**Содержание**

Вопрос 1. Раскройте содержание понятия "заработная плата" 3

Вопрос 2. Назовите основные государственные гарантии в области оплаты труда 9

Вопрос 3. Назовите системы оплаты труда, применяемые работодателями 14

Список использованных источников 23

**Вопрос 1. Раскройте содержание понятия "заработная плата"**

Совокупность норм, регулирующих правоотношения, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют самостоятельный правовой институт Особенной части отрасли трудового права[[1]](#footnote-1). При этом, заработная плата является основным понятием данного правового института.

В самом общем виде заработная плата может быть определена как вознаграждение, выплачиваемое работнику за использование его труда. В отличие от оплаты работ и услуг по гражданско-правовому договору оплата труда работника в основе своей является экономической категорией. Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату как на цену труда. В отличие от экономики труда трудовое право оперирует понятием заработной платы в узком смысле слова, обозначая им оплату выполнения трудовой функции, т.е. работы по трудовому договору[[2]](#footnote-2).

Правовой аспект рассматриваемой социально-экономической категории отражает возмездный характер трудового правоотношения.

Необходимо отметить и то, что право в основном обращается к формальной стороне оплаты труда, не затрагивая ее социально-экономической сущности. В частности, для права безразличны такие проблемы, как соотношение реальной и номинальной заработной платы; корреляция цены труда со стоимостью рабочей силы; действие факторов, определяющих уровень заработной платы, и др. Право рассматривает заработную плату как элемент трудового правоотношения[[3]](#footnote-3).

Признанное мировым сообществом правовое понятие заработной платы определено в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949)[[4]](#footnote-4). Статья 1 указанной Конвенции предусматривает, что термин «заработная плат» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

Это определение подчеркивает основные черты заработной платы как правовой категории: 1) это вознаграждение за труд; 2) размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством; 3) права и обязанности по выплате заработной платы возникают из факта заключения трудового договора.

Далее необходимо отметить, что впервые в истории российского трудового права в новом Трудовом кодексе РФ, был предусмотрен разд. VI «Оплата и нормирование труда». Тем самым законодателем подчеркивается (в отличие от ранее действующего КЗоТа РСФСР) важность регламентации этих отношений и целесообразность формирования логической и последовательной конструкции института заработной платы. Без сомнения, позитивны многие новые подходы и пути решения правовых проблем оплаты труда работников. В частности, заслуживают внимания основные легальные понятия и определения заработной платы и ее элементов, формы заработной платы, самостоятельная гл. 21 «Заработная плата» и другие положения раздела[[5]](#footnote-5).

В первоначальной редакции ТК РФ, законодатель использовал два основных понятия, связанные с вознаграждением за труд: «заработная плата» и «оплата труда». Однако учеными и практиками неоднократно подчеркивалось, что понятие «заработная плата» точнее отражает сущность наемного труда как категории трудового права[[6]](#footnote-6), именно этот термин используется в документах МОТ.

Федеральный закон №90-ФЗ внес изменения в статью 129 ТК РФ, и теперь понятия заработной платы и оплаты труда рассматриваются законодателем как синонимы: «Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Кроме этого, ст. 129 ТК РФ была дополнена двумя новыми положениями следующего содержания:

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Представляется, что данные положения позволят на практике избежать всевозможных ошибок в определении заработной платы (оплаты труда) работников различных профессий.

Определение заработной платы, данное в ст. 129 ТК РФ, представляется не совсем удачным. Во-первых, экономическое понятие "качество труда" включает в себя характеристику его сложности, тяжести, ответственности, самостоятельности. Таким образом, нет необходимости специально упоминать о сложности труда и квалификации работника, которая характеризует его способность выполнять трудовую функцию определенной сложности. Во-вторых, в данном определении искусственно разделены вознаграждение за труд и стимулирующие выплаты, которые во всем мире, включая нашу страну, являются органичной частью заработной платы. В-третьих, компенсационные выплаты не входят в состав заработной платы. Они компенсируют дополнительные расходы работника в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Применительно к российскому законодательству заработная плата может быть определена как вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работникам за выполнение обусловленной трудовым договором трудовой функции в зависимости от количества и качества труда, условий работы по заранее определенным нормам и расценкам.

