в ТК РФ понятия.

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 включаются доплаты и надбав­ки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социаль­ные выплаты.

К общим положениям относится также перечень основных государственных гарантий по оплате труда работников, приведенный в ст. 130.

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 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);

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

В ст. 132 в качестве одного из общих положении об оплате труда изложены принципы, которыми обязан руководствоваться работодатель при организации заработной платы своих работни­ков:

«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:

1. его квалификации;
2. сложности выполняемой им работы;
3. количества затраченного им труда;
4. качества затраченного им труда.

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

Согласно абзаца 2 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 пятому 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, а 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 терминологических неточностей, содержащихся в ст. 132 ТК РФ, можно, в принципе, продолжить. Однако дело не в этом. Просто работодателям при установлении заработной платы их работников следует 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 coдержатся в главе 21 ТК РФ, других нормативных правовых актах.

Установление заработной платы на современном этапе предполага­ет сочетание правового, регулирования, осуществляемого государст­венными органами в централизованном порядке, с отраслевым и ло­кальным регулированием непосредственно на предприятии*.*

В централизованном порядке определяются лишь минимальный размер заработной платы, схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере, системы заработной платы, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок сохра­нения и исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.

В сферу локального правового регулирования попало большое количество вопросов оплаты труда. На уровень предприятия (организации) передано решение таких вопро­сов, как установление систем оплаты труда отдельным работникам или коллективам, определение размеров тарифных ставок и окладов (за исключением организаций бюджетной сферы),соотношение их разме­ров между отдельными категориями персонала, выбор иного вида опла­ты труда для руководителей, специалистов и служащих, введение до­плат и надбавок к тарифным ставкам (окладам), разработка и введение положений о премировании, об условиях выплаты вознаграждения за общие результаты работы за год, определение повышенных (по срав­нению с установленным законодательством) размеров заработной платы при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных введение, замена и пересмотр норм труда. Документом, в котором фиксируются разработанные на предприятии условия установления заработной платы, является коллективный договор или положение об оплате труда. Ло­кальное регулирование оплаты труда имеет существенное значение для увязывания заработка с результатами его трудовой деятельности.

Отраслевое регулирование установления заработной платы осуществляется с помощью отраслевых локальных соглашений. На практике с помощью таких соглашений устанавливаются минимальная размер заработной платы в отрасли в большем размере по сравнению с определенным федераль­ным законом, соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих, по отдельным категориям специалистов, слу­жащих, вводится в отрасли повышенная оплата труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных и т. д.

Заработную плату не следует путать с гарантийными и компен­сационными выплатами, с гарантийными доплатами.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеря­ются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение — предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.Рабочие и служащие получают их в случаях, когда освобождаются от работы: в связи с выполнением государственных и общественных обя­занностей; в период очередного отпуска; в связи с обязательными медицинскими обследованиями; при выполнении донорских функций; при предоставлении перерывов, включаемых в рабочее время; при простое не по вине работника; при повышении работником без отрыва от производства квали­фикации и образования.

Компенсационные выплаты производятся в предусмотренных за­коном случаях для возмещения рабочим и служащим расходов, поне­сенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность. К ним отно­сятся: выплаты при командировках, переводе, приеме, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадле­жащего работнику, за невыданную спецодежду и спецобувь и др.

В основе установления заработной платы лежат следующие принципы:

- предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда;

- распределение в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством;

- материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда и неограниченности заработной платы;

- выработка эффективной системы социальной защищенности работников;

- регулирование соотношения в оплате труда между наиболее и наименее оплачиваемыми категориями работников.

Заработная плата выступает в различных формах: сдельной, повременной с элементами сдельщины; широко распространены премии и дополнительные выплаты в зависимости от квалификации труда, степени сложности, привлекательности и т. д.

1**.2 Государственное регулирование установления заработной платы**

В деятельности по установлению оплаты труда предприятию редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами. Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров. Система государственного регулирования заработной платы на территории страны включает[[2]](#footnote-2):

* повышение уровня реального содержания заработной платы (уровня жизни работников);
* законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ, как одного из способов социальной защиты работников;
* установление районных коэффициентов и процентов надбавок.

Государство осуществляет меры по регулированию заработной платы на двух уровнях:

* определяет государственные гарантии, обеспечивающие взаимодействие всех работодателей и работни­ков в целях выработки и согласования условий оплаты труда;
* непосредственно реализует государственные гарантии, установленные работникам организаций государ­ственного сектора экономики, которые финансируются из бюджетов разных уровней.

К сожалению, действия государства по регулированию минимальной заработной платы, поддержанию реального уровня заработной платы, в течение всего периода реформирования не заслуживают высокой оценки. Тем не менее работодатели и работники внебюджетного сектора эко­номики смогли, несмотря на все трудности, выработать условия оплаты труда, способствующие в целом пос­тепенному выходу основных его отраслей из экономического кризиса. В бюджетном же секторе ситуация только ухудшалась, что привело к его значительному ослаблению. Именно поэтому потребовалось коренное изменение подхода к управлению данным сектором и организации заработной платы в нем, что было зак­реплено в Федеральном законе № 122-ФЗ от 22 августа 2004 г[[3]](#footnote-3).

Основным принципом политики регулирования ставок и расценок является принцип справедливости в оплате труда, мировой опыт свидетельствует, что данную проблему не в силах решить никакие научные дисциплины, так как справедливость оплаты труда относится к числу этических ценностей. Поэтому для нас поиск ответов на этот вопрос связан с необходимостью исследования, на примере развитых в рыночном отношении стран, соотношения рыночного и социально - политических факторов в механизме установления достойной заработной платы. В качестве примера в таблице 1 приведена достаточно успешно функционирующая немецкая система регулирования труда.

Табл.1

**Принципиальная схема уровней регулирования системы трудовых отношений в Германии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Уровни** | **Участники** | **Объекты регулирования** |
| Государство | ПарламентИсполнительная властьСудебная власть | Процедурные вопросыЗаконодательство по охране труда |
| Коллективные стороны | Союз работодателейПрофсоюз | Тарифные соглашения о заработной плате и других условиях труда |
| Предприятия и организации | Руководство Совет работников Отдельные работники | Условия труда на предприятии в рамках государственных и тарифных норм |

Важным направлением государственного регулирования является обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы. Так, 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.

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.

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 проводится индексация заработной платы - ее повышение в соответствии с постом официально исчисляемого индекса цен на потребительские товары Индексация предусматривается и в коллективных догово­рах - в США, Великобритании, Швейцарии.

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.

Еще одним крайне важным направлением государственного регулирования является минимальная заработная плата. Это государственная гарантия, устанавливаемая одновре­менно на всей территории Российской Федерации Законом РФ. Она не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Этот государственный норматив обязателен для всех организаций и предприятий независимо от формы собственности, отраслей, территорий. И в коммерческой, и в бюджетной организациимесячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ)[[4]](#footnote-4).

Государство при этом осуществляет правовое регулирование заработной платы в условиях рынка труда весьма специфически. За исключением бюджетной сферы, оно не вмешивается в про­цесс установления конкретного размера заработной платы: это область договорных отношений работника и работодателя. Одна­ко оно вынуждено исправлять издержки хозяйственной власти ра­ботодателя в установлении оплаты труда и не допускать чрезмер­ной эксплуатации работников. Для этого оно установило в законодательном порядке систему государственных гарантий по оплате труда.

Статья 130 ТК РФ перечисляет основные виды таких гаран­тий. К их числу в первую очередь относятся величина минималь­ного размера оплаты труда в РФ и величина минимального раз­мера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджет­ной сферы, который составляет сейчас 1221 рублей, а с 01 сентября 2007 будет установлен в размере 2300 рублей.С помощью таких мер государство пытается решить ряд социаль­ных проблем, связанных с борьбой против бедности и нищеты и ограничением эксплуатации наемного труда.

Значение минимальной заработной платы 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.

То есть, гарантийный характер минимального размера оплаты труда выра­жается в том, что работающие вправе претендовать на определенный месячный уровень вознаграждения за труд. Право получить установ­ленную государством сумму каждый работник имеет лишь в том слу­чае, если он, полностью выполнил норму рабочего времени и свои трудовые обязанности (нормы труда). Этот уровень не снижается, если норма рабочего времени и нормы труда не выполнены не по вине работника.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федераль­ным законом, обеспечивается:

1. в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета - за счет средств федерального бюджета;
2. в учреждениях, финанси­руемых из бюджетов субъектов Российской Федерации - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;
3. в учрежде­ниях, финансируемых из местных бюджетов - за счет средств местных бюджетов;
4. в других организациях - за счет собственных средств.

Важным средством повышения минимальной заработной платы является ее индексация, которая означает автоматическое повышение заработной платы с учетом изменения индекса цен за определенный период. Минимальный размер оплаты труда периодически пересматрива­ется с учетом роста стоимости жизни, изменения минимального пот­ребительского бюджета и социально-экономического положения России.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) установлен Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»:

с 1 июля 2000 г. - 132 руб. в месяц;

с 1 января 2001 г. - 200 руб. в месяц;

с 1 июля 2001 г. - 300 руб. в месяц;

с 1 мая 2002 г. - 450 руб. в месяц;

с 1 октября 2003 г. - 600 руб. в месяц;

с 1 января 2005 г. - 720 руб. в месяц;

с 1 сентября 2005 г. - 800 руб. в месяц;

с 1 мая 2006 г. - 1100 руб. в месяц,

с 1 сентября 2007 г. - 2300 руб. в месяц.

Согласно статье 5 Закона о МРОТ налоги, сборы, штрафы и иные платежи, которые исчисляются в зависимости от МРОТ, рассчитываются с 1 января 2001 г. исходя из базовой суммы, равной 100 руб. Платежи по гражданско-правовым обязательствам, установленные в зависимости от МРОТ, также исчисляются исходя из базовой суммы, равной 100 руб.

В некоторых случаях исходя из установленной законом суммы МРОТ рассчитываются суммы пособий по временной нетрудоспособности и пособий по беременности и родам.

Согласно статье 2 Закона о МРОТ законодательные (представительные) органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы, устанавливающие более высокий размер минимальной заработной платы в конкретном субъекте РФ. При этом все работодатели, действующие в данном субъекте РФ, должны соблюдать установленный законом субъекта размер минимальной заработной платы. Региональные власти могут принимать такие законы на основании трехстороннихсоглашений - между правительством субъекта РФ, объединением работодателей и объединением организаций профсоюзов.

В частности, ежегодными Московскими трехсторонними соглашениями между Правительством Москвы, объединениями профсоюзов и объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей) были установлены следующие МРОТ с:

1. 1 октября 2004 г. - 2500 руб. в месяц;
2. 1 мая 2005 г. - 3000 руб. в месяц;

- 1 октября 2005 г - 3600 руб. в месяц;

- 1 мая 2006 г **-** 4100 руб. в месяц.

Минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации может использоваться только в целях оплаты труда. Выплаты, производимые за счет средств ФСС России, начисляются исходя из МРОТ, принятого федеральным Законом о МРОТ. В Трудовом кодексе есть норма, согласно которой заработная плата в организации должна повышаться в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ). [[5]](#footnote-5)

В организациях, финансируемых из бюджета, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами. В других организациях - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации*.*

 Статьями 13 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" (в ред. от 24 нояб­ря 1995 г.) 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. С другой стороны, локальное регулирование заработной платы не должно впадать в другую крайность и устанавливать чрезмер­ные оклады работникам, особенно руководящим. Например, в РАО ЕЭС разработана методика определения окладов для долж­ностных сотрудников дочерних компаний и обществ. Оклады за­висят от выполнения нормативов и бизнес-планов, выручки пред­приятия и его размеров. В результате оклады для наиболее высокооплачиваемых должностных лиц «Мосэнерго», «Ленэнерго», «Тюменьэнерго» составляют 100 тыс. дол. и более в месяц[[6]](#footnote-6).

На уровне субъектов РФ принимались законодательные акты, согласно которым значительно повышалась минимальная заработ­ная плата. Так, в Татарстане МРОТ устанавливается на уровне, в четыре раза превышающем МРОТ, установленный федеральным законодательством[[7]](#footnote-7).

Своеобразно был решен вопрос о повышении минимальной за­работной платы Волгоградской областной Думой. В 2000 г. Дума приняла закон, согласно которому размер минимальной заработ­ной платы устанавливается в определенном соотношении к про­житочному минимуму. Это соотношение растет по годам в пользу минимальной заработной платы. Первоначально, в 2000 г., это со­отношение составляло 0,7. То есть размер минимальной заработ­ной платы не должен был составлять менее 70% прожиточного минимума. В 2002 г. это соотношение составляло уже 1,2.

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что МРОТ, ус­тановленный федеральным законом, в неизменном виде определя­ет уровень заработной платы в основном работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Установление минимальной заработной платы может осуществляться различными путями: например, в России – принятием законодательным органом специального закона о минимальной заработной плате; в Австралии – принятием решения промышленного суда. Минимальная заработная плата может устанавливаться в формах месячной или часовой минимальной ставки. Таким образом, в механизме регулирования заработной платы исходной базой выступает ее минимальный размер, который должен обеспечить нормальные условия для воспроизводства рабочего ресурса работников, занятых простым, малоквалифицированным трудом.

При определении уровня минимальной заработной платы необходимо учитывать следующие критерии:

* потребности трудящихся и их семей;
* общий уровень заработной платы в стране;
* стоимость жизни и изменения в ней;
* пособия по социальному обеспечению;
* сравнительный уровень жизни других социальных групп;
* экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда, а также достаточно высокий уровень занятости.

Правовую основу определения прожиточного минимума в Российской Федерации и его учета при установлении гражданам государственных гарантий получения минимальных денежных до­ходов и при осуществлении других мер их социальной защиты установил Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации".

Важно отметить, что в статье 1 Закона приведены определения ис­пользуемых в нем понятий, в частности:

- потребительская корзина - минимальный набор продуктов пита­ния непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности

- прожиточный минимум - стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

Согласно ст. 2 Закона в практической деятельности при установлении гражданам минимальных денежных доходов в качестве расчетных величин применяются два вида прожиточного минимума - на федеральном и субъектов РФ уровнях. Назначение этих двух видов прожиточного минимума заключается в следующем.

1. Прожиточный минимум в целом по Российской Федерации предназначается для: оценки уровня жизни населения Российской Федерации при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ; обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера заработной платы и минимального размера по старости, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат; формирования федерального бюджета.

2. Прожиточный минимум в субъектах РФ предназначается для: оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта РФ при разработке и реализации региональных социальных программ; оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам; формирования бюджетов субъектов РФ.

В настоящее время минимальная оплата труда в нашей стране не выполняет роли социальной гарантии, адекватно отражающей социально – экономические условия и сопоставимой с минимальным потребительским бюджетом.

Как показали исследования в России затраты на зарплату гра­ждан в 4 раза меньше, чем в развитых странах. Предпринимате­ли-работодатели порой сознательно платят меньше, чем стоит труд их рабочих. Поэтому в ТК РФ следует установить нижний предел зарплаты в зависимости от региона и условий работы, от наличия специального или высшего образования. Устанавливать зарплату ниже этих пределов должно быть запрещено[[8]](#footnote-8).

Федеральный уровень минимальной заработной пла­ты установлен в настоящее время в размере 1221 руб., а прожиточ­ный минимум, в соответствии с Федеральным законом от 24.10.97 №134-ФЗ и Законом Кемеровской области от 12.12. 2006 № 152-ОЗ «О потребительской корзине в Кемеровской области» установлен Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 11 апреля 2007 г. № 78 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Кемеровской области за I квартал 2007 г.». в расчете на душу населения — 3311 рублей, для трудоспособного населения 3542 рубля, пенсионеров —2550 рублей, детей - 3318 рублей.

**Соотношение средней заработной платы в ГОУСПО Кемеровское областное художественное училище с прожиточным минимумом.**

Соотношение прожиточного минимума за 1 квартал 2007 год, со средней заработной платой работников в ГОУСПО Кем. обл художественное училище приведены в таблице (см. Приложение №1).

#####  **Соотношение прожиточного минимума за 1 квартал 2007 года со средней заработной платой в ГОУСПО Кем. обл. художественное училище**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Период | Прожиточный минимум в среднем на душу населения в 2007 г  | Средняя зар/плата работников | Соотношение |
| рубли | % |
| 1 квартал2007 г. | 3311,00 | 6210,95 | 2899,95 | +87,6 |

Из таблицы видно, что в 2007 году средние заработки работников ГОУСПО Кем. обл. художественное училище были выше прожиточного минимума, однако в данном учреждении есть категория сотрудников (вахтеры, уборщики, гардеробщики, дворники, то есть неквалифицированные сотрудники), зарплата которых составляет размер ниже минимума. То есть МРОТ не является гарантом получения доходов выше прожиточного минимума. И во многом используемая СМИ аналогия между словами "бюджетник" и "бедняк" подтверждается.

Среди 46 европейских стран Россия занимает 40-е место по уровню заработной платы. Поскольку в 1996 г. Российская Федерация присоединилась к Европейской социальной хартии, она обязалась следовать всем ее положениям, в частности установит такой минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который бы в 2,5 раза превышал прожиточный минимум.[[9]](#footnote-9) Нынешний же МРОТ, как уже было сказано выше, не гарантирует от бедности.

Естественно, такое соотношение минимальной заработной платы и минимального прожиточного минимума не укладывается ни в какие экономические и правовые рамки.

Возможно, что законодатель допустил просчет, оставив на первом плане в правовом регулировании оплаты труда положе­ние о ее минимальном размере. Более конструктивным, исходя из рыночного характера трудовых отношений и принципа свободы трудового договора, было бы установить, в ТК РФ, что конкретный размер и условия оплаты труда определяются *по соглашению* между работником и работодателем.Этим подчеркивалось бы важное правило о том, что в условиях рынка труда главными субъектами правового регулиро­вания оплаты труда становятся сами стороны трудового правоотно­шения. Важно закрепить право работника непосредственно участвовать в установлении цены своей рабочей силы, своих способностей к труду.

Что касается централизованного и колдоговорного регулирова­ния оплаты труда, то они должны, наверное, быть средством защиты от возможной чрезмерной эксплуа­тации наемного труда. Этим целям призван служить и правовой минимум заработной платы, устанавливаемый законом.

**Глава 2. Установление заработной платы**

**2.1. Установление систем оплаты труда**

Формирование системы оплаты сегод­ня проводится только по одному непреложному закону - в соответствии с трудовым законодательством РФ. Оно не может быть хуже установленных норм, а тольколучше. Насколько лучше - устанавливается в совместном трудовом договоре (индивидуальном или коллективном), причем работодатель не может в одностороннем порядке нарушить догово­ренность с работником об оплате труда. Исходя из технологических, организационных и эко­номических условий деятельности предприятия, а также сложившихся в обществе научно обоснованных представлений о социальных и физиологических требованиях к интенсивности труда работников, до каждого из них должны быть, доведены нормы трудовой деятельности (трудовые обязанности), устанавливающие конкретные количественные и качественные ее параметры.

Можно отметить, что в на­стоящее время в стране применяются два вида установления 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.

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: условия оплаты его 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 ТK РФ, 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.

Так же 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.

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.

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

Установление оплаты труда должно быть основано на следующих принципах:

1) Сочетание централизованного регулирования заработной платы с самостоятельностью предприятий.

Государство должно устанавливать общие условия оплаты труда и регулировать величину оплаты труда, сохраняя самостоятельность предприятий по организации оплаты труда.

2) Повышение “реальной заработной платы’’ работников, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией.

3) Сочетание интересов коллектива с индивидуальными интересами.

4) Установление заработной платы должно производиться в зависимости от количества и качества проделанной работы.

Для работника в соответствии с ценой его рабочей силы (трудовой услуги) и нормами труда должна быть установлена количественная взаимосвязь между степенью выполнения норм труда (трудовых обязанностей), т.е. фактическими результатами труда, и уровнем оплаты. Иными словами, каждая единица количественного измерения нормы труда должна получить денежную оценку исходя из цены рабочей силы. Более того, работник и работодатель должны также договориться об оплате за труд, превышающий установленные нормы (трудовые обязанности).

Эти вопросы чаще всего являются предметом переговоров между ра­ботниками и работодателями и определяют сферу действия внутреннего рынка труда предприятия. В ходе переговоров устанавливается взаимо­связь между оплатой труда и степенью перевыполнения норм труда (в случаях, когда это необходимо работодателю и подходит работникам). Различные варианты взаимосвязи между уровнями выполнения и пере­выполнения норм труда и уровнем его оплаты и представляют нормы труда и заработной платы. Таким образом, под системойоплаты труда понимается определенная взаимосвязь между показателями, характери­зующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх уста­новленных норм*,*гарантирующая получение работниками заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работодателем и работ­ником ценой его рабочей силы.

На каждом конкретном предприятии в зависимости от характера выпускаемой продукции, проведения тех или иных технологических процессов, уровня организации производства и труда существуют свои подходы к установлению условий формирования заработной платы, но последовательность работы по ее организации, как правило, одинакова для всех предприятий.

