# МЧС РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«АКАДЕМИЯ ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ

МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ

# \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Академия гражданской защиты МЧС России

#

#  Кафедра права

#  Дисциплина «Правовые основы Российского государства»

#  Курсовая работа на тему: «*Правовое регулирование оплаты труда*»

 Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Степкин

 «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2010 г.

 Студентка 431 гр. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Лапаева И. В.

 «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2010 г.

# Химки

# 2010 год

**Оглавление**

Ведение

1.Понятие оплаты труда и заработной платы

2.Методы правового регулирования оплаты труда

3.Системы оплаты труда

4.Понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат в трудовом праве Р.Ф.

Заключение

Литература и нормативный материал

**Введение**

"Каждый имеет право: на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы". "Принудительный труд запрещен" (ст. 37 Конституции РФ).

Регулирование трудовых отношений, в том числе отношений в сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов: Трудовым кодексом РФ (далее по тексту ТК РФ), федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Среди федеральных законов в сфере труда основополагающее место отводится Трудовому кодексу РФ, который введен в действие с 1 февраля 2002 г. ТК РФ имеет бесспорный приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. Все иные нормативные правовые акты (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и т.д.) не должны противоречить ТК РФ. В случае возникновения противоречий, соответственно, применяются нормы ТК РФ. Ряд документов советского периода (например, указанные выше) продолжают действовать и сегодня, однако в части, не противоречащей ТК РФ. Соответствующая норма содержится в ст. 423 ТК РФ.

В соответствии с Конституцией РФ нормы международного права являются составной частью правовой системы Российской Федерации. То есть также "участвуют" в регулировании трудовых отношений. Так, например, в Российской Федерации действует Конвенция относительно защиты заработной платы от 1 июля 1949 г. N 95 (в ред. от 1 сентября 2001 г.), принятая Генеральной Конвенцией Международной Организации Труда. Причем, если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Целью данной курсовой работы является провести исследования состояния оплаты труда в Российской Федерации, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выяснить их недостатки.

**1. Понятие оплаты труда и заработной платы**

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

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.

 В соответствии со статьей 129 главы 20 раздела VI Трудового Кодекса Российской Федерации(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Заработная плата (оплата труда работника) определяется как 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)[[1]](#footnote-1).

В отличие от прежней редакции ТК РФ, где законодатель использовал понятия "оплата труда" и "заработная плата" как различные по содержанию, в новой ее редакции указанные понятия отождествлены.

Отказ от понятия оплаты труда как системы отношений полностью соответствует ст. 1 ТК РФ, законодательно закрепляющей виды общественных отношений, регулируемых Кодексом. В то же время отождествление указанных выше понятий представляется необоснованным, поскольку эти термины обозначают разные явления. Оплата труда - понятие более широкое, чем заработная плата. Оно указывает на соответствующую деятельность работодателя, обеспечивающую выполнение им обязанности по своевременной и полной выплате работнику заработной платы. Эта деятельность связана также с установлением систем, форм, размеров оплаты труда и решением иных вопросов, от которых зависит гарантированность права работника на своевременное и полное получение заработной платы.

Существенно изменилось и понятие заработной платы. Понимая под заработной платой, как и прежде, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, законодатель внес определенность в термин "компенсационные выплаты", которого не было в прежней редакции. Эта определенность позволит теперь правоприменителю отграничивать компенсационные выплаты, гарантирующие работнику возмещение расходов, которые он понес в связи с выполнением своей трудовой функции, от выплат, также называемых компенсационными, но связанными с характером и условиями труда. И хотя в новом определении заработной платы отсутствует исчерпывающий перечень оснований для получения выплат компенсационного характера, включение их в понятие заработной платы означает, что эти выплаты не тождественны тем, которые производятся работнику с целью возмещения произведенных им расходов.

В понятие заработной платы, как и прежде, включены стимулирующие выплаты (в прежней редакции они назывались выплатами стимулирующего характера). Новый термин "стимулирующие выплаты" расшифровывается путем указания на то, что к таким выплатам относятся не только доплаты и надбавки стимулирующего характера, но и премии, иные поощрительные выплаты, перечень которых открыт.

В то же время понятие заработной платы только как вознаграждения за труд в полном объеме не раскрывает прав работника и обязанностей работодателя как сторон трудового правоотношения, в содержании которого заработная плата является одним из элементов. Кроме того, это понятие не содержит всех признаков, отличающих заработную плату от иных вознаграждений за труд, выполненный, например, на основании гражданско-правовых договоров (подряда, поручения и др.). С учетом закрепленного в Кодексе права работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы (ст. 21) правильнее понимать заработную плату как вознаграждение за работу, выполненную работником по трудовому договору, которое работодатель обязан выплатить в соответствии с количеством и качеством затраченного труда в заранее определенных размерах и в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Данное законодателем понятие заработной платы не приблизило его к тому, которое дано в Конвенции МОТ N 95 1949 г. "Об охране заработной платы". В соответствии с этой Конвенцией термин "заработная плата" означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель выплачивает трудящемуся за труд, который выполнен либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.[[2]](#footnote-2)

## 2. Методы правового регулирования оплаты труда

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

Государственное нормирование - это установление государством обязательных для сторон любого трудового договора норм оплаты. В России государственное нормирование в течение долгих лет являлось главным методом в связи с приоритетом государственной собственности и всепоглощающим государственным контролем за мерой потребления и мерой труда. В настоящее время, в условиях рынка, радиус действия государственного нормирования сильно сузился. Государству оставлена защитная функция, при этом оно охраняет не только интересы наемных работников, но и условия производства как таковые. Защищая интересы работников, государство устанавливает минимальный размер оплаты труда, нормы, которые обеспечивают защиту доходов работника и нормы закрепляющие региональное различие оплаты труда; одновременно государство выступает работодателем в отношениях с госслужащими, оно нормирует их заработок. В данных случаях государство использует прямые предписания - способ прямого нормирования. Если же государство прямо не устанавливает размеры оплаты, а влияет на них через налоговые механизмы (налоги на доходы работника и на доходы предприятия) - это способ косвенного нормирования.[[3]](#footnote-3)