Заработная плата характеризуется следующими признаками: 1) оплачивается выполнение работником трудовой функции, т.е. затраченного им живого труда; 2) основанием оплаты является выполнение работником установленных норм труда; 3) размер заработной платы устанавливается в соответствии с количеством и качеством труда и с учетом коллективного (совокупного) результата; 4) оплата труда производится по заранее определенным нормам и расценкам; 5) оплата труда носит гарантированный характер; 6) выплата заработной платы производится систематически; 7) регулирование заработной платы осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора.

Заработная плата - это вознаграждение за выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, т.е. затрачиваемый живой труд.

Следует подчеркнуть, что основанием возникновения права на заработную плату является фактическое выполнение трудовой функции, предоставление труда, а не факт заключения трудового договора.

В связи с тем что при заключении трудового договора оплачивается живой труд, встают проблемы его нормирования и измерения. Заработная плата выплачивается работнику за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством (ст. ст. 159 - 162 ТК РФ). Нормы труда по существу определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю.

Законодательство устанавливает и критерии определения размера заработной платы. Это количество и качество труда.

Универсальным измерителем количества труда выступает рабочее время, хотя могут использоваться и другие количественные характеристики, например дневная выработка. Оплата труда в соответствии с его количеством означает, что работнику оплачивается весь предоставленный им труд. Например, если работник в течение месяца привлекался к сверхурочным работам, оплачивается не только труд в пределах нормы рабочего времени, но и дополнительная (сверхурочная) работа. Напротив, если работник две недели в текущем месяце проболел, оплачивается только фактически отработанное время, а за время болезни выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Качество труда характеризуется его сложностью, тяжестью, ответственностью, самостоятельностью, напряженностью. Дифференциация размеров заработной платы в зависимости от качества труда отражает различия в стоимости воспроизводства рабочей силы различной квалификации. Качество труда находит свое отражение в наименовании специальности, должности и в присваиваемой работнику квалификации. Чем выше квалификационный уровень работника, тем выше заработная плата.

При определении заработной платы, как правило, учитываются коллективные результаты труда (результаты работы бригады, структурного подразделения, организации в целом). В этом находит отражение коллективный характер труда работников, состоящих в трудовых отношениях.

Способ определения размера заработной платы устанавливается заранее, до начала трудовой деятельности. Выбирается система заработной платы, определяются показатели и условия премирования, выплаты вознаграждения за выслугу лет, по итогам работы за год, надбавок и доплат и т.п. При этом учитываются установленные государством гарантии.

Заработная плата носит гарантированный характер, что связано, прежде всего, с предварительным, до начала работы, установлением условий труда и означает возложение на работодателя обязанности произвести соответствующую оплату труда, когда необходимые условия работником выполнены.

Еще один аспект гарантированности заработной платы - это существование ряда государственных гарантий, которые соблюдаются по отношению к любому работнику и обязательны для каждого работодателя.

Гарантированный характер заработной платы проявляется и в том, что она выплачивается независимо от получения работодателем прибыли. Это обусловлено экономической ролью заработной платы (издержки производства) и ее социальным назначением (воспроизводство рабочей силы).

Выплата заработной платы производится регулярно в установленные в данной организации (либо по соглашению с работодателем - физическим лицом) дни.

Правовое регулирование заработной платы осуществляется различными способами. При этом в отличие от гражданско-правовых договоров о труде индивидуально-договорное регулирование (соглашение сторон) не является основным способом регулирования. Трудовой договор не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом.