 1

Выбор способа формирования основной заработной платы

Сдельная

 2

Выбор форм оплаты труда

На основе тарифной системы оплаты труда

Повременная

На основе бестарифной системы оплаты

С применением двух коэффициентов

С использованием одного сводного коэффициента

 Рис. 1 Последовательность работы по организации

 заработной платы на предприятии.

**Система оплаты труда** - это способ исчисления размеров вознаграждения за труд в соответствии с результатами или затратами труда.

Хотя ТК РФ напрямую этого не предусматривает, но по прежнему вид системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а так же соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, организации вправе определять самостоятельно (кроме бюджетных организаций). При этом государственные тарифные ставки и оклады могут быть использованы руководством в качестве ориентиров для учета оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности условий выполняемых работ. Конкретный выбор закрепляется в коллективном или трудовом договоре, или иных локальных актах организации.

Системы оплаты и стимулирование труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, должны устанавливаться работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Большинство авторов выделяет тарифную, бестарифную и смешанную системы, так например в работе Е.В. Воробъевой «Заработная плата в 2007 году»[[10]](#footnote-10).

Что касается выбора систем оплаты труда, то они определяются, в первую очередь, применяемыми в организации формами заработ­ной платы: повременной и сдельной (Приложение 2).

Под формой оплаты труда понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими норму труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда и согласованной между нанимателем и работником ценой его рабочей силы.

Обычно выделяют три формы оплаты труда: сдельную, повременную и смешанную.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сдельная: | Повременная: | Смешанная: |
| 1) Прямая сдельная | 1) Простая повременная |  1) Бестарифная |
| 2)Сдельно – премиальная | 3)Повременно–премиальная |
| 3)Аккордная | 4)Повременная с нормированным заданием |
| 4)Косвенная сдельная |
| 5)Сдельно–прогрессивная | 5)Окладная |

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

**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.

В зависимости от формы организации труда (работы) сдельная оплата труда бывает индивидуальной и коллективной.

По аккордной системе зарплата выплачивается за стадии выполнения работ или за весь объём выполненной работы.

Смешанная форма оплаты труда представляет собой синтез повременной и сдельной оплаты труда. К смешанной форме оплаты труда относят бестарифную систему. Она основана на распределении денежных средств на оплату труда по различным подразделениям предприятия или работникам по различным критериям, таким как квалификация, эффективность труда и д.р.

**Тарифная система оплаты труда.**

В большей части крупных и средних организаций используется тарифная система оплаты труда, что предполагает зависимость размера оплаты труда от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.

**Тарифная система оплаты труда** - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня ЗП различных групп и категорий рабочих; важнейший инструмент регулирования ЗП.

Социально-экономическое значение тарифной системы в том, что она позволяет обеспечить:

- необходимое единство меры труда и его оплаты,

- реализацию принципа равной оплаты за равный труд в масштабе общества;

- дифференциацию основной части ЗП работников в зависимости от признаков, характеризующих качество их труда.

Если организация применяет тарифную систему оплаты труда, то она должна соблюдать соответствующие положения ТК РФ. Бюджетные учреждения при организации оплаты труда обязаны применять единую систему, определяемую в порядке, установленном отдельным Федеральным законом. В настоящее время оплату труда своих работников бюджетные учреждения строят на основе Федерального закона РФ от 25 октября 2001 года № 139-ФЗ “О тарифной ставке первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы” и постановлений Правительства РФ от 14 октября 1992 года №785 “О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки”.

В качестве принципиальных элементов повременной оплаты труда ТК РФ выделяет следующие понятия (ст. 129 и 143 ТК РФ):

**Тарифная ставка (оклад) –** фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Система ЗП предусматривает более глубокую дифференциацию оплаты труда - в зависимости от сложности труда, квалификации работника, конкретного вклада в конечный результат:

 В зависимости от сложности труда предусмотрены более высокие тарифные ставки.

В зависимости от квалификации - дифференциация ЗП необходима для создания материальной заинтересованности в повышении квалификации.

В зависимости от условий труда - дифференциация ЗП необходима для компенсации повышенных расходов жизненной энергии работников на работах с тяжелыми и вредными условиями и материальной заинтересованности в выполнении этих работ. Компенсация осуществляется путем установления доплат за условия труда или включения их в тарифную ставку. Так, различают три уровня часовых тарифных ставок: на работах с нормальными, с тяжелыми и вредными, с особо тяжелыми и вредными условиями труда.

К тарифным ставкам предусмотрены следующие **доплаты и надбавки**:

- доплаты за условия труда - 4,8,12% на работах с тяжелыми и вредными и 16,20,24% на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - увязываются с конкретным рабочим местом и фактическим временем работы на нем;

- доплаты за интенсивность труда - с учетом напряженного ритма труда (конвейерные, поточные и автоматические линии и т.п.);

- надбавки за профессиональное мастерство - в целях стимулирования профессионального мастерства рабочих, усиления материальной заинтересованности и ответственности за качество выпускаемой продукции и выполнение производственных заданий.

В настоящее время основой построения системы тарифных ставок и окладов для дифференциации оплаты по основным тарифообразующим факторам является минимальная заработная плата, устанавливаемая Правительством Российской Федерации.

 В частности, исходя из минимальной заработной платы и среднемесячной продолжительности рабочего времени (среднемесячного фонда рабочего времени), устанавливаемых законодательном порядке, определяются минимальные размеры часовых тарифных ставок 1 разряда.

 Это связано с тем, что по ТК РФ работник не может получать в месяц (при полной занятости) менее минимальной заработной платы.

* **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 коэффициентов**,** стоящих в тарифной сетке напротив каждого разряда, начиная со второго (первый разряд имеет коэффициент единицу), показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда выше ставки первого разряда. Диапазон тарифной сетки – это соотношение тарифных ставок крайних разрядов.

Следует отметить, что выбор построения тарифной сетки, числа его разрядов, размера прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки, в предприятиях внебюджетной сферы определяется предприятием самостоятельно и в основном зависит от финансового положения и возможностей предприятия.

В бюджетных учреждениях она устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда». В нашем регионе Единую тарифную сетку по оплате труда работников государственных учреждений утверждается Распоряжением Коллегия Администрации Кемеровской области .

**Тарифная система –** совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий;

* **Тарификация работы –** отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалифицированным категориям в зависимости от сложности труда.

Во всех случаях тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам должны производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждаемым и применяемым в порядке, установленном Правительством РФ. В настоящее время для реализации требований ТК РФ должны использоваться Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС), порядок утверждения которых установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 октября 2002 г. N 787, признаваемые действующими на территории РФ в настоящее время. В ЕКТС 72 выпуска по различным производствам и видам работ. А всего в ЕКТС представлена тарификация 5195 профессий рабочих. Он предназначен для тарификации работ и присвоения разрядов рабочих.

Соотношение тарифных ставок различных разрядов как раз и определяется с помощью тарифной сетки: коэффициент, стоящий в тарифной сетке напротив каждого разряда, (тарифный коэффициент I разряда равен единице) показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда выше ставки первого разряда. Размер тарифной ставки I разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законом тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз более сложный труд оплачивается выше труда работника I разряда. Диапазон тарифной сетки – это соотношение тарифных ставок крайних разрядов*.*

Каждый разряд (они нумеруются в порядке возрастания) имеет свои квалификационные характеристики, то есть работник должен в рамках каждого разряда обладать определенными знаниями и умениями. Определенный разряд присваивается рабочему решением специальной квалификационной комиссии и является основанием при расчете заработной плате этого работника.

Практическим примером может служить Единая тарифная сетка (ЕТС) для бюджетной сферы. Она предусматривает 18 разрядов, причем первые восемь – для рабочих.

Базовой принимается тарифная ставка первого разряда ЕТС, которая устанавливается решением Правительства Российской Федерации.

Следует отметить, что выбор построения тарифной сетки, числа его разрядов, размера прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки, в предприятиях внебюджетной сферы определяется предприятием самостоятельно и в основном зависит от финансового положения и возможностей предприятия.

Штатное расписание (или схема должностных окладов), как правило, применяется при оплате труда руководителей, специалистов и служащих. Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия, учреждения или организации исходя из обязанностей и квалификации работников.

**Формы и системы** заработной платы представляют собой способы установления зависимости между величиной оплаты труда и трудовым вкладом работников. Измерителями затрат труда являются рабочее время и количество изготовленной продукции.

На основе этих измерителей строятся основные формы тарифной системы оплаты труда рабочих – повременная и сдельная.

При **повременной оплате** мерой оплаты труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или в форме оклада за фактически отработанное время.

Повременная система оплаты (за сме­ну, час работы) практикуется реже, чем сдельная, и встречается только в определенных об­ластях, для особых рабочих мест. Для того чтобы заинтересовать работников в повышении квалификации чтобы они не отсиживали смену по прин­ципу «солдат спит - служба идет», а вы­полняли в течение оплаченного времени больше работы, к ставке прибавляются премии (на отдел, за выполнение общего плана и индивидуальные, для выполне­ния персональных заданий). Но замечено, что наиболее активные работники не особо ее жалуют. Конечно, фиксированный оклад, уравнивающий и бездельников, и тружеников, вызывает у них еще больше нареканий. Без премии фик­сированный оклад, составляемый на основе «трудодней», не вызовет роста производительности труда.

 При **сдельной оплате** мерой труда является выработанная продукция, а оценка труда производится в соответствии со сдельной расценкой. Она построен на принципе «сколько сде­лал - столько получил». Эта система вы­зывает наименьшее количество споров, особенно, если оплата операций оговоре­на заранее. Работники сами стремятся выполнять больше. Такая система считается стимулирующей активную де­ятельность.

К ее недостаткам можно отнести то, что обычно такая система позволяет легко учитывать только коли­чественные показатели, а качественные целиком остаются уделом субъективной оценки, что не способствует развитию высокого качества, если только парамет­ры качества точно не прописаны и не введены в «тарифную сетку».

И сдельную и повременную формы оплаты труда может представить в виде схемы (см. Приложение № 3).

Сдельная оплата распространена на тех предприятиях, где можно рассчитать нормы выработки, то есть в основу расчета заработной платы берется количество выполненной работы и расценка за единицу продукции. Эта форма оплаты устанавливается в том случае, когда необходимо увеличить количество произведенного товара.

**Сдельная** - форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику или группе начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (в производственных операциях, штуках, кг, и т.д.). Ее целесообразно применять на участках, где возможно нормирование и учет индивидуального или коллективного труда, конечного результата и качества выпускаемой продукции.

 **Сдельная форма оплаты труда подразделяется на отдельные системы**:

**- простая сдельная** - заработок начисляется работнику по заранее установленной сдельной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции;

**- сдельно-премиальная** - рабочему сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за выполнение и перевыполнение задания;

**- сдельно-прогрессивная** - труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх установленной нормы (иногда в течение определенного срока) - по повышенным сдельным расценкам.