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

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

В настоящее время в нашей стране применяются два вида договорного регулирования заработной платы: индивидуально-договорное, при котором условия оплаты труда устанавливаются трудовым договором, заключаемым работником с работодателем при поступлении на работу; коллективно-договорное, при котором условия оплаты труда работников закрепляются в соглашениях различного уровня и с учетом этих соглашений - в коллективном договоре. [[4]](#footnote-4)

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

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

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

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

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

Также подробно в трудовом договоре должны быть изложены условия оплаты труда работника, если условия оплаты труда по его профессии (специальности) не предусмотрены коллективным договором, локальным нормативным актом организации.[[5]](#footnote-5)

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

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

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

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

Широкое распространение получили региональные отраслевые и межотраслевые соглашения, заключаемые на уровне субъектов РФ, и их отдельных административных образований. Такие соглашения уточняют и дополняют отраслевые (межотраслевые) соглашения, принятые в масштабах страны, или имеют самостоятельное значение - для организаций, не подпавших под действие централизованно принятых соглашений.[[6]](#footnote-6)

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

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

Что же касается локальных нормативных актов, то они, в принципе, должны конкретизировать отдельные условия коллективного договора, устанавливать процедуру их реализации. Локальные акты целесообразно принимать также в случаях, когда какие-то виды и размеры оплаты труда коллективным договором не предусмотрены. Эти акты согласно ст. 135 принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.[[7]](#footnote-7)

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

Роль же локальных нормативных актов следует свести к конкретизации условия коллективного договора, установлению процедуры их реализации. Такими актами являются различные положения, например, о материальном стимулировании (премировании) рабочих, служащих младшего обслуживающего персонала.[[8]](#footnote-8)

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

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

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

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

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

В соответствии с частью 1 ст. 8 работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.[[9]](#footnote-9)

Согласно ст. 20 "Стороны трудовых отношений" ТК РФ права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. Текст ст. 20 дает ответ на вопрос: о какой компетенции работодателя идет речь в ч. 1 ст. 8? Дело в том, что компетенция органов управления юридических лиц (организаций) и их руководящих работников определяется соответствующими законами.[[10]](#footnote-10)

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

- общего собрания акционеров - исключительно указанным федеральным законом;

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

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

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

Кроме того, в ч. 1 ст. 8 говорится о том, что работодатель принимает указанные акты в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Такая запись практически может означать, что в других случаях, - когда принятие того или иного, строго определенного, локального нормативного акта (актов) законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями не предусмотрено, - работодатель не вправе их принимать. В то же время здесь, к сожалению, не сказано о том, что случаи, в которых работодатель обязан принимать локальные нормативные акты, приведены в различных статьях ТК.[[11]](#footnote-11)

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

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

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

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

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

В данной статье речь идет о работниках вообще, ее текст носит общий характер. Тем не менее, можно сделать однозначный вывод о том, что каждый работник, не являющийся членом профсоюза, вправе уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы в его взаимоотношениях с работодателем.[[12]](#footnote-12)

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

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

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

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

Вернемся к тексту ч. 2 ст. 8. В ней сказано, что в случаях, предусмотренных, в том числе, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.[[13]](#footnote-13) В связи с этим обратим внимание на следующее обстоятельство. В различных статьях ТК перечислены локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, которые должен принять работодатель. Эти акты делятся на две группы.

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

Ко второй группе относятся те акты, в отношении которых в ТК не сказано, что они должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников, т.е. работодатель принимает эти акты, не будучи обязанным обращаться к мнению профкома.[[14]](#footnote-14)

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

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

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

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

Как следует из текста ч. 4 ст. 8 ТК РФ, локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.[[15]](#footnote-15)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В-четвертых. Согласно ст. 52 работники получают непосредственное, личное право на участие в управлении организацией, если это предусмотрено коллективным договором. Отсюда следует, что коллективным договором может быть предусмотрено право общего собрания (конференции) работников на обсуждение проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы оплаты труда, их одобрение, отклонение и т.д.[[16]](#footnote-16)

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

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

Прямо противоположное устанавливается текстом ч. 2 ст. 135:

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

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

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

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

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

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

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

Согласно этому тексту может быть выбран коллективный договор или локальный нормативный акт.

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

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

Согласно ст. 159 ТК РФ применение систем нормирования труда определяется с учетом мнения выборного профсоюзного органа локальным нормативным актом или устанавливается коллективным договором.[[17]](#footnote-17)

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

**3. Системы оплаты труда**

Систему оплаты труда работника следует определить как установленный в соответствии с действующим законодательством способ определения заработной платы. Таким образом, система оплаты труда работника предполагает наличие определенных в соответствии с законодательством критериев, определяющих связь между мерой выполненного работником труда и размером получаемой им заработной платы. В ч. 1 ст. 132 ТК РФ в качестве критериев определения размера заработной платы работника названы его квалификация, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда. Применение перечисленных критериев и позволяет определить систему оплаты труда работника. Можно выделить несколько систем оплаты труда работников.