#

# Вопрос 2. Назовите основные государственные гарантии в области оплаты труда

Важный аспект гарантированности заработной платы - это существование ряда государственных гарантий, которые соблюдаются по отношению к любому работнику и обязательны для каждого работодателя. Закон гарантирует каждому работнику справедливое и своевременное вознаграждение за труд. Это означает, что условия оплаты труда не могут быть хуже, чем предусмотрено действующим законодательством. Например, недопустимо устанавливать заработную плату ниже минимального размера, удерживать из нее суммы, не предусмотренные законодательством, нарушать сроки и очередность денежных выплат, произвольно решать вопрос об изменении формы оплаты труда и т.д.[[7]](#footnote-7).

Для того чтобы на практике исключить подобные нарушения, современное российское трудовое законодательство впервые в законодательной практике предусматривает специальную систему основных гарантий в области оплаты труда работников, которая обеспечивается принудительной силой государства. В соответствии со ст. 130 ТК РФ в эту систему включаются: 1) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (далее - МРОТ)[[8]](#footnote-8) (ст. 133 ТК РФ); 2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134); 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы (ст. 137-138); 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст. 131); 5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;6) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда (гл. 56 и 57 разд. XIII ТК РФ); 7) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ст. 142); 8) сроки и очередность выплаты заработной платы (ст. 136).

Минимум заработной платы защищает трудящихся от неоправданно низкой заработной платы, не обеспечивающей воспроизводство рабочей силы. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

МРОТ устанавливается на всей территории РФ и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека (ст.133 ТК РФ). Прожиточный минимум представляет собой стоимость потребительской корзины, обязательных платежей и сборов. Данная величина в том числе используется для обоснования федерального МРОТа[[9]](#footnote-9). На федеральном уровне прожиточный минимум один раз в квартал утверждает Правительство РФ, в регионах - органы исполнительной власти. Федеральный МРОТ устанавливается на всей территории России законом и не может быть меньше федерального прожиточного минимума трудоспособного населения. Он применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Субъекты РФ вправе заключать региональные соглашения о минимальной зарплате с учетом местных социально-экономических условий и собственного прожиточного минимума. Данное соглашение распространяется на всех работников, работающих на территории субъекта РФ, кроме тех, кто трудится в организациях, финансируемых из федерального бюджета (ст. 133 и 133.1 ТК РФ). Региональная минимальная зарплата не должна быть меньше федерального МРОТа[[10]](#footnote-10).

В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Главной (и пока единственной) такой мерой выступает индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация означает корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы. Это помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень снижения. Таким образом обеспечивается государственная защита покупательной способности заработной платы.

Еще одной государственной гарантией по оплате труда работников является ограничение оплаты труда в натуральной форме. Коллективным или трудовым договором может быть предусмотрена лишь частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной форме. Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами. При этом должны соблюдаться правила ст. 131 ТК и Конвенции МОТ N 95 "Об охране заработной платы".

К государственным гарантиям ТК относит и обеспечение регулярности выплаты заработной платы. Статья 136 ТК РФ в соответствии со сложившейся традицией и требованиями Конвенции МОТ N 95 устанавливает место и сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается регулярно, не реже чем каждые полмесяца.

Задержка выплаты заработной платы признается серьезным нарушением трудовых прав работника и влечет неблагоприятные последствия как для работодателя, так и для его должностных лиц.

Выше были вкратце охарактеризованы гарантии права работника на получение справедливой заработной платы. Эти гарантии предусмотрены ТК, и их реализация не выходит за пределы собственно трудовых отношений. Наряду с ними ст. 130 ТК РФ называет ряд гарантий, которые имеют межотраслевое значение и обеспечиваются не только и не столько нормами трудового права, сколько нормами других отраслей законодательства. К ним, в первую очередь, относится ограничение перечня оснований и размеров удержания из заработной платы по распоряжению работодателя.