**- косвенная сдельная** - размер оплаты труда находится в прямой зависимости от результатов труда обслуживаемых основных рабочих.

**- аккордная** - размер оплаты труда устанавливается не за отдельную операцию, а за весь комплекс работ в целом.

 Все эти системы в зависимости от формы организации труда подразделяются на **индивидуальные и коллективные (бригадные)**.

При введении сдельной формы оплаты труда необходимо соблюдать следующие условия:

- научно обоснованное нормирование труда и правильная тарификация работ в строгом соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;

- строгий учет количественных результатов труда, исключающий приписки и искусственное завышение объема выполненных работ;

- контроль за качеством выпускаемых работ;

- нормальная организация труда, исключающая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, материалов, инструмента, нарядов и т.д.

**Повременная** – когда согласно тарифной ставке оплачивается работа за единицу времени (как правило, это час) независимо от выполненных объемов работ. На современных производствах чаще применяется повременная система оплаты труда, основным недостатком которой является заложенный механизм стимулирования в зависимости от количества и качества произведенной работы. Поэтому в чистом виде ни сдельная, ни повременная формы оплаты труда практически не применяются.

Различают простую повременную и премиально-повременную системы оплаты труда.

- при **простой повременной** форме заработная плата определяется путем умножения часовой тарифной ставки на отработанное время.

- при **повременно-премиальной** системе оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке, к месячной или квартальной заработной плате или к другому измерителю. Это оговаривается условиями коллективного договора или контракта.

Выплачивается эта премия в соответствии с условиями договора или контракта в том случае, если работником и в целом подразделением выполнен план работы за премиальный период. В случае, когда работник в течение определенного периода времени отсутствовал на работе по уважительной причине (болезнь, подтвержденная документально, отпуск и т.д.), он премируется пропорционально отработанному времени, то есть за время его отсутствия премия не начисляется, но в целом премии он не лишается.

 При нарушениях трудовой дисциплины и по решению трудового коллектива работник может быть лишен премии как полностью, так и частично – все эти условия должны быть оговорены коллективным договором или контрактом.

 Положением о премировании может быть предусмотрена выплата премий в трудовых суммах.

**- Окладная (помесячная)** форма оплаты труда применяется в основном для руководящего персонала и инженерно-технических работников с ненормированным рабочим днем: здесь трудно установить количество отработанных часов, так как эти работники часто задерживаются на работе, бывают в служебных командировках и иногда вынуждены работать в выходные дни. Поэтому в этом случае им в качестве заработной платы назначается приказом определенная сумма – оклад

При полностью отработанном работником месяце оклад начисляется ему полностью, а в случае частичного отсутствия на работе он получает часть оклада, пропорционально отработанным дням месяца.

При введении **повременной формы** оплаты труда необходимо соблюдать следующие условия:

- строгий учет и контроль за фактически отработанным временем и простоями;

- правильное присвоение работникам-повременщикам разрядов (месячных окладов) в строгом соответствии с их квалификацией и учетом действительной сложности выполняемых работ и должностных обязанностей;

- разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работающих, исключающих различную степень загрузки и уровень затрат труда в течение рабочего дня;

- оптимальная организация труда на каждом рабочем месте, обеспечивающая эффективное использование рабочего времени.

**Тарифная система** имеет множество преимуществ и достоинств, а именно в том, что она:

во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы;

во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации, отношения к труду;

в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, осуществление руководства бригадой, руководство приемной либо цикловой комиссией (в образовательных учреждениях) ) и выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам. Некоторые надбавки и доплаты предусмотрены действующим законодательством и не могут быть ниже установленных размеров, другие определяются локальными нормативными актами. Их размеры и условия назначения фиксируются по общему правилу в коллективных договорах.

**Бестарифная система 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 РФ она не нашла отражения (указывается лишь на ее существование), 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, было бы полезно ознакомиться, хотя бы в общих чертах, с уже сложившейся прак­тикой применения бестарифных систем оплаты труда, чтобы взвесить все за и против использования подобной организации заработной платы.

Принцип бестарифной оплаты труда заключается в следующем: работнику присваивается определенный квалификационный уровень, но никакого твердого оклада или тарифной ставки не устанавливается (отсюда и возникло название системы).

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. По мнению Р. А. Яковлева[[11]](#footnote-11), 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 (b 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).

Индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы.

Доля работника в фонде заработной платы определяется четырьмя факторами:

- количеством отработанного работником рабо­чего времени;

- коэффициентом квалификационного уровня;

- коэффициентом трудового участия;

- количеством работающих в том или ином трудо­вом коллективе.

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 негарантированностью напоминает оплату по трудо­дням, применявшуюся на определенном этапе развития колхозов.

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. Однако, 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. Например, при ГОУСПО «Кемеровское областное художественное училище» действует структурное подразделение – керамическая мастерская. Систему оплаты труда работников этой мастерской, как раз можно отнести к бестарифной, так как их заработная плата находится в прямой взаимосвязи с конечным финансовым результатом, который пропорционально распределяется между работниками.

В развитие бестарифной системы 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 в результатах как 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.

Принципиально, в общем виде[[12]](#footnote-12), она заключается в следующем - на заводе применяется единая система бестарифной оплаты труда, согласно которой вместо схем тарифных ставок и должностных окладов была введена сетка соотношений в оплате труда работни­ков разных квалификационных групп. 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 - от 0 до IX. Минимальный относительный уровень оплаты труда в нулевой группе определяется коэффициентом от 0,5 до 1,5. Ниже приводится средний между ними = 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 для работника определяется по итогам работы за месяц по специально разработанной методике, индивидуальным критериям и показате­лям, учитывающим его фактический трудовой вклад в деятель­ность предприятий.

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.).

Разумеется, применять такую систему можно в полной мере только там, где есть реальная возможность учесть результаты труда и где есть условия для общей заинтересованности и ответственного отношения каждого члена коллектива к работе. В противном случае рабочие будут страдать от небрежного отношения к делу недостаточно ответственных работников. Кроме того, в таком методе распределения заработка много психологических элементов, необходимы хорошие взаимоотношения внутри коллектива для исключения обид, недопонимания и неисправности. Руководству этого рабочего коллектива нужно быть хорошими организаторами и воспитателями, чтобы сложился определенный доброжелательный климат.

**2.2. Установление доплат и надбавок**

Действующим законодательством для отдельных категорий работников установлен целый ряд стимулирующих и специальных доплат и надбавок, установление и выплата которых зависит от различных факторов и характерны только для отдельных категорий работников или организаций.

 При том такого рода выплаты в соответствии с требованиями стати 135 ТК РФ могут устанавливаться:

* работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными актами;
* работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) – законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
* работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовым договором.

Доплаты бывают различные в зависимости от сферы деятельности, следующие некоторые из них:

1.доплата за заведование бригадой;

1. доплата за работу с разделением смены на части;
2. доплата за знание иностранного языка;
3. доплата за заведование кабинетами;
4. доплата за классное руководство;
5. доплата за руководство цикловыми комиссиями.

Работникам могут быть установлены следующие надбавки:

1. Надбавки за напряженность;

2. За замещение временно отсутствующего работника;

3. За совмещение профессий, или совмещение должностей;

4. за так называемое расширение зон обслуживания;

5. надбавки работникам, направленным для производства монтажных работ, наладочных и строительных работ**,** направленных в другую местность, выплачивается надбавка к заработной плате за каждый календарный день пребывания в месте производства работ в общем случае в размере 50% тарифной ставки (оклада), но не выше размера установленной нормы суточных при командировках на территории РФ.

Необходимо учитывать, что в ряде случаев в места производства таких работ отдельные категории работников могут быть командированы. В таких случаях выплачиваются суточные по командировкам, а выплата надбавки не производится.

6. надбавка к заработной плате за подвижной характер работыработников, чья работа носит подвижной характер, начисляется к тарифной ставке или должностному окладу без учета коэффициентов и доплат в размере 30%, а в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 40%, но не более установленной нормы суточных.

7. Работникам, чья работа носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 и более дней в месяц, но которые имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, устанавливается надбавка в размере до 20%, а если подобная работа, носящая разъездной характер, составляет менее 12 дней в месяц, то надбавка устанавливается в размере до 15% от месячной тарифной ставки без учета коэффициентов и доплат.

Конкретный размер надбавки устанавливается руководителем организации. Размеры выплачиваемых надбавок за разъездной характер работы во всех случаях не должны превышать размера установленной нормы суточных при командировках на территории РФ.

Следует учитывать, что работникам, получающим надбавку за разъездной характер работы надбавка за подвижной характер работы не выплачивается.

С целью усиления заинтересованности работников в результатах своего труда в организациях широко применяются различные формы материального стимулирования за количественные и качественные достижения в работе в виде премий, годового вознаграждения, выплаты за выслугу лет.

8. Премии – устанавливаются как дополнительная часть заработной платы - выплачиваются за достижение высоких количественных и качественных результатов труда и носят регулярный характер, размер их выплат зависит от достижений установленных заранее количественных и качественных показателей с соблюдением предусмотренных условий премирования. Премирование может быть индивидуальным и коллективным (бригада, участок, отдел, цех).

В организации в обязательном порядке должно быть разработано Положение о премировании, в котором с учетом специфики работы каждого структурного подразделения и стоящих перед ним задач должны быть определены:

 - показатели премирования, включая их предельные размеры;

 - условия премирования;

 - условия депремирования (наличие брака, нарушение трудовой дисциплины, технологического процесса, правил технологической эксплуатации) - полного или частичного;

 - сроки премирования (ежемесячно, поквартально).

9. На предприятии может быть предусмотрено вознаграждение по итогам работы за год.Оно представляет собой дополнение к системе оплаты труда организации. Механизм вознаграждения организация устанавливает в разрабатываемом локальном нормативном акте, которым предусматривается порядок, размеры и условия выплаты. Вознаграждение выплачивается рабочим, руководителям, специалистам, служащим, числящимся в штате организации. Размер вознаграждения устанавливается в процентах в зависимости от непрерывного стажа работы (минимальный - один год). Максимальный стаж работы, за пределами которого размеры вознаграждения не увеличиваются, рекомендуется определить в пять лет. В организации необходимо установить шкалу вознаграждения в зависимости от непрерывного стажа работы в данной организации: 1 год - 10%; 2 года - 15%; 3 года - 20%; 4 года - 25%; 5 лет - 30%.