* Сдельная система оплаты труда. Сдельная система оплаты труда предполагает оплату за результаты труда. Основным критерием при сдельной оплате труда выступает количество и качество произведенной продукции. Как правило, сдельная система оплаты труда связана с установлением оплаты за единицу выпущенной работником продукции надлежащего качества. Сдельная система оплаты труда отличается от выплаты вознаграждения по гражданско-правовым договорам. Вознаграждение по гражданско-правовым договорам выплачивается исключительно за результат труда. При сдельной системе оплаты труда проводится периодическая выплата заработной платы, исходя из количества и качества выпущенной работником продукции, но при этом заработная плата работника не может быть ниже установленного государством минимума, то есть прожиточного минимума. Таким образом, при применении сдельной оплаты труда юридически значимым обстоятельством выступает количество единиц выпущенной работником продукции надлежащего качества. Существуют несколько подвидов сдельной системы оплаты труда работников:
* Прямая сдельная оплата труда. Прямая сдельная оплата труда означает, что за каждую единицу продукции надлежащего качества производится одинаковая оплата. То есть размер выплат за каждую единицу продукции надлежащего качества остается неизменным.
* Сдельно-прогрессивная оплата труда работников. При сдельно-прогрессивной оплате труда одинаковая оплата за единицу продукции производится до определенной нормы. После выполнения данной нормы за каждую единицу продукции сверх нормы оплата производится в повышенном размере. Следовательно, данный подвид предполагает установление нормы продукции, до выполнения которой работник получает обычную оплату за каждую единицу продукции надлежащего качества. После выполнения этой нормы устанавливается повышенная оплата за каждую единицу продукции надлежащего качества. Применение данного подвида сдельной системы оплаты труда призвано стимулировать работников выполнять установленную норму выпуска единиц продукции с тем, чтобы за каждую единицу продукции сверх этой нормы получить повышенную оплату.
* Сдельно-премиальная оплата труда. При сдельно-премиальной оплате труда также устанавливается норма единиц продукции, оплачиваемых в одинаковом размере. За продукцию, выпущенную сверх этой нормы, работникам выплачивается премия, которая также поставлена в зависимость от количества единиц продукции, выпущенных сверх этой нормы. Но если при сдельно-прогрессивной оплате гарантируется повышенная оплата каждой единицы продукции надлежащего качества, выпущенной сверх установленной нормы, то при сдельно-премиальной данная продукция может быть оплачена в том же размере, что и входящая в установленную норму.
* Аккордная оплата, при которой размер заработной платы работников устанавливается за комплекс выполненных работ. Например, за введение в действие строительного объекта. В этом случае в течение периода работы работникам также периодически выплачивается заработная плата не ниже установленного государством минимума, то есть прожиточного минимума. Но после введения в строй комплексного объекта работники получают обусловленную при заключении договора сумму за выполнение комплекса работ. Следовательно, и в этом случае выплата основной части заработной платы производится за результат работы, то есть за комплекс выполненных работ.
* Косвенная сдельная оплата труда. Косвенная сдельная оплата труда применяется для оплаты труда вспомогательных или подсобных работников. Заработок подсобного или вспомогательного работника будет зависеть от работы обслуживаемого им сдельщика. То есть продукцию готовит непосредственно сдельщик, она оплачивается по установленным сдельным расценкам. Подсобник, или вспомогательный работник, получает заработную плату в зависимости от количества выпущенной сдельщиком продукции, работу которого он непосредственно обслуживал.

Сдельная система оплаты труда может иметь индивидуальный и коллективный характер. Индивидуальная применяется на работах, где труд каждого работника поддается точному учету. В связи с чем каждый работник получает заработную плату за количество единиц выпущенной им продукции надлежащего качества. Коллективный характер при сдельной системе оплаты труда означает, что коллектив работников получает заработную плату за количество единиц произведенной им продукции, так как в ее изготовлении принимают участие все члены данного коллектива. Затем в коллективе определяется размер заработной платы каждого работника с применением коэффициента трудового участия, который коллектив определяет каждому работнику. То есть конкретный размер заработной платы определяется самим коллективом, устанавливающим работнику коэффициент трудового участия в изготовлении продукции, которая оплачена по сдельным расценкам.

* Повременная система оплаты труда работников. Применение данной системы предполагает оплату за единицу отработанного работником времени. В качестве основных критериев при повременной системе оплаты труда используются квалификация работника, сложность выполняемой им работы. Естественно, квалификация работника предполагает выполнение им работы соответствующего качества. В качестве количественного критерия при повременной системе оплаты труда используется единица отработанного работником времени, а не количество выпущенной им продукции, как при сдельной системе оплаты труда. В зависимости от того, какая единица времени использована при повременной системе оплаты труда, можно выделить следующие ее подвиды:
* Почасовая оплата труда означает, что работник получает заработную плату в определенном размере за каждый отработанный час. То есть в этом случае существует норматив оплаты за каждый час работы. Данный норматив находится в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой им работы.
* Поденная оплата. В этом случае заработная плата устанавливается за каждый отработанный работником день, то есть за определенное количество отработанных за один рабочий день часов. Поденная оплата также учитывает квалификацию работника, сложность выполняемой им работы.

При повременной системе оплаты труда может быть использована помесячная норма отработанных работником часов. Например, работнику устанавливается месячный должностной оклад, который выплачивается за отработанную им в течение одного месяца норму рабочих часов. Однако и в этом случае должны быть учтены квалификация работника, а также сложность выполняемой им работы.

В ч. 2 ст. 145 ТК РФ говорится о том, что размеры оплаты труда руководителей организаций, не получающих бюджетного финансирования, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора. В частности, для названных работников может быть использована система оплаты труда в процентах от выручки или в долях от прибыли организации. Данная система является самостоятельным видом оплаты труда отдельных категорий работников. Однако отсутствие прибыли в организации не лишает работников с данной системой оплаты труда права на получение заработной платы, им также гарантируется получение заработной платы в установленные законодательством сроки и не ниже государственного минимума, с учетом имеющейся у них квалификации и сложности выполняемого ими труда.

Самостоятельной является тарифная система оплаты труда, которая применяется в бюджетных организациях и служит основным ориентиром по оплате труда для других организаций. В других организациях система оплаты труда работников определяется самостоятельно, в том числе по соглашению между работодателем и работником путем заключения трудового договора.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством должен определить систему оплаты труда работников организации. В частных организациях система оплаты труда работника может быть определена не только в локальных нормативных актах, но и в трудовом договоре, заключаемом с работником. Отсутствие в организации локальных нормативных правовых актов, определяющих систему оплаты труда, а также соответствующего условия в трудовом договоре лишает работодателя возможности при возникновении спора о размере заработной платы работника доказать законность и обоснованность ее размера.

В связи с чем в каждой организации должна быть определена система оплаты труда. Отсутствие системы оплаты труда позволяет работнику требовать ее определения в установленном законодательством порядке, в том числе и путем включения соответствующего условия в трудовой договор. Отсутствие системы оплаты труда позволяет говорить о дискриминации при определении ее размера. Размер заработной платы должен быть определен в соответствии с существующими системами оплаты труда, предполагающими использование установленных законодательством критериев при определении размера заработной платы. Отсутствие таких критериев означает, что размер заработной платы определен работнику работодателем произвольно. Произвольное определение размера заработной платы без использования установленных законодательством критериев следует признать дискриминацией права работника на определение заработной платы в соответствии с требованиями закона.