Еще одной гарантией по оплате труда, которая также обеспечивается в основном нормами иной отрасли законодательства, выступает ограничение размеров налогообложения заработной платы. В соответствии со ст. 224 НК налоговая ставка на заработную плату независимо от ее величины устанавливается в размере 13%. Кроме того, работникам для удовлетворения социально значимых потребностей предоставляются налоговые вычеты: стандартные, например на каждого несовершеннолетнего ребенка (ст. 218 НК); социальные, например на оплату медицинских услуг или обучения (ст. 219 НК); имущественные, например на приобретение квартиры (ст. 220 НК).

Следующая гарантия, имеющая комплексный характер, это обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

В соответствии с п. 1 ст. 64 ГК при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Аналогичное правило действует в отношении индивидуального предпринимателя (п. 3 ст. 25 ГК).

Признание работодателя банкротом также рассматривается законодателем как основание для предоставления работникам специальных гарантий, обеспечивающих реализацию их трудовых прав, в том числе права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Статья 2 ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" признает работников организации кредиторами (в части требования выплаты выходного пособия и оплаты труда).

Правовое положение работников в случае признания работодателя банкротом характеризуется наличием у них некоторых преимуществ по сравнению с другими кредиторами. В частности, на удовлетворение требований о взыскании задолженности по заработной плате не распространяется мораторий (ст. 95 ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)").

В случае недостаточности денежных средств на счете работодателя для удовлетворения предъявленных к нему требований в первую очередь осуществляется списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для удовлетворения требований о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, а также требований о взыскании алиментов; во вторую очередь удовлетворяются требования по выплате выходных пособий и оплате труда, если эти требования подтверждены исполнительными документами (удостоверение комиссии по трудовым спорам, исполнительный лист); в третью очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда (п. 2 ст. 855 ГК).

Еще одна гарантия комплексного характера, не предусмотренная непосредственно ТК, но действующая на территории РФ в силу ее международных обязательств (ст. 10 ТК), это запрещение цессии в отношении заработной платы.

Указанная гарантия предусмотрена ст. 10 Конвенции МОТ N 95 "О защите заработной платы" (1949), которая ратифицирована СССР 31 января 1961 г. и обязательна для применения Россией. В соответствии со ст. 10 Конвенции N 95 заработная плата может явиться объектом ареста или цессии лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством. Поскольку соответствующие законодательные положения отсутствуют, надо полагать, что в настоящее время уступка права требования невыплаченной (задержанной) заработной платы невозможна.

Среди государственных гарантий по оплате труда работников названы также государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

# Вопрос 3. Назовите системы оплаты труда, применяемые работодателями

Под системой оплаты труда принято понимать способ установления зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда.

Система оплаты труда, с одной стороны «представляет собой взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующую получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы[[11]](#footnote-11). С другой стороны «представляет собой совокупность правил определения заработной платы, которая включает в себя как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия и порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия и порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий»[[12]](#footnote-12).

Традиционно выделяют следующие системы оплаты труда.

Простая повременная система. При использовании этой системы размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

Для рабочих промышленности обычно устанавливаются часовые тарифные ставки. В тех случаях, когда нормирование труда осуществляется на основе сменных норм выработки (например, в угольной промышленности), применяются дневные тарифные ставки.

Для рабочих-повременщиков могут вводиться месячные тарифные ставки, рассчитанные на основе часовых, или оклады.

Повременная система оплаты труда широко используется для оплаты специалистов и руководителей. Им, как правило, устанавливаются должностные оклады или месячные ставки, если вводится единая тарифная система.

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

Прямая сдельная система предлагает наиболее простой способ определения заработка путем умножения расценки на количество изготовленных деталей (произведенных операций). Расценка рассчитывается исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени. При этом нормы выработки, как правило, применяются в массовом и крупносерийном производстве, нормы времени - в единичном и мелкосерийном производстве.

Когда применяются нормы выработки, расценки рассчитываются путем деления тарифной ставки на норму выработки. В том случае, когда используются нормы времени, сдельная расценка исчисляется путем умножения тарифной ставки на норму времени.