10. Во многих организациях установлена доплата за выслугу лет**.** В организации, где практикуют данный вид вознаграждения, должен быть утвержден локальный нормативный акт по выплате вознаграждения за выслугу лет. Согласно общему правилу право на вознаграждение возникает по истечении минимального стажа непрерывной работы (например в культуре за 1 год – установлено 10 %). Если это право возникло в течение календарного года, то вознаграждение выплачивается за время после его возникновения. Организации самостоятельно определяют механизм выплаты вознаграждения за выслугу лет.

**2.3.** **Деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в установлении условий заработной платы**

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений является высшим органом системы социального партнерства. Комиссия позволяет оказывать определенное влияние на обеспечение социальной стабильности, а также своевременно предотвращать возможные коллективные споры и конфликты.

Инициатива создания Комиссии исходила от Федерации независимых профсоюзов и Российского союза промышленников и предпринимателей. Правительство РФ ее поддержало, и Указом Президента РФ от 24.01.1992 № 45 Российская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений была создана. В 1993 году ей Указом Президента РФ от 05.02.1993 № 188 был придан статус постоянного органа системы социального партнерства в Российской Федерации.

В ноябре 1995 года в текст Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» была дополнительно включена статья 20.1, которая установила, что для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в которую входят представители органов государственной власти, представители общероссийских объединений профсоюзов и представители общероссийских объединений работодателей. Положение о Комиссии надлежало утвердить Президенту РФ, что и было сделано в начале 1997 года (Указ от 21.01.1997 № 29). До этого деятельность РТК основывалась на Положении, утвержденном постановлением Правительства РФ от 01.12.1994.

Документ 1997 года определил, что порядок организационного и материально-технического обеспечения устанавливается Правительством РФ. В настоящее время актом, в котором решаются эти вопросы, является постановление Правительства РФ от 05.11.1999 № 1229 «О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

В настоящее время в нее входят 30 представителей федеральных органов исполнительной власти (их состав утверждается Постановлением Правительства РФ), 30 представителей общероссийских объединений профсоюзов и 29 представителей российских объединений работодателей.

Правовую основу деятельности Комиссии составляет Конституция РФ, Федеральный закон 1999 года «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Трудовой кодекс РФ и другие федеральные законы и нормативные правовые акты.

Первоначально (в 1992 году) перед Комиссией ставились задачи по подготовке Генерального соглашения на 1992 год между общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством РФ, оказанию содействия в заключении отраслевых тарифных соглашений и урегулированию коллективных трудовых споров.

С принятием Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» в значительной мере был ликвидирован создавшийся правовой вакуум в развитии социального партнерства. По новому Закону основными целями Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

Что же касается задач, то они также определены в названном Законе. Это ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения, содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений, проведение консультаций по вопросам разработки проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, согласование позиций сторон по основным направлениям национальной политики и так далее.

Действия социальных партнеров, входящих в РТК, должны быть согласованными. Основным документом, определяющим схему этих действий, является Генеральное соглашение на предстоящий год, к которому приложен протокол разногласий.

На основе Генерального соглашения руководящие органы отраслей и российские объединения профсоюзов заключают тарифные отраслевые (межотраслевые) соглашения - правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и др. условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли

На заседаниях Комиссии рассматриваются и представляются на утверждение Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из федерального, региональных и местных бюджетов, на предстоящий год. Рекомендации, разработанные в целях формирования подходов к регулированию заработной платы работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений, являются основой для подготовки соглашений, договоров трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Федерации и муниципальных образований в осуществлении мер по организации оплаты труда работников бюджетной сферы, повышением заработной платы бюджетникам, увеличением минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума, формированием средств на развитие социальной сферы, и других жизненно важных вопросов социальной политики. Рекомендации учитываются Правительством РФ, органами государственной власти субъектов Федерации и органами местного самоуправления при подготовке и утверждении законодательных и нормативных правовых актов по оплате труда работников, а также при определении размеров финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других организаций бюджетной сферы.

Работа Комиссии на первый взгляд может быть и не очень заметна. Средства массовой информации не рассказывают населению о решениях Комиссии ни с экранов телевизоров, ни с полос общенациональных газет. Но в том, что рост благосостояния и социальной защищенности населения зависит, в том числе, от РТК, сомневаться не приходится - проводится значительный объем работы по подготовке проектов федеральных законов, нормативных правовых актов Президента РФ и Правительства РФ. Подготавливается и вносится в Государственную Думу РФ ряд основополагающих законопроектов, направленных на существенное реформирование действующего социально-трудового законодательства. Дают практическую отдачу ранее принятые законы, регулирующие отношения социальных партнеров — «О коллективных договорах и соглашениях», «О регулировании коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», другие.

**2.4 Значение локальных нормативных актов и коллективного договора в установлении оплаты труда**

Регламентация организации заработной платы при помощи локальных нормативных актов наряду с коллективным договором предусматривалась еще КЗоТ РФ. 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, отражающих вид, систему, размеры и порядок оплаты труда (Положение об оплате труда, премировании, вознаграждении по итогам года, надбавках, командировочных расходах, расходов по служебным поездкам, «северным» компенсациям, характере работ (см. Приложение 4)).

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 РФ рассматривался как один из видов локальных нор­мативных актов.

Иное определение дано коллективному договору ТК РФ. Со­гласно его ст. 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, хотя ему посвящена ст. 8 "Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем".

В различных статьях ТК РФ перечислены локальные нор­мативные акты, содержащие нормы трудового права, которые дол­жен принять работодатель.

Например, 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. То есть, здесь возможны варианты выбора способа установ­ления заработной платы.

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

1. 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.

1. 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.
2. 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.

4. Исходя из текста ч. 2 ст. 135: «Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повы­шение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные 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 права выбора, он должен установить систему оплаты и стимулирования труда локальным нормативным актом.

Коллективный договор. Как следует из текста ст. 40 ТК РФ - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Согласно ст. 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяется сторонами. Тем не менее в ст. 41 приво­дятся рекомендации по содержанию и структуре коллективного договора. В него, в частности, могут включаться взаимные обяза­тельства работников и работодателя по следующим вопросам:

1. формы, системы и размеры оплаты труда;
2. выплата пособий и компенсаций;
3. механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен,
уровня инфляции, выполнения показателей, определенных
коллективным договором;
4. другие вопросы, определенные сторонами.

Во многих статьях ТК РФ приводятся взаимные обязательства сторон коллективного договора, различные положения норматив­ного характера, имеющие отношение к заработной плате, которые могут или должны быть включены в коллективный договор:

1. Статьей 134 предусмотрено, что индексация заработной платы во внебюджетных организациях производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локаль­ным нормативным актом.

1. В статье 135 приводится порядок установления систем зара­ботной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного ро­да выплат коллективными договорами, соглашениями.

3. Статьей 143 определено, что тарифная система оплаты труда
работников внебюджетных организаций может определяться коллективным договором, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по
оплате труда.

4. В соответствии со ст. 147 конкретные размеры повышенной
заработной платы устанавливаются работодателем работникам
занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, с учетом мнения представительного органа
работников либо коллективным договором, трудовым договором.
Эта повышенная заработная плата не должна быть ниже установленной законами, иными нормативными правовыми актами.

5. Согласно ст. 152 конкретные размеры оплаты за сверхуроч­ную работу могут определяться коллективным договором или тру­довым договором.

1. Статьей 154 предусмотрено, что конкретные размеры по­вышенной заработной платы за работу в ночное время устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа
работников, коллективным договором, трудовым договором.
2. Согласно ст. 173 гарантии и компенсации работникам, со­
вмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях
высшего профессионального образования, не имеющих государст­венной аккредитации, устанавливаются коллективным договором
или трудовым договором.
3. В соответствии со ст. 377 оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться за счет
средств организации в размерах, установленных коллективным до­говором.

Многие из приведенных выше взаимных обязательств сторон коллективного договора давно стали традиционными. Тем не менее, они, видимо, никогда не потеряют свою актуальность, поскольку отражают жизненные потребности работников.

Эти взаимные обязательства сторон находят постоянное отра­жение в коллективных договорах.

В настоящее время государство регламентирует меру труда и потребления практически только в бюджетных организациях. В целом же по народному хозяйству устанавливается уровень ми­нимальной оплаты труда. Кроме того, сохранены различные льго­ты, в том числе те, которые связаны с работой в тяжелых и вред­ных условиях труда. Все остальное - уровень оплаты труда, премирование, различные льготы и выплаты и т.д. - устанавливается организацией самостоятельно, исходя из имеющихся у нее ресурсов и способ­ности представителей работников достичь в переговорах с пред­ставителями работодателя желаемых результатов.

Для того чтобы создать возможность удовлетворения притяза­ний работников на те или иные выплаты заработной платы, в кол­лективный договор могут включаться взаимные обязательства сто­рон по вопросам механизма повышения оплаты труда не только исходя из роста цен, уровня инфляции, но и выполнения показа­телей, определенных коллективным договором. К сожалению, в законодательстве не сделан акцент на том, что уровень благосос­тояния работников зависит, в том числе и от степени их влияния на результаты производственной и хозяйственной деятельности организации. Тем не менее, практика заключения коллективных договоров пошла именно в этом направлении, напрямую связывая величину фонда потребления с результатами работы организации, зависящими от работников.

Согласно ст. 43 ТК РФ «коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, ус­тановленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Наиболее полно система заключения коллективных договоров в госсекторе применяется в Голландии, Ирландии, Новой Зеландии и Швеции. В Швеции на центральном уровне коллективные договоры устанавливают минимум для увеличения зарплаты госслужащих и суммы по фондам оплаты для их распределения по регионам.

 Коллективными договорами охватываются все госслужащие, включая высших должностных лиц. Однако для разного уровня госслужащих регулирование заработной платы происходит по-разному. Оплата высших должностных лиц определяется правительством. Оплата других категорий госслужащих устанавливается правительством или специальным комитетом, куда входят руководители ведомств. На общегосударственном уровне заключаются три основных коллективных договора для работников госаппарата, коммунального хозяйства и для предприятий оборонной промышленности. Эти коллективные договоры являются рамочными для разработки и принятия других коллективных договоров в госсекторе, прежде всего по повышению заработной платы исходя из отпущенных средств государством. Договоры утверждаются правительством. Распределение фондов для увеличения зарплаты происходит по каждому ведомству, которое определяет конкретные цифры по регионам. Коллективные договоры, заключаемые в этих рамках, не требуют дополнительного утверждения.

 Аналогичная система регулирования зарплаты и условий труда коллективными договорами имеется, например, в Норвегии. Здесь коллективные переговоры ведутся для всех госслужащих, включая работников госаппарата, учителей, работников здравоохранения, обороны, государственных предприятий. Исключение составляет высшие должностные лица, с которыми заключаются индивидуальные контракты. Правительство и министерство финансов устанавливают финансовые рамки для переговоров.