В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда, включая систему оплаты труда, относятся к числу существенных условий трудового договора. При поступлении на работу работнику устанавливается определенная система оплаты труда, она может быть определена на основании локального нормативного акта, действующего в организации. После поступления на работу и получения заработной платы, определенной в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда, она становится составной частью трудового договора работника, которая в силу требований законодательства является существенным условием трудового договора. Изменение данного условия может происходить с соблюдением требований действующего законодательства, в частности, с согласия работника либо в порядке, установленном для изменения существенных условий трудового договора в ст. 73 ТК РФ. Введение локальным актом организации другой системы оплаты труда ее работников, например замена повременной системы оплаты труда сдельной, является изменением существенных условий трудового договора работников организации. В связи с чем работники могут защищать свое право двумя путями. Во-первых, путем обращения в суд с заявлением о признании локального акта организации об изменении системы оплаты труда недействующим. Данное обращение возможно и до применения акта к работникам, на которых он распространяется. Указанный акт является правовым и нормативным, поскольку рассчитан на неоднократное применение к неопределенному кругу работников. Ведь на его основании должна определяться заработная плата не только состоящих в трудовых отношениях работников, но и лиц, поступающих на работу в будущем после его принятия. Отмена данного акта судом сохраняет за всеми работниками организации право на получение заработной платы с применением прежней системы оплаты труда. В рассматриваемом случае повременной вместо сдельной.

Во-вторых, работники могут требовать взыскания части заработной платы в связи с ее уменьшением по причине применения новой системы оплаты их труда. В этом случае суд или государственная инспекция труда могут вынести решение о взыскании части заработной платы, на которую уменьшена заработная плата в связи с применением новой системы оплаты труда. Однако решение суда или государственной инспекции труда не препятствует дальнейшему применению локального акта, установившего новую систему оплаты труда, как к работникам, обратившимся за защитой нарушенного права, так и к другим работникам организации.

Очевидно, что первый путь защиты нарушенного права является более эффективным, так как позволяет не только восстановить нарушенное право, но и прекратить применение локального нормативного правового акта, послужившего основанием для нарушения.

Вариант защиты нарушенного права выбирает работник, суд не вправе указывать работнику, какой вариант восстановления нарушенного права следует использовать. Возможно и одновременное использование рассмотренных вариантов защиты нарушенного права. Например, признание локального нормативного правового акта недействующим не позволяет применять этот акт с момента вступления в законную силу судебного решения, то есть продолжать нарушение права в области установления заработной платы. Второй вариант позволяет после признания данного акта недействующим взыскать невыплаченную часть заработной платы за прошлое время, когда локальный акт незаконно применялся.[[18]](#footnote-18)

 **Тарифная система оплаты труда и ее элементы**

Тарифная система оплаты труда используется для определения заработной платы работников бюджетной сферы. Данная система является ориентиром для определения заработной платы работников организаций, не получающих бюджетного финансирования.

В ч. 9 ст. 129 ТК РФ тарифная система оплаты труда определена как совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Нормативы, позволяющие определять размер заработной платы работников с учетом их профессиональной подготовки и сложности выполняемых ими работ, называются элементами тарифной системы оплаты труда.[[19]](#footnote-19)

Первым элементом тарифной системы оплаты труда являются тарифные квалификационные справочники. Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 года N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" установлено, что указанные справочники должны содержать квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. При этом Минтруду РФ поручено организовать совместно с федеральными органами исполнительной власти отрасли (подотрасли) экономики разработку Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также утвердить указанные справочники и порядок их применения.

Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 года N 37 утвержден Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. В этом справочнике даны должностные обязанности указанных работников, требования к их знаниям, а также возможные категории квалификации. К примеру, Постановлением Минтруда РФ от 31 мая 2002 года N 38 названный Квалификационный справочник (подраздел 2 "Должности специалистов" раздела 1 "Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях") дополнен новой квалификационной характеристикой должности "шеф-инженер". Должностные обязанности, выполняемые работником, наличие у него профессиональных знаний и определенных в Квалификационном справочнике навыков позволяют присвоить работнику категорию по данной должности. Рассматриваемый Квалификационный справочник состоит из трех подразделов: 1) руководители; 2) специалисты; 3) другие служащие, - он также позволяет выявить сложность выполняемой работником работы, его профессиональные навыки и квалификацию с целью установления ему разряда и (или) квалификационной категории, что и позволяет определить размер заработной платы работника при применении тарифной системы оплаты труда.

Следовательно, значение первого элемента тарифной системы оплаты труда, то есть Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, заключается в возможности провести тарификацию выполняемых работником работ, а также установить ему тарифный или квалификационный разряд. В ч. 5 ст. 129 ТК РФ тарификация работы определена как отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности выполняемой работником работы. Тарифный разряд в ч. 6 ст. 129 ТК РФ определяется через величину, отражающую сложность труда и квалификацию работника, которые определяются исходя из нормативов, закрепленных в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих или в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих. Квалификационный разряд в ч. 7 ст. 129 ТК РФ определен как величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника, который также определяется по нормативам указанных справочников.

Вторым элементом тарифной системы оплаты труда является тарифная сетка. В ч. 8 ст. 129 ТК РФ тарифная сетка определена как совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Таким образом, тарифная сетка состоит из тарифных разрядов, которые присваиваются работникам исходя из сложности выполняемых ими работ и имеющихся у них знаний и профессиональной квалификации, которые определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих либо Квалификационным справочником должностей руководителей специалистов и других служащих. Тарифный коэффициент позволяет определить, насколько оплата по присвоенному работнику разряду превышает ставку первого разряда тарифной сетки.

В связи с изложенным третьим элементом тарифной системы оплаты труда является тарифная ставка (оклад), которая в ч. 4 ст. 129 ТК РФ определена как фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Таким образом, тарифная ставка (оклад) является мерой оплаты труда работника, которая определяется в соответствии с присвоенным ему разрядом, она гарантируется работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени или выполнившему иные нормативы труда. Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2003 года N 609 "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы" тарифные ставки по разрядам определены следующим образом:

1 2 3 4 5 6 7 8 9

600 670 740 820 910 1010 1110 1220 1340

10 11 12 13 14 15 16 17 18

1470 1610 1740 1880 2020 2180 2340 2520 2700

Тарифный коэффициент между 18-м и 1-м разрядом составляет 4,5, так как тарифная ставка (оклад) по 18-му разряду в 4,5 раза превышает данную ставку (оклад) 1-го разряда.