Сдельно-премиальная система оплаты труда основана на установлении в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей, например, за выполнение (перевыполнение) норм выработки, снижение трудоемкости, экономию сырья и материалов, освоение новой техники, снижение процента брака и т.д.

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

Использование сдельно-прогрессивной системы оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работника производить как можно больше продукции сверх нормы (базовой величины).

Эта система применяется довольно редко, когда существует необходимость быстрого наращивания объемов продукции.

Сдельно-регрессивная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию. При такой системе оплаты продукция, произведенная в соответствии с нормой (планом), оплачивается по базовой расценке. Каждая единица продукции, произведенной сверх установленной нормы (плана), оплачивается по пониженной расценке.

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

Аккордная система (сдельный аккорд) предполагает установление размера оплаты не за отдельную единицу продукции (производственную операцию), а за определенный комплекс (объем) работ. Эта система оплаты применяется для отдельных групп рабочих в целях усиления их заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения задания.

Размер общего заработка по аккордному наряду рассчитывается на основе калькуляции, которая включает перечень работ (операций), подлежащих выполнению, их объем и расценку на каждый вид работ (операций), общую стоимость выполнения всех работ (операций) аккордного задания, общий размер оплаты за выполнение всего задания.

Аккордная система оплаты труда может предусматривать премирование за досрочное выполнение аккордного задания.

Аккордная система оплаты труда применяется при проведении работ по ликвидации аварий, ремонту машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заданий.

Каждая из указанных систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной) в зависимости от того, определяется ли заработок рабочего по индивидуальным или групповым показателям.

В основе сдельных и повременных систем оплаты труда лежит идея учета количества труда, его влияния на размер заработной платы. Таким образом, в заработной плате отражаются продолжительность труда во времени (днях, часах) и интенсивность (напряженность) труда в единицу времени. Однако этого недостаточно, чтобы выполнить требование законодательства об установлении корреляции между размером заработной платы и количеством и качеством труда (ст. 132 ТК). Учет качества труда, его сложности и квалификации работника, условий, в которых осуществляется трудовой процесс (в том числе тяжесть, вредность для здоровья, опасность для жизни, непривлекательность труда), осуществляется с помощью тарифной системы.

Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности основано на учете как количества, так и качества труда. Поэтому на практике системы, основанные на учете количества труда, сочетаются с тарифной системой (или другими аналогичными), дифференцирующей оплату труда в зависимости от его качества. Так, при использовании прямой сдельной системы сдельная расценка определяется на основе тарифной ставки, при применении повременной системы работнику гарантируется выплата тарифной ставки при условии выполнения нормы рабочего времени. А тарифная ставка - это элемент тарифной системы.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий выполнения работы.

Тарифная система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений устанавливается Правительством РФ в порядке, установленном федеральным законом. Тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и порядок ее применения устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, тарифная система оплаты труда работников муниципальных учреждений и порядок ее применения - органами местного самоуправления. Тарифная система оплаты труда работников других (кроме бюджетных) организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК).

Тарифная система оплаты труда включает в себя следующие элементы: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий; тарифно-квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; тарифные ставки (оклады); тарифные коэффициенты; тарифную сетку; районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих[[13]](#footnote-13) содержат квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. ЕТКС работ и профессий рабочих предназначен для тарификации работ (определения разряда их сложности) и присвоения разрядов рабочим. Он представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. На основе ЕТКС определяются разряды работ и присваиваются разряды рабочим. Таким образом, тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. Порядок тарификации определяется локальными нормативными актами организации.

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

Следующим элементом тарифной системы являются тарифные ставки. Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарифная ставка 1-го разряда - размер вознаграждения за простой труд (труд низшего уровня квалификации), произведенный в единицу времени (день, час, месяц). Размер тарифной ставки 1-го разряда не может быть ниже МРОТ, установленного законом.

Минимальная заработная плата (МРОТ) - 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 МРОТ 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 (ст. 129 ТК).