 Со стороны работодателей в переговорах участвуют министерство труда и администрация правительства, со стороны работников – 4 основных профсоюза:

* национальная федерация государственных служащих (20 ассоциаций);
* национальная конфедерация профессиональных ассоциаций (40 ассоциаций);
* конфедерация профессиональных союзов (10 ассоциаций);
* национальный профсоюз учителей.

Парламент должен одобрить базовый коллективный договор, который заключили договаривающиеся стороны, прежде чем он войдет в силу. Договор заключается на два года, но возможно внесение поправок и дополнений.

 В Италии рамочный закон 1983 года установил систему колдоговорного регулирования заработной платы госслужащих по следующим секторам: в министерствах, неэкономических государственных организациях, государственных предприятиях (фирмах), в здравоохранении, образовании, исследовательских организациях, университетах. Парламент устанавливает оклады управляющим, высшим должностным лицам, работникам магистров, профессорам университетов.

Во Франции колдоговорное регулирование стало развиваться после реформы 1983 года. Однако до сих пор коллективные договоры – это лишь рекомендации для правительства, и оно вправе решать, внедрять ли ему его в жизнь или нет. Следует отметить, что, хотя в коллективных переговорах участвуют 7 профсоюзов, госсектор ими слабо охвачен: доля членов профсоюзов составляет в сфере образования, финансов, коммунальных услуг 30%, в здравоохранении – 15%, среди работников региональных и муниципальных органов власти – лишь 10%.

Вообще, идея составления локальных правовых актов и коллективных договоров в том, что они должны обеспечивать более высокий уровень гарантий ра­ботникам организации, чем это предусмотрено в законодательстве и в генеральном, региональном, отраслевом соглашении, а также отра­жать специфику условий и организации труда на предприятии. Ряд вопросов включаются сторонами в их содержание факультативно, а ряд — в соответствии с требованиями законода­тельства.

**2.5 Роль профсоюза в регулировании заработной платы**

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке[[13]](#footnote-13). Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Часть 2 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» гласит, что, профсоюзы защищают право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Частью 3 ст. 11 того же закона предусмотрено, что системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

В соответствии с частью 1 ст. 8 ТК РФ 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.

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, который представляет интересы всех или большинст­ва работников данной организации.

В различных статьях ТК РФ перечислены локальные нор­мативные акты, содержащие нормы трудового права, которые дол­жен принять работодатель, большинство из которых дол­жны быть приняты с учетом мнения представительного органа работни­ков, каковым, как правило, является профсоюзный комитет.

Часть 1 ст. 29 ТК РФ декларирует общее правило представ­ления интересов работников в социальном партнерстве. Представителем работников может быть соответствующий профсоюзный орган или иной представитель, определение которого не приводится.

Вчасти 2 ст. 29 речь идет только об одном уровне социального партнерства - организации (юридическом лице), в которой за­ключается коллективный договор. Здесь, исходя из общего правила, установленного ч. 1 ст. 29, представителем работников может быть профсоюзный комитет или иной представительный орган.

Естественно возникает вопрос, в каких случаях первичная профсоюзная организация уступает свои представительские права иным представителям, избираемым работниками. Это может про­изойти только в случаях, предусмотренных 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 или иному представителю. Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

При заключении соглашений согласно ч. 3 представлять инте­ресы работников могут только соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. Никакие иные представительные органы работников не вправе представлять интересы работников в рамках социального партнерства на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях.

Учитывая сложность и значимость для работников, профсоюз­ной организации деятельности представителей профкома, ему необ­ходимо постоянно оказывать им поддержку — инструктировать, разъяснять позиции трудового коллектива, профкома по тем или иным вопросам, подробно обосновывать предложения, которые представители профкома должны вносить от его имени. При рас­смотрении в органах управления сложных правовых, экономиче­ских, социальных и иных вопросов в помощь представителям профкома желательно привлекать экспертов и консультантов, о чем должен позаботиться профком.

Осуществляя руководство текущей деятельностью организации, руководство определенным, часто решающим, образом влияет на распределение чистой прибыли на фонды накопления и потребле­ния, разработку систем, размеров оплаты труда, других видов до­ходов работников, определение позиции руководителя организации при заключении коллективного дого­вора, а также на принятие многих других решений, в которых за­интересованы работники, профком.

 «Профком по уполномочию работников вправе иметь (имеет) своих представителей в совете директоров (наблюдательном сове­те) и правлении (дирекции). Представи­тели профкома отстаивают в этих органах управления права, пре­дусмотренные законодательством для работников и профсоюзов». То есть профсоюзные органы имеют возможность влиять на решения руководства.

Текстом части 2 ст. 135 ТК РФ устанавливается:

«Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повы­шение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях уста­навливаются работодателем с учетом мнения выборного профсо­юзного органа данной организации». Таким образом, работодатель должен установить систему оплаты и стимулирования труда с учетом мнения профсоюза.

Также в ст. 45 ТК РФ приводятся рекомендации по составу взаимных обязательств сторон, включаемых в соглашения.

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принци­пы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномоч­ными представителями работников и работодателей на федераль­ном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых от­ношений могут заключаться соглашения: генеральное, региональ­ное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регули­рования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. В приложении к настоящей работе приводятся фрагменты раздела II «Доходы, заработная плата и уровень жизни населения» Гене­рального соглашения, которые могут представлять практический интерес для специалистов и профкомов внебюджетных организаций.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы ре­гулирования социально-трудовых, отношений на уровне субъекта РФ.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие ус­ловия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам от­расли (отраслей). В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоеди­ниться к этому соглашению.

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня офи­циального опубликования предложения о присоединении к согла­шению не представили в федеральный орган исполнительной вла­сти по труду письменный мотивированный отказ от присоединения к нему, то соглашение считается распространенным на этих рабо­тодателей со дня официального опубликования этого предложе­ния. Порядок опубликования соглашений определяется сторонами соглашений».

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территорий со­ответствующего муниципального образования.

Основы оплаты труда работников организаций, не финансируе­мых из бюджетов, закладываются в отраслевых тарифных согла­шениях, могут заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социально­го партнерства. Предусмотренные таким соглашением размеры тарифных ставок (окладов), доплат, надбавок и т.п. затем корректируются в сторону увеличения или включаются в коллективные договоры, заключаемые в организациях, без изменений.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллек­тивных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдель­ным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

 В со­глашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда; условия и охрана труда; режимы труда и отдыха; развитие социального партнерства; иные вопросы, определенные сторонами.

Порядок действия соглашения определен ст. 48 ТК РФ: «Со­глашение вступает в силу со дня его подписания либо со дня, ус­тановленного соглашением. Срок действия соглашения определя­ется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Действие соглашения распространяется на работников и рабо­тодателей, которые уполномочили соответствующих представите­лей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы государственной власти и органы ме­стного самоуправления в пределах взятых ими на себя обяза­тельств, а также на работников и работодателей, присоединив­шихся к соглашению после его заключения.

Соглашение распространяется на всех работодателей, являю­щихся членами объединения работодателей, заключившего согла­шение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключен­ного в период его членства.

В тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглаше­нии, действуют наиболее благоприятные для них условия согла­шений.

Одним из средств борьбы профсоюзов за установление достойной заработной платы являются масштабные акции протеста: митинги, пикетирование зданий органов государственной власти, обращения через прессу, коллективные письма и телеграммы**.** Вближайшем будущем, по-видимому, избежать полностью коллективных выступлений не удастся, так как главными причинами конфликтов являются требования: индексации сумм заработка с учетом уровня инфляции, проблемы занятости, условий и охраны труда, решение которых зависит от результатов работы экономики страны.

Акции протеста профсоюзов являются организованными и целенаправленными, предъявляются требования об установлении достойной заработной платы и социальных выплат, к органам государственного управления. Например, совсем недавно профсоюзами были проведены акции протестов против отмены районных коэффициентов.

Предъявляя справедливые требования о необходимости увеличения заработной платы и ликвидации накопленной задолженности, профсоюзные органы организуют работу по проверкам нарушений законодательства по оплате труда для подготовки материалов к рассмотрению в суде.

**Глава 3. Установление заработной платы в бюджетных учреждениях**

Вопросы по установлению размеров и условий оплаты труда соответственно работников государственных учреждений и работников муниципальных учреждений отнесены к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации самостоятельно разрабатывают и принимают законодательные и нормативные правовые акты, в том числе регламентирующие вопросы оплаты труда работников бюджетных учреждений.

Для сохранения общих принципов подхода к регулированию оплаты труда работников бюджетной сферы, единых критериев при определении квалификации работников учреждений, финансируемых из бюджетов всех уровней при разработке законодательства по вопросам оплаты труда работников субъекты Российской Федерации должны руководствоваться "Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, на 2007 год", утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и направленными органам государственной власти субъектов Российской Федерации. Такие Рекомендации разрабатываются ежегодно в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации. Для чего органами государственной власти субъекта Российской Федерации принимаются соответствующие нормативные акты, устанавливающие для данного субъекта систему оплаты труда на 2007 год на основе Единой тарифной сетки, с сохранением ее параметров, в т.ч. межразрядных тарифных коэффициентов, устанавливающих соотношение ставок первого и 18 разрядов.

Рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования организаций здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы (далее - учреждения бюджетной сферы) и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы.

Обязательными для применения на территории Российской Федерации являются нормы по оплате труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации. К основным из них относятся:

- минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата).

- размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников учреждений бюджетной сферы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаемые Правительством Российской Федерации, а также размеры процентных надбавок к заработной плате этих работников и порядок их выплаты, устанавливаемые в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников учреждений бюджетной сферы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты (коэффициенты), установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

- тарификация работ и присвоение тарифных и квалификационных разрядов работникам учреждений бюджетной сферы производится с учетом ЕТКС и ЕКС. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

- Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

- Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждаемые федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

- Типовые нормы труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), нормы времени, утверждаемые Правительством Российской Федерации.

- Минимальные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения, устанавливаемые в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- Размеры выплат при выполнении сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- Порядок аттестации работников учреждений бюджетной сферы, устанавливаемый в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размеры и условия оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут быть снижены или ухудшены по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вместе с тем параметры вводимых в субъектах тарифных сеток могут быть установлены как на уровне ЕТС, действующей на федеральном уровне, так и иные (в более высоких размерах), в зависимости от финансовых возможностей региона, за исключением субъектов, получающих дотации из федерального бюджета.

При повышении минимального размера оплаты труда в регионе должны быть осуществлены меры по повышению заработной платы в таком же размере.

Ставка 1 разряда ЕТС устанавливается соответствующим нормативным актом органа государственной власти субъекта Российской Федерации.