Таким образом, применение тарифной системы оплаты труда предполагает определение размера заработной платы работника следующим образом: вначале на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих либо Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих определяется тарифный и (или) квалификационный разряд работника, затем в соответствии с присвоенным работнику разрядом и нормой отработанного им времени или иным нормативом труда определяется тарифная ставка (оклад) данного работника.

Следует отметить, что при отсутствии в организации системы оплаты труда тарифная система оплаты труда и ее нормативы (элементы) будут выступать в качестве установленного для работника государством минимума в зависимости от сложности выполняемой им трудовой функции, имеющихся у него профессиональных знаний и навыков. Отказ от применения государственных нормативов оплаты труда при отсутствии в организации собственной системы оплаты труда, не умаляющей права работников, гарантированные в законодательстве, означает ограничение прав работников в зависимости от вида организации, с которой они состоят в трудовых отношениях. То есть в бюджетных организациях данная система и ее уровень являются обязательными, а в других организациях будет действовать исключительно усмотрение представителей работодателя. Однако данное усмотрение не может приводить к дискриминации, в том числе и по признаку вида организации, с которой работник заключил трудовой договор. В связи с чем установленные тарифной системой ориентиры должны рассматриваться в качестве государственного минимума в области оплаты труда для работников всех организаций, так как определение размера заработной платы работника с применением рассмотренных нормативов (элементов) позволяет учесть сложность выполняемой работником трудовой функции, его профессиональные знания и навыки. Однако в любом случае размер гарантированной работнику заработной платы не может быть меньше величины прожиточного минимума.

В качестве элемента тарифной системы оплаты труда следует учитывать надбавки и доплаты, которые выплачиваются работнику сверх его тарифной ставки (должностного) оклада в установленных законодательством случаях. Исходя из правил русского языка, дополнительная оплата предполагает выплату дополнительных сумм к заработной плате за трудовую деятельность. Тогда как надбавка выплачивается за наличие у работника определенных квалификационных навыков и знаний, позволяющих ему более квалифицированно выполнять трудовую функцию. В связи с чем надбавка становится составной частью заработной платы, так как ее выплата не зависит от объема выполненных работником заданий, то есть она выплачивается за выполнение тех же трудовых обязанностей, но работником с более высокой квалификацией или иными качествами, позволяющими выполнять работу более квалифицированно. Например, Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2002 года N 166 "Об упорядочении условий оплаты труда работников Российского государственного военного историко-культурного центра при Правительстве Российской Федерации" установлены ежемесячные надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде в размере 50 процентов должностного оклада, а также ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой определяется в зависимости от стажа работы. Дополнительная оплата может производиться работнику за выполнение дополнительного объема работ при совмещении профессий, то есть в тех случаях, когда работник в свое рабочее время выполняет трудовые обязанности по другой профессии или должности.

Организации за счет собственных средств могут устанавливать собственные надбавки и доплаты к заработной плате, а также увеличивать установленные в законодательстве размеры доплат и надбавок.

Последним элементом тарифной системы являются районные коэффициенты, которые устанавливаются законодательством и применяются к установленным тарифным ставкам (окладам) в связи с выполнением работы в особых условиях. Например, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях тарифные ставки (оклады) увеличиваются на установленные для этих районов коэффициенты. Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 2002 года N 84 "Об установлении районного коэффициента к заработной плате работников Российской антарктической экспедиции" установлен коэффициент 3 к заработной плате работников зимовочного и сезонного составов Российской антарктической экспедиции во время их работы на территории Антарктиды. Поэтому тарифные ставки (оклады) указанных работников должны быть увеличены в три раза, то есть на установленный для работ на территории Антарктиды коэффициент. Нами рассмотрены элементы (нормативы) тарифной системы оплаты труда. Нельзя не заметить, что Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифная сетка и тарифная ставка являются основными элементами тарифной системы оплаты труда, так как они подлежат применению в каждом случае определения размера заработной платы с применением рассматриваемой системы оплаты труда работников. В свою очередь, доплаты, надбавки, районные коэффициенты являются дополнительными нормативами тарифной системы оплаты труда, так как они применяются в отдельных случаях, которые определены действующим законодательством.

Подчеркнем еще раз, что тарифная система оплаты труда выступает в качестве установленного государством минимума при определении размера заработной платы в организациях, не получающих бюджетного финансирования. Указанные организации могут применять собственные системы оплаты труда с соблюдением правила о недопустимости ухудшения положения работника по сравнению с установленным законодательством минимумом. В качестве минимального размера оплаты труда в организациях и при использовании любой системы оплаты труда должна выступать величина действующего в регионе прожиточного минимума трудоспособного человека.[[20]](#footnote-20)

**4. Понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат в трудовом праве Р.Ф.**

**Понятие гарантийных выплат и их виды.**

Понятие "гарантии" охватывает не только денежные выплаты, носящие гарантийный характер (их два вида - "гарантийные выплаты" и "гарантийные доплаты"), но и те меры (в ст. 164 ТК сказано: "средства, способы, условия"), которые обеспечивают работникам осуществление их прав в сфере труда.

В случаях, когда рабочий или служащий отвлекается от выполнения своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, ему гарантируется выплата определенных денежных сумм.

Гарантийными выплатами называется сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительной причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Гарантийные выплаты производятся при: выполнении в рабочее время государственных и общественных обязанностей; освобождении от работы, обусловленном охраной труда и здоровья трудящихся (ежегодном отпуске, обязательном медицинском обследовании, сдаче крови для переливания, перерывах, включаемых в рабочее время); выполнении работы по внедрению изобретений и рационализаторских предложений, простое не по вине работника; повышении работником без отрыва от производства квалификации и образования. В отдельных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора; имеется в виду выходное пособие, оплата вынужденного прогула и периода задержки расчета при увольнении. Цель назначения гарантийных выплат- сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других указанных в законе случаях . Они, как и заработная плата, выплачивается через кассу производства, но ( в отличие от заработной платы) не за результаты труда, трудовой вклад, а за время отсутствия на работе в указанных законом случаях. 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.

Гарантийные выплаты в большинстве своем представляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника.

В строго определенных случаях, когда работник хотя и продолжает работать, но не может по ряду причин в полном объеме выполнить свои производственные функции, обусловленные трудовым договором, за ним сохраняется его обычный или близкий к нему уровень оплаты труда.