Тарифные ставки 1-го разряда на практике обычно дифференцируются по формам оплаты (сдельная и повременная) и по отдельным профессиональным группам (с обычной и повышенной интенсивностью труда).

Тарифные ставки 2-го и последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки 1-го разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов. Тарифные коэффициенты также являются элементом тарифной системы. Они показывают, во сколько раз тарифные ставки 2-го и других разрядов выше ставки 1-го разряда. Тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице.

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

Должностные оклады (ежемесячный размер оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией) устанавливаются в штатном расписании.

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

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

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

Разработка тарифной сетки может осуществляться как при заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения, так и непосредственно в организации (в коллективном договоре). Поэтому различают отраслевые (межотраслевые) и "внутризаводские" тарифные системы.

Традиционно тарифная сетка разрабатывалась для оплаты труда рабочих. Таким образом, тарифная система включала тарифную сетку и схему должностных окладов руководителей, специалистов, служащих. В последние годы с учетом зарубежного опыта успешно применяются единые тарифные сетки, определяющие условия оплаты труда для всех категорий персонала.

Для работников бюджетной сферы в 1992 г. была введена Единая тарифная сетка (ЕТС), которая применяется ко всем работникам независимо от характера труда. Условия оплаты, предусмотренные ЕТС, распространяются на работников здравоохранения, системы социальной защиты населения, образования, культуры, науки и других организаций, находящихся на бюджетном финансировании.

ЕТС предусматривает 18 разрядов оплаты труда и соответствующие им тарифные коэффициенты. Для 1-го разряда устанавливается коэффициент 1,00, для последнего, 18-го, - 4,5. Увеличение разряда сопровождается увеличением тарифного коэффициента и соответственно размера оклада (ставки).

В настоящее время согласно ФЗ от 04.02.1999 N 22-ФЗ (ред. от 22.08.2004) «Об оплате труда работников государственных учреждений»[[14]](#footnote-14) тарифная ставка (оклад) 1-го разряда ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений определяется Правительством РФ. Тарифные ставки (оклады) 2-го и последующих разрядов ЕТС по оплате труда этих работников определяются исходя из размера тарифной ставки (оклада) 1-го разряда и утверждаемых Правительством РФ межразрядных тарифных коэффициентов, за исключением случаев, установленных законом. Указанным Законом определено, что соотношение между тарифными ставками (окладами) 1-го и 18-го разрядов ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений должно быть в размере не менее 1 к 4,5.

В соответствии с указанным Законом по решению Правительства РФ для оплаты труда работников федеральных государственных учреждений может применяться иная система оплаты труда, отличная от ЕТС.

Тарифная система обретает законченный вид, будучи дополненной районными коэффициентами, доплатами и надбавками.

Районный коэффициент представляет собой показатель относительного увеличения заработной платы работников с учетом вещественной структуры потребления и разницы в ценах в зависимости от природно-климатической зоны.

К элементам тарифной системы относятся также доплаты и надбавки тарифного характера, т.е. установленные в связи со спецификой данного вида труда (сферы его приложения) и действующие практически постоянно.

Доплаты и надбавки тарифного характера, дополняющие систему тарифных ставок и окладов, обычно делят на две группы:

доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью от места жительства, неопределенностью объема, постоянным нахождением в пути и т.п.);

доплаты за особые условия труда и условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Первая группа включает следующие виды доплат за:

работу в выходные и праздничные дни в соответствии с графиком;

многосменный режим работы;

работу с разделением рабочего дня на части;

сверхурочную работу и др.

К доплатам второй группы относятся доплаты за:

работу с неблагоприятными (особыми) условиями труда (вредные, опасные, тяжелые);

интенсивность труда работникам, работающим на конвейерах, поточных и автоматических линиях;

совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;

работу в ночное время и др.

# Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2008) // Собрание законодательства РФ. -2002.- № 1 (ч. 1).- Ст. 3.
2. Федеральный закон от 24.06.2008 № 91-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"»// Собрание законодательства РФ.- 30.06.2008.- № 26. -Ст. 3010.
3. Федеральный закон от 04.02.1999 N 22-ФЗ (ред. от 22.08.2004) «Об оплате труда работников государственных учреждений»// Собрание законодательства РФ.- 15.02.1999.- N 7.- ст. 869.
4. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»//Собрание законодательства РФ.- 04.11.2002. -№ 44. -Ст. 4399.
5. Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (заключена в Женеве 01.07.1949 № 95) Конвенция ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31.01.1961.// Ведомости ВС СССР.- 01.11.1961.- № 44.-Ст. 447.

Научная и учебная литература

Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие. М., 2002.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)/ Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2006.

Курманов А.С. Конституционное право на заработную плату //Трудовое право. – 2007.- № 4. – С. 22-24.

Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда // Трудовое право. -2004. -№ 4. -С. 74-78.

Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ : комментарии и разъяснения / отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Юрайт-Издат, 2006.

Петров А.Я. Заработная плата как институт трудового права России и его совершенствование // Законодательство и экономика.- 2007.-№ 9. –C. 33-37.

Трудовое право России Учебник /Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004.

Яковлев Р.А. Оплата и нормирование труда (комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ)//Трудовое право. – 2007.- № 1. – С. 27-37.

Яковлев Р.А. Современная экономика труда: Монография / Руководитель авторск. кол-ва и научн. ред. В.В. Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). М.: ЗАО "Финстатинформ", 2001.

1. Хныкин Г.В. Понятие заработной платы // Трудовое право России Учебник /Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. [электронный ресурс] –СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-1)
2. Орловский Ю.П. Каково содержание понятия "заработная плата"? //500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ : комментарии и разъяснения (Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова) / отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Юрайт-Издат, 2006. [↑](#footnote-ref-2)
3. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие. М., 2002. С.14. [↑](#footnote-ref-3)
4. Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (заключена в Женеве 01.07.1949 № 95) Конвенция ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31.01.1961.// Ведомости ВС СССР.- 01.11.1961.- № 44.-Ст. 447. [↑](#footnote-ref-4)
5. Петров А.Я. Заработная плата как институт трудового права России и его совершенствование // Законодательство и экономика.- 2007.-№ 9. – C. 33. [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: напр., Петров А.Я. Указ соч. С.34; Яковлев Р.А. Оплата и нормирование труда (комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ)//Трудовое право. – 2007.- № 1. – С. 27-37; Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда // Трудовое право. -2004. -№ 4. -С. 74. и др. [↑](#footnote-ref-6)
7. Курманов А.С. Конституционное право на заработную плату //Трудовое право. – 2007.- № 4. – С. 22. [↑](#footnote-ref-7)
8. С 1 января 2009 г. составляет 4330 рублей. См.: ст. 1 Федерального закона от 24.06.2008 № 91-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"»// Собрание законодательства РФ.- 30.06.2008.- № 26. -Ст. 3010 [↑](#footnote-ref-8)
9. статьи 1-3 Федерального закона от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»//Собрание законодательства РФ. -1997.- № 43. -Ст. 4904. [↑](#footnote-ref-9)
10. За несоответствие зарплаты региональному МРОТ работодателю грозит штраф от 3000 до 5000 руб. (ст. 5.31 КоАП РФ). [↑](#footnote-ref-10)
11. Яковлев Р.А. Современная экономика труда: Монография / Руководитель авторск. кол-ва и научн. ред. В.В. Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). М.: ЗАО "Финстатинформ", 2001. С. 290. [↑](#footnote-ref-11)
12. Нуртдинова А.Ф. Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)// Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)/ Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2006. [↑](#footnote-ref-12)
13. См.: Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»//Собрание законодательства РФ.- 04.11.2002. -№ 44. -Ст. 4399. [↑](#footnote-ref-13)
14. Собрание законодательства РФ.- 15.02.1999.- N 7.- ст. 869. [↑](#footnote-ref-14)