Нормативно-правовыми актами субъектов производится:

- отнесение к разрядам оплаты труда ЕТС по должностям работников государственных учреждений;

- утверждаются тарифно-квалификационные характеристики и квалификационные требования по должностям (профессиям) работников;

- утверждаются порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам бюджетных учреждений;

- утверждаются показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений культуры;

- устанавливаются повышенные тарифные ставки (оклады) отдельным категориям работников, занятым в особых условиях труда;

- устанавливается порядок оплаты труда высококвалифицированных рабочих (размеры оплаты, условия, перечни профессий рабочих или виды работ, за которые производится повышенная оплата);

- устанавливаются условия оплаты труда работников государственных учреждений с учетом отраслевых особенностей (положение об оплате труда);

- утверждается порядок аттестации руководителей, специалистов и служащих на соответствие занимаемой должности.

При разработке нормативной базы по оплате труда субъекты могут руководствоваться нормативными актами, принятыми на федеральном уровне, на основе которых с учетом региональных и отраслевых особенностей организации и оплаты труда утверждаются новые нормативно-правовые акты.

Так, Постановление Минтруда России от 01.02.1995 N 8 "О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации" может быть взято за основу при разработке субъектом нормативного акта по отнесению к разрядам оплаты труда ЕТС по должностям работников культуры.

В настоящее время Минздравсоцразвития России разрабатываются для федеральных учреждений новые нормативные документы по отнесению к разрядам оплаты труда по должностям работников бюджетных отраслей, в том числе по отрасли культура.

Квалификационные характеристики по должностям (профессиям) работников сформированы на основе отраслевых нормативных правовых актов в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС), порядок утверждения которых установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 октября 2002 г. N 787. Применение указанных справочников направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

До утверждения в установленном порядке ЕКС, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений бюджетной сферы, в том числе по общеотраслевым должностям служащих, применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, утвержденные (согласованные) федеральным органом исполнительной власти по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Тарифно-квалификационные справочники (ТКС) содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется разрядом. Квалификационная характеристика каждой должности включает в себя три раздела: основные должностные обязанности служащего, ос­новные требования к его специальным знаниям и уровень профессио­нальной подготовки работника (профессиональное образование, стаж работы и проч.). Для некоторых категорий специалистов предусмат­риваются также квалификационные категории (к примеру, первая, вторая, третья, высшая).

Тарификация рабочих производится в порядке, определенном коллективным договором, иными локальными нормативными ак­тами и Методическими рекомендациями по организации заработной платы работников учреждений, организаций, предприятий, находящихся на бюджетном финансировании. Как правило, присвоение разряда производится на основании заявления рабочего или представления руководителя соответствующе­го подразделения предприятия после проверки его практических и теоретических знаний на основании заключения квалификационной (аттестационной) комиссии. Изменение присвоенного разряда в дальнейшем осуществляется в порядке, установленном для перевода на другую ра­боту. Аттестация служащих учреждений, находящихся на бюджетном финансировании проводится с целью установления соответствия работников занимаемой должности. Тарификация рабочих производится в соответствии с требованиями к профессии. Для проведения аттестации утверждается комиссия состоящая из руководителя и высококвалифицированных специалистов. Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист, а затем, после их утверждения приказом руководителя, вносятся в трудовую книжку и являются основанием для изменения штатного расписания.

Определение федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления размеров и условий оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений осуществляется на принципах:

- Верховенства Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации.

- Самостоятельного определения органами государственной власти субъектов Российской Федерации размеров и условий оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации в пределах своих полномочий.

- Самостоятельного определения органами местного самоуправления размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений в пределах своих полномочий.

- Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

- Повышения уровня реальной заработной платы работников учреждений бюджетной сферы.

Для установления заработной платы труда с учетом сложности, значимости и условий труда различных категорий работников в бюджетных учреждениях, в полном объеме для обеспечения стабильности правового регулирования в вопросах оплаты труда в 2007 году применяется, конечно же, тарифная система оплаты труда, на основе ETC с сохранением 18 разрядов и соотношением ставок первого и восемнадцатого разрядов 1:4,5 и межразрядных тарифных коэффициентов, утверждаемых Правительством Российской Федерации, а также установленные на федеральном уровне:

- квалификационное категорирование работников учреждений бюджетной сферы;

- исчисление профессионального стажа работы;

- дифференциация в уровнях оплаты труда работников на основе тарифных коэффициентов ETC;

- порядок установления и минимальные размеры выплат компенсационного характера;

- организация труда и заработной платы отдельных категорий работников учреждений бюджетной сферы (включая правила установления и изменения разрядов и (или) размеров ставок заработной платы при увеличении стажа работы, при получении образования, при присвоении квалификационной категории, при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук, и др.).

Единая тарифная сетка содержит информацию о размере оплаты труда работников в зависимости от вида и качества работ и включает в себя:

* тарифно-квалификационные справочники;
* тарифные сетки для рабочих и тарифные ставки (часовые, дневные, месячные);
* штатные расписания, тарификации.

С учетом выполняемого перечня и объема работы, составляются штаты рабочих. На основании утвержденных директором ГОУСПО Кем. обл. художественное училище штатов составляется штатное расписание и тарификация, являющиеся основой установления заработной платы работников. Штатное распи­сание — это перечень должностей служащих и установленных по каждой должности (или группе равнозначных должностей) окладов и доплат.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью коэффициентов**,** стоящих в тарифной сетке напротив каждого разряда, начиная со второго (первый разряд имеет коэффициент единицу), показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда выше ставки первого разряда. Диапазон тарифной сетки – это соотношение тарифных ставок крайних разрядов. В бюджетных учреждениях она устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда». В нашем регионе Единая тарифная сетка по оплате труда работников государственных учреждений утверждается Распоряжением Коллегия Администрации Кемеровской области. Коэффициент, стоящий в тарифной сетке напротив каждого разряда, начиная со второго (первый разряд имеет коэффициент единицу), показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда выше ставки первого разряда. Предусматривает 18 разрядов, причем первые восемь – для рабочих.

Базовой принимается тарифная ставка первого разряда ЕТС, которая устанавливается решением Правительства Российской Федерации. Оплата рабочих-повременщиков производится пропорционально отработанному времени по тем тарифным ставкам, которые установлены в соответствии с присвоенным разрядом и профессией.

 Для работников, оплачиваемых по тарифным ставкам, месячная тарифная ставка определяется умножением часовой тарифной ставки на среднемесячное количество рабочих часов. Количество часов педагогических работников определяется в соответствии с учебной нагрузкой, объем которой утверждается в начале учебного года. За часы педагогической работы, выполненные сверх установленной нормы, производитсядополнительная оплата из расчета получаемой ставки (оклада) в одинарном размере.

Объем учебной нагрузки установленный преподавателю при заключении трудового договора не может быть уменьшен на следующий учебный год без его согласия, за исключением случаев уменьшения контингента обучающихся, изменением учебных планов и программам.

 Помимо нормативных актов, издаваемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации, учреждениями культуры разрабатываются и утверждаются в установленном порядке локальные нормативные акты, которые (статья 8 ТК РФ) принимаются работодателем и действуют в пределах конкретного учреждения.

Таким локальным нормативным актом может являться Положение об оплате труда (надбавках, премировании), которое является юридической основой для осуществления выплат работникам данного учреждения. Причем положений в учреждении может быть несколько, по видам выплат.

Так, в Положении об оплате труда (надбавках (доплатах), премировании, материальной помощи) должны быть отражены следующие моменты:

- условия оплаты труда, применяемые в учреждении с указанием нормативных актов;

- на кого распространяется данное положение (например, положение о премировании распространяется на всех работников или только на штатных и т.д.);

- периодичность и сроки выплаты заработной платы (премий) работникам, источники выплат,

- виды применяемых в учреждении доплат, надбавок, повышений (в т.ч. за почетные звания, за ученую степень, за непрерывный стаж работы, за знание и владение иностранными языками, за работу в ночное время, за работу в сельской местности, выплаты районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иные), порядок установления размеров выплат и др.

В Положении о премировании, помимо показателей премирования, оговариваются условия, при которых размер премии может быть уменьшен либо премия не выплачивается работнику совсем.

Руководители предприятий и учреждений бюджетной сферы вправеосуществлять корректировку размеров оплаты труда работников лишь, в строго определенных пределах. Так, они могут в пределах вы­деленных бюджетных ассигнований самостоятельно определять виды и размеры надбавок, доплат и других выплат компенсационного и стимулирующего характера. К числу таких надбавок и доплат кроме уже названных ранее относятся доплаты за классное руководство, за проверку тетрадей, за работу в группе продленного дня, за квалификационную ка­тегорию, за наличие ученой степени и ученого звания для работников здравоохранения; за сложность, сюда включаются и надбавки за напряженность, за замещение временно отсутствующего работника, за совмещение профессий, за расширение зон обслуживания, за напряженность и высокие достиже­ния в труде и прочие.

Например, работникам организаций культуры имеющим почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации. «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», аналогичные звания в соответствии с законодательством СССР и РСФСР о государственных наградах и почетных званиях, а также работникам организаций культуры, имеющим звание «Лауреат премии Кузбасса» устанавливаются социальные пособия. Это социальное пособие выплачивается в размере 345 рублей по основному месту работы.

Работнику культуры, имеющему почетное звание и ушедшему на пенсию из государственного учреждения культуры либо из муниципального органа управления культурой, ежемесячное социальное пособие продолжает выплачиваться по последнему месту работы.

Существует также доплата для работников, устроившихся по специальности после окончания учебного заведения, и относящихся к категории молодых специалистов - в течение трех лет им производится соответственная социальная выплата.

В 2007 году будут дополнительно осуществляться меры по повышению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений здравоохранения и образования, принятые в рамках реализации приоритетных национальных проектов в 2006 году, а также меры по их расширению, предусмотренные на 2007-й за счет средств федерального бюджета, в дополнение к тем решениям, которые принимаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления по повышению заработной платы работников бюджетных учреждений образования и здравоохранения и по ее регулированию, включая порядок установления и применения доплат, надбавок и других стимулирующих выплат.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления при определении систем оплаты труда не могут допускать ухудшения ранее установленных на региональном и муниципальном уровнях условий оплаты труда, в том числе снижать размеры индексации заработной платы, отменять либо уменьшать размеры надбавок, повышений окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат работникам, для которых в рамках приоритетных национальных проектов приняты дополнительные решения по повышению оплаты и стимулированию труда.

Размеры и сроки повышения оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации 2005 года, в котором поставлена задача в течение трех лет добиться повышения доходов работников бюджетных учреждений в реальном выражении не менее чем в 1,5 раза.