Гарантийные доплаты производятся с той же целью, что и выплаты, но с доплатой в указанных законом случаях. В отличие от гарантийных выплат гарантийные доплаты непосредственно связаны с выполнением работником трудовых функций. Кроме того, если гарантийные выплаты производятся взамен заработной платы, то гарантийные доплаты полностью заработную плату не заменяют, а суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за фактически изготовленную продукцию.

Виды гарантийных выплат и доплат можно сгруппировать на три группы:

* Зависящие от производства или действия руководителя;
* Осуществление права работника на оплаченный отпуск и гарантийные доплаты;
* Не зависящие от производства, но необходимые для государства, общества.

 К первой группе относятся следующие четыре вида гарантийных выплат и доплат.

* + Оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному при восстановлении его на работе - в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу. Такие же суммы выплачиваются и без восстановления на работе незаконно уволенного, когда работник просит лишь изменить формулировку незаконного его увольнения, в связи с которой он имел вынужденный прогул.
	+ Оплата среднего заработка беременной женщины за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую, но администрация не имеет возможности подыскать такую работу.
	+ Выплата выходного пособия согласно ст. 178 ТК при увольнении работника без его вины в размере двухнедельного и месячного среднего заработка (некоторым категориям работников, например государственным служащим, выходное пособие установлено специальным законодательством в значительно повышенных размерах).
	+ Сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до 3 месяцев(с учетом выходного пособия) на период его трудоустройства(ст. 178 ТК). Федеральным государственным служащим сохраняется средний заработок и на время отстранения их от работы до 1 года, например при дисциплинарном расследовании. Перемещенным работникам при уменьшении не по их вине заработка на новом месте производится гарантийная доплата до прежнего среднего заработка в течение 2 месяцев со дня перемещения.

Вторая группа гарантийных выплат и доплат связана с оплатой отпусков и другого подобного времени:

* Гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков, в том числе материнских и целевых для учебы отпусков, а также работникам, направленным производством на курсы повышения квалификации;
* Гарантийные доплаты за перерыв для кормления ребенка до 1,5 лет и за краткосрочные перерывы для обогревания, физкультпаузы;
* Доплата женщинам села и районов Крайнего Севера и приравненным к ним местностей, а также подросткам за сокращенное рабочее время;
* Доплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу до его прежнего среднего заработка в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем по вине предприятия-до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (ст. 182 ТК);
* Доплаты до прежнего среднего заработка беременным и кормящим матерям при переводе на более легкую работу.

К третьей группе гарантийных выплат относятся:

* Оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей по среднему заработку работника. Работодатель обязан освободить работника на это время от основной работы в случаях, предусмотренным законодательством или коллективным договором. Орган, привлекающий работника в его рабочее время к этим обязанностям, выплачивает ему его средний заработок (например, привлеченных к заседаниям суда народных заседателей оплачивает теперь суд, так как работодатели, особенно частные предприниматели, отказываются платить за работу не для них);
* Средний заработок сохраняется за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, явки во МСЭК, в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетелей по трудовому стажу и выполнения иных государственных обязанностей; за время военных учебных сборов средний заработок работнику теперь выплачивает теперь Минобороны.

 Гарантийные выплаты предусмотрены Законом о коллективных договорах и соглашениях для представителей социальных партнеров, участвующих в коллективных переговорах. Им сохраняется средний заработок на срок не более трех месяцев в течение года. Работа экспертов и посредников оплачивается органами власти или работодателем.

 Условия освобождения работника от основной работы для выполнения обязанностей в интересах трудового коллектива и размер оплаты за это время могут устанавливаться коллективным договором. Средний заработок для гарантийных выплат подсчитывается за два последних месяца работы работника. В него включаются все виды выплат, подлежащих обложению подоходным налогом.

**Понятие компенсационных выплат и их виды**

 Понятие "компенсации", данное в ст. 164, по смыслу совпадает с понятием "компенсационные выплаты", давно сложившимся в науке трудового права. В учебной и научной литературе по трудовому праву компенсационные выплаты характеризуются как выплаты, производимые 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. Отличие определения, содержащегося в ст.164, лишь в том, что в нем упоминается о выполнении не только трудовых, но и иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. Судя по ч. 2 ст. 165 и ст. 170 Трудовой кодекс называет компенсациями и те выплаты, которые производят государственные и общественные организации, привлекая работающих к выполнению обязанностей в соответствии с действующим законодательством (например, к участию в судебных заседаниях).

Компенсационными выплатами называются выплаты, возмещающие затраты работника, произведенные в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей: командировкой, переездом на работу в другую местность или за невыданную полагающуюся спецодежду, инструмент, когда он использовал свой, и за использование с согласия или с ведома работодателя в его интересах другого личного имущества. Их следует отличать от других компенсаций, например, при индексации зарплаты, пенсии, за неоплаченный материнский отпуск и др.

Виды компенсационных выплат по трудовому праву следующие: командировочные, по переезду на работу в другую местность и за износ своего инструмента или другого личного имущества. Минимальный размер компенсационных выплат устанавливается Правительством РФ. Дополнительные размеры их могут быть установлены коллективным и трудовым договорами. На предприятиях бюджетной сферы их размеры определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

Работодатели вправе самостоятельно применять компенсационные выплаты, в том числе вводить выплаты, не предусмотренные законодательством, а также самостоятельно устанавливать размер компенсаций.

 Общий режим компенсационных выплат:

 выплаты обязательны для всех работодателей;

 они не являются вознаграждением за труд;

 на них не начисляются страховые платежи;

 они не учитываются при исчислении среднего заработка, пенсий, пособий, иных социальных выплат;

 не облагаются подоходным налогом;

 из них не производятся никакие удержания.

 Компенсационные выплаты подлежат зачету в себестоимость продукции и услуг, не облагаются налогами, если они предусмотрены законом и производятся в размере, установленном законом.

Компенсации по командировкам. Командировка - это поездка работника на определенный (до 40 дней) срок по распоряжению администрации в другую местность. Не считается командировкой разъездной характер работы( например, работа летчика-за разъездной характер ему производится доплата до 40 % тарифной ставки). При командировке работнику возмещаются следующие расходы:

* проездные туда и обратно по среднему (как правило) классу тарифа поезда (самолета, парохода);
* по оплате жилья (если оно не предоставляется бесплатно);
* суточные за время командировки;
* иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя(ст. 168 ТК).

Компенсации в виде проездных и суточных выплачиваются также при направлении работника в другой населенный пункт на переподготовку, повышение квалификации. В связи с инфляцией командировочные расходы в последние четыре года несколько раз повышались. Постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1992 г. “О нормах возмещения командировочных расходов” Минфину России по согласованию с Минтруда России поручено вносить соответствующие изменения в эти нормы. Руководитель производства может за счет работодателя разрешить доплату к этим нормам.

При направлении работников на монтажные, наладочные, строительные работы (которые могут продолжаться до одного года) производиться выплата не командировочных, а доплата до 50% к тарифу, но не выше норм суточных.

Компенсации при переезде на работу в другую местность, выплачивается за счет работодателя нового места работы. К ним относятся:

* проездные на работника и переезжающих с ним членов семьи;
* расходы по провозу багажа (500 кг на работника и 150 кг на каждого члена семьи), по договоренности с новым работодателем они могут быть увеличены;
* подъемные в виде единовременного пособия в размере месячной заработной платы (оклада) по новому месту работы и ¼ этого пособия на каждого переезжающего с работником члена семьи, а переезжающим на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности эти суммы подъемных удваиваются и компенсируются фактические расходы по провозу багажа, но не более 5 тонн на семью
* суточные на время пути;
* расходы по обустройству на новом месте (ст. 169 ТК).

Компенсации проезда к месту отдыха и обратно работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей выплачиваются раз в два года, а государственным служащим, судьям и прокурорам ежегодно.

Компенсации за использование работником личного имущества (инструмента, машины и т.д.) в интересах работодателя или ведома выплачиваются за амортизацию используемого инструмента, приборов, личного транспорта (и расходы на его эксплуатацию) и других технических средств, принадлежащих работнику. Так, согласно постановлению Правительства РФ от 20 июня 1992 года № 414 “О нормах компенсаций за использование личных автомобилей для служебных поездок” эти нормы повышаются в районах Крайнего Севера и приравненных к ним областям на 10% . Основанием выплаты является приказ, в котором указывается размер выплаты. Они производятся раз в месяц.

Компенсационные надбавки при особом характере выполняемой работы. Они устанавливаются взамен суточных в процентном отношении к тарифным ставкам, должностным окладам и предназначены для возмещения расходов работников в связи с выполнением обязанностей вне места жительства. К ним относятся компенсационные надбавки:

 за вахтовый метод работы;

 за разъездной характер работ;

 за постоянную работу в пути;

 за выполнение монтажных, наладочных и строительных работ;

 за работу в полевых условиях;

Компенсация вынужденного неполного рабочего времени - это новый вид компенсационных выплат (не подходит под ранее указанное понятие). В целях предотвращения массовых увольнений и сохранению кадров на предприятиях Федеральная служба занятости утвердила не только ранее указанное положение о компенсационных выплатах за вынужденный отпуск без сохранения зарплаты, но и “Временный порядок предоставления компенсационных выплат работникам, вынужденно работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю” (Труд 1993,10 июня). С учетом заработка ежемесячная компенсация не должна превышать установленную минимальную оплату труда, выплачивается за счет фонда занятости администрацией производства тем, кто до того работал с полным рабочим временем, а после перевода на неполное рабочее время работал более двух месяцев. Работникам-пенсионерам она не выплачивается, кроме пенсионеров-инвалидов. Выдаваться эта компенсация будет, пока у предприятия есть на то средства, но не более 6 месяцев.

Компенсация расходов на приобретение учебных пособий. Педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями определена выплата ежемесячной денежной компенсации в размере 150 руб.- в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, в размере 100 руб.- в других образовательных учреждениях. Указанная денежная компенсация не является объектом налогообложения ЕСН. Порядок выплаты компенсации изложен в письме Минобразования России от 25.11. 98№ 20-58-4046/20-4. Приказом Минобороны России от 28.07.2000 № 396 и Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 10.12.2000 №645 выплаты компенсаций на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий распространены на преподавательский состав образовательных учреждений названных ведомств.

Правовая охрана заработной платы кроме гарантийных и компенсационных выплат включает и ограничение удержаний из зарплаты, а также сроки и порядок ее выплаты.

Удержания из заработной платы возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия - по решению суда. Администрация своей властью без согласия работника может произвести удержание:

* налогов и взносов в пенсионный фонд;
* для использования судебных решений и других исполнительных документов, в том числе по штрафам;
* для возвращения неизрасходованного аванса или аванса, выданного в счет зарплаты, а также сумм, излишне выплаченных из-за счетной ошибки(но не позднее месяца со дня истечения срока по распоряжению об удержании);
* при увольнении работника по его вине за неотработанные им дни полученного отпуска;
* для возмещения ущерба, причиненного работником производству, если размер ущерба не превышает месячного заработка работника.

Общий размер всех удержаний не может превышать при каждой выплате зарплаты 20%, а при исполнительных листах - 50%. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником все же должно быть сохранено 50% заработка. Но это ограничение не распространяется на осужденных к исправительным работам и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Удержание нельзя производить из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые не обращается взыскание согласно законодательству.

**Отличие гарантийных и компенсационных выплат от заработной платы**

В настоящее время достаточно полно и основательно изучены вопросы, касающиеся гарантийных и компенсационных выплат и доплат, а также в достаточной степени разработаны проблемы правового регулирования заработной платы.

Следует отметить, что в первую очередь, исходное начало в целях разграничения между собой таких выплат, как заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты следует усматривать в их целевом назначении.

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 отдельных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора. Имеется в виду выходное пособие (ст. 178 ТК РФ), оплата вынужденного прогула и периода задержки выдачи трудовой книжки (ст. 62 ТК РФ), сохра­нение среднего заработка в течение определенного периода после увольнения за высвобожденными работниками в связи с сокращением численности (штата) работающих или в связи с ликвидацией предприятия (ст. 180 ТК РФ).

Гарантийные выплаты в большинстве своем составляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случа­ях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника. Так, средний заработок выплачивается работнику при выполнении государ­ственных и общественных обязанностей. Примером расчета га­рантийной выплаты из тарифной ставки является оплата времени простоя: при простое не по вине работника оно оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада), если работник предупредил администрацию (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя.