В целях реализации указанного Послания Президента Российской Федерации в федеральном бюджете на 2007 год предусмотрены средства на повышение заработной платы работников бюджетных учреждений с 1 сентября не менее чем на 15 процентов.

Стороны социального партнерства, принимая во внимание позицию профсоюзной стороны, договорились о продолжении в первом полугодии 2007 года переговоров в рамках РТК о повышении заработной платы работников бюджетных учреждений с 1 сентября 2007 года не менее чем на 20 процентов.

Вообще, особенность установления заработной платы в бюджетной сфере заключается в том, что, осуществляется императивное государственное регулирование ставок заработной платы так как, ее источником выступает государственный бюджет. И поэтому, государство заранее, в нормативном порядке, определяет практически все основные условия и размеры оплаты труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время есть несколько систем оплаты, и сегодня предприятие само может выби­рать наиболее удобную. Некоторым ру­ководителям, впрочем, такая свобода кажется лишним бременем. Теперь не спускают сверху министерские норма­тивы, поэтому не на что пенять, когда персонал выражает недовольство и требует прибавки.

Трудовым Кодексом РФ определено, что заработная плата – это, прежде всего, оплата за труд работника определенной квалификации, выполняющего работу определенной сложности, количества и качества. В статье 129 Трудового Кодекса делается акцент на то, что заработная плата имеет фиксированную составляющую: тарифную ставку, оклад, должностной оклад, базовый оклад и т.д. Именно тарифная составляющая заработной платы выполняет основную социальную и экономическую роль заработной платы в целом. Таким образом, Трудовой Кодекс Российской Федерации законодательно обеспечивает основные отправные параметры для формирования систем оплаты труда, соответствующих интересам работников, предпринимателей и государства, на базе фиксированной, вполне определяемой и обоснованной ее основной части (самое распространенное ее название - тарифная часть).

Законом о предприятиях тарифная система переведена в область локального регулирования. Следовало бы более активно использовать локальные нормативные акты, так как позволяет более дифференцированно подходить к оплате труда на конкретном предприятии, устанавливая перечень надбавок и доплат, их размер, условия назначения и выплаты. Так как на местах легче дифференцировать оплату труда с учетом всех особенностей, чем централизовано.

Также следует внести в коллективный договор пункт, предусматривающий обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы путем индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В вопросе установления заработной платы, также очень важна грамотная политика государства.

Первая задача состоит в повышении реальной зарплаты до стоимости рабочей силы. Заработная плата - категория не только экономическая, но и социальная, призванная обеспечить человеку определенный социальный статус. Социальная политика государства должна иметь ориентир: минимум заработной платы постепенно сближать со стоимостью потребительской корзины прожиточного минимума.

Проведенное исследование сферы оплаты труда работников позволяет сделать ряд выводов. Совершенствование систем оплаты труда может дать нам уже сейчас рост заинтересованности работников в эффективном труде. В последнее время появилась не­обходимость такой системы оплаты труда, которая сформировала бы мощные стимулы усиления эффективности труда. Работник сейчас заинтересован даже в малом повышении заработной платы. Разносторонние меры по повышению и совершенствованию оплаты труда должны способствовать выполнению ее экономической и социальной функций заработной платы.

**Библиографический список**

**Нормативные правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст – Серия «Закон и общество». Ростов-на-Дону, «Феникс», 2005. – 48 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: (принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.) - Ростов-на-Дону: «Феникс», 2005. – 256 с.
3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». - М.: «Ось – 89», 2005. – 32 с.
4. Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашения». ». - М.: «Ось – 89», 2005. – 32 с.
5. Федеральный закон от 25.10.2001 г. 139-ФЗ «О тарифных ставках (окладах) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы». // Российская газета. 03 октября 2003 года № 198.
6. Федеральный закон от 19.06.2000 г. 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» / Электронная справочно-правовая система "Консультант -Плюс".
7. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2007 год: (Утверждено решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2006 г.) // Российская газета от 26 декабря 2006 г.
8. Письмо Минкультуры РФ от 23.03.2005 N 8-01-16/08-ДА
"О Введении условий оплаты труда в государственных учреждениях культуры" / Электронная справочно-правовая система "Консультант -Плюс".
9. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 11 апреля 2007 г. N 78 "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Кемеровской области за I квартал 2007 г." / Электронная справочно-правовая система "Консультант -Плюс".

**Специальная литература**

1. Бессонов Ю. П. Трудовой кодекс в вопросах и ответах / Ю. П. Бессонов. - М.: Ось-89, 2005. - 24 с.
2. Боброва Л.И. Применение анализа рыночной цены труда в регулировании заработной платы персонала предприятия / Л. И. Боброва // Трудовое право. - 2005. - N9. - С. 37-40.
3. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения. - М.: Экзамен. – 2004. – 222 с.
4. Волгин Н., Валь Е. ВИЛАР: мотивационная основа эффективного труда. // Человек и труд. -2000. - № 4 - с. 66-68.
5. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2007 году. Настольная книга главного бухгалтера. М.: Эксмо. - 2007. - 944 стр.
6. Гендлер Г., Ведерникова Н. Цена труда и заработная плата. // Человек и труд. - 2000. - №7;
7. Гендлер Г.Х. Оплата труда в бюджетных учреждениях. - СПб.: Питер - 2003. – 166 с.
8. Глазырин В. В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В. В. Глазырин (и др.). - М.: Экзамен, 2005. - 799 с.
9. Дудченко О. Н. Зарплата: расчет и учет: учебно-практическое пособие. - 2-е издание, перераб. и доп. - М.: Экзамен. - 2005. - 191 с.
10. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для студентов вузов. - 3-е изд., измененное и дополненное. - М: Норма. - 2005. - 431 с.
11. Жуков А. Л. Оплата труда: устанавливаем минимум в коллективном договоре / Справочник кадровика.-2006.-N 9. - С. 85-99.
12. Капелюшников Р. И. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности / Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. - 2004. - N4. - С. 66-90.
13. КислевскаяИ. Справедливость как условие экономического роста //. АИФ. - 2003. - № 45. Ноябрь.
14. Крапивин О. М. Оплата труда: вопросы правового регулирования. - М.: Ось-89. -2005.-287 с.
15. Крюкова Е. Сколько в "граммах"? Системы распределения оплаты труда. / Е. Крюкова // Служба кадров и персонал.-2005.-N 2. - С. 40-43.
16. Кузнецова В. В. Заработная плата: справочник, 2005. - М.: Проспект. - 2005. - 196 с.
17. Кучма М. Оплата труда и нормирование // Человек и труд.-2003.- N 9.-С.75-77.
18. Никитин В. Ю. Заработная плата в 2005 году: бухгалтерские, налоговые и правовые аспекты. - М.: Гросс-Медиа. - 2005. - 255 с.
19. Никитин Е. Оплата труда работников организаций // Служба кадров и персонал.- 2004. - N 1. - С. 100-103.
20. Никифоров И. Повременная система оплаты труда. Исследование скрытых потерь рабочего времени. // Служба кадров и персонал.- 2005.- N 5. - С. 42-44.
21. Нуртдинова А.Ф. Сколько и как платить за работу / А.Ф. Нуртдинова // Закон.-2005.- N 1. - С. 37-43.
22. Оплата труда работников: зарплата, премии, надбавки, другие выплаты, налогообложение: разъяснения. советы и рекомендации налогового консультанта, к.э.н., доцента М.А. Климовой / комментарии М. А. Климова; ответственный редактор Т. В. Кузнецов; редактор-составитель А. Т. Гаврилов. - М: Российская газета 2004. - 208 с.
23. Политика доходов и качество жизни населения: Учебное пособие / представлено Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; под ред. Н. А. Горелова. - Санкт-Петербург: Питер. - 2003. - 652 с.
24. Рахманова С. Ю. Оплата труда. Юридические аспекты: спец.выпуск журнала "Нормирование труда и системы заработной платы". - М.: Журнал "Управление персоналом". - 2005. - 93 с.
25. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы. // Человек и труд. - № 2, 2006 – С. 63-68,
26. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы. // Человек и труд. - № 3, 2006 – С. 61-66.
27. Сенников Н. М. Постатейный комментарий к Федеральному закону "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" / Н. М. Сенников. - М. : Юридический центр Пресс, 2005. - 441 с.
28. Сидорова Е. С. Заработная плата: (практическое руководство). - М.: Омега-Л. - 2005. - 294 с.
29. Системы и формы оплаты труда: правовые основы, практика применения // Справочник кадровика.- 2003.-N2.-C.33-40.
30. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Юриспруденция" / представлено Академия труда и социальных отношений; Под ред. О. В. Смирнова. - 2-е издание, переработанное и дополненное. - М.: Проспект. - 2005. - 555 с.
31. Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям / А. А. Федченко, Ю. Г. Одегов. - М: "Дашков и К". - 2004. - 548 с.
32. Чепик А. С. Новое в трудовом законодательстве / А. С. Чепик. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 133 с.
33. Яковлев Р.А. Положение об оплате труда: структура и содержание. Методические рекомендации к составлению Положения об оплате труда в организации. Отражение в документе тарифных условий оплаты труда. // Справочник кадровика.-2003.-N7.-С.93-96
1. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы. // Человек и труд, №2, 2006 – С. 63-68. [↑](#footnote-ref-1)
2. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы. // Человек и труд, №2, 2006 – С. 63. [↑](#footnote-ref-2)
3. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы. // Человек и труд, №2, 2006 – С. 64. [↑](#footnote-ref-3)
4. Елгина Е.Б. Заработная плата: налоги (2-е изд., перераб.). - «Налог Инфо», «Статус-Кво 97», 2006 г. С. 18. [↑](#footnote-ref-4)
5. Елгина Е.Б. Заработная плата: налоги (2-е изд., перераб.). - «Налог Инфо», «Статус-Кво 97», 2006 г. С. 19. [↑](#footnote-ref-5)
6. Аргументы и Факты №34. 2004. [↑](#footnote-ref-6)
7. Молодцов М.В. Головина С.Ю. Трудовое право России. – М.: Норма, 2003 с.291 [↑](#footnote-ref-7)
8. КислевскаяИ. Справедливость как условие экономического роста //. АИФ. 2003. № 45. Ноябрь [↑](#footnote-ref-8)
9. Российская газета. 18 марта. 2004. [↑](#footnote-ref-9)
10. Е.В. Воробъева Заработная плата в 2007 году. М.: Эксмо. 2007. С. 68 [↑](#footnote-ref-10)
11. См. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. Центр экономики и маркетинга, М. 2003, [↑](#footnote-ref-11)
12. см.: Волгин Н., Валь Е. ВИЛАР: мотивационная основа эффективного труда. Человек и труд. 2000. № 4. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 [↑](#footnote-ref-13)