Иногда гарантийные выплаты ограничиваются установленным за­конодательством пределом. Ограничение может выражаться в установ­лении периода времени, за который работник вправе получить средний заработок (например, это относится к выходному пособию).

В отличие от гарантийных выплат, гарантийные доплаты работа­ющие получают в период своей трудовой деятельности. Они суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отра­ботанное время или за фактически изготовленную продукцию. Производятся они в случаях, когда работник не может в силу тех или иных причин, указанных в законодательстве, в полном объеме вы­полнить свои трудовые функции. Речь идет о доплатах: несовершенно­летним работникам, которые имеют сокращенный рабочий день (ст.271 ТК РФ), при некоторых переводах на другую работу, доплатах работникам при невыполнении ими норм выработки, изготовлении бракованной продукции не по их вине до двух третей тарифной ставки, а в некоторых случаях и до более высокого уровня и некоторых других.

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.

Компенсационные выплаты должны способствовать возмещению затрат работника в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей. Они играют большую роль в перераспределении рабочей силы при переезде работника, при направлении его в служебные командировки. Эти компенсации являются возмещением затрат работника на средства его индивидуальной защиты, в том случае, когда они необходимы для выполнения его трудовых обязанностей, а само предприятие, на котором работает работник, не предоставляет их ему.

Заработную плату можно рассматривать как вознаграждение сотрудников за достигнутый финансовый результат либо как инструмент управления. Первый вариант как будто согласуется со здравым смыслом и понятиями "справедливости", однако накладывает на руководителя массу ограничений. В его рамках достаточно трудно представить, что платить можно и за убытки, если они запланированы предприятием. Мы отмечали, что освоение новых рынков затратно; руководители, признающие только вознаграждение от прибыли, как правило, платят больше: они экономят на стимулировании ежемесячно, но выходят на самоокупаемость через годы, если вообще выходят. Для них же характерен и другой барьер: если вознаграждение вдруг оказывается "слишком большим", - оно урезается до "среднерыночной нормы".

В отсутствие "перекосов", заработная плата "по-труду" выполняет свою стимулирующую роль в определенных пределах. Она эффективна, если лучший финансовый результат - основная цель предприятия. Когда речь идет об экспансии и увеличении доли рынка, где объемы сегодня не имеют главенствующего значения, этот принцип срабатывает неудовлетворительно. С технической точки зрения, проблему составляет и адекватная оценка достигнутых результатов.

В качестве инструмента управления к заработным платам предъявляются более жесткие требования. Строго говоря, зарплаты являются продолжением основных стратегий предприятия и неотъемлемой частью его организационной структуры. Достигнутый результат измеряется не цифрами прибыли и оборота, а качеством выполнения плана. Т.е. в противовес полуавтоматической, достаточно хаотичной саморегуляции ("сколько сделал - столько получил"), выстраивается более экономичная и эффективная система ("как сделал - так и получил"), требующая, однако, качественного планирования. Вознаграждение по финансовому результату деятельности становится одним из компонентов заработных плат, применяемым на участках, где финансовые показатели доминируют.

Выплата заработной платы производится, как правило, в месте выполнения ими работы не реже, чем каждые полмесяца. Для отдель­ных категорий работников законодательством могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.

Средний заработок, который полагается работнику за время отпу­ска, должен быть ему выплачен не позднее, чем за один день до начала отпуска.

Ограничение компенсационных гарантийных выплат осуществляется прежде всего через сравнительное сопоставление признаков, присущих соответственно заработной плате, гарантийным и компенсационным выплатам, в рамках одних и тех же аспектов, т.е. учитывались целевое назначение каждой из названной групп выплат, связь конкретных выплат с затратами живого труда, способы исчисления размеров этих выплат и т.д.

Согласно ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.
Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. (В соответствии с п. 2 Порядка исчисления среднего заработка в 2000-2001 гг., утвержденного постановлением Минтруда России от 17 мая 2000 г. N 38, расчетным периодом являются три календарных месяца, предшествующие месяцу наступления события, с которым связана выплата среднего заработка. Расчетный период продолжительностью 12 календарных месяцев устанавливался только для отдельных предприятий или категорий работников.)

Для расчета среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска используется расчетный период - три календарных месяца. При этом в расчет принимается (для полностью отработанных месяцев расчетного периода) среднемесячное число календарных дней - 29,6.
В случаях исчисления средней заработной платы, не оговоренных в ст. 139 ТК РФ, следует руководствоваться Порядком исчисления среднего заработка в 2000-2001 гг., действие которого продлено на 2002 г. (Распоряжение Правительства РФ от 21 ноября 2001 г. N 1552-р).

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, а за время отпуска - не позднее чем за один день до начала отпуска. Сроки выплаты заработной платы могут устанавливаться и локальным актом (коллективным договором, соглашением). При совпадении дня выдачи зарплаты с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня. Однако в настоящее время на многих производствах это требование нарушается, и редко кто из должностных лиц несет ответственность за это нарушение прав человека на заработную плату.

В трудовом законодательстве теперь Кодексе, как указывалось, предусмотрено право работника при задержке заработной платы на возмещение нанесенного ему материального (в виде пени) и морального вреда.

**Цели гарантийных и компенсационных выплат**

Трудовое законодательство России предусматривает в ряде случаев выплаты, не связанные и не соизмеримые с затратами труда работников, но носящие гарантийный характер.

“Гарантии” - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсационные выплаты имеют своей целью возмещать материальные дополнительные затраты работников в строго определённых случаях. Совершенно иную цель преследует такие выплаты, как заработная плата, гарантийные выплаты. С правовых позиций заработная плата есть форма вознаграждения за труд. Вознаграждение за труд - существенный элемент трудового правоотношения. Возмездность труда - важнейший принцип трудового права. Размер этой выплаты зависит от количества и качества затраченного работником труда. Соотношение между размером заработной платы и количеством и качеством затраченного работником труда, как отмечено в юридической и экономической литературе, обеспечивает научно-обоснованная организация оплаты труда. Бесспорно, что принцип воздмездности затрат живого труда предполагает такую организацию его оплаты, которая обеспечила бы надлежащий учет труда с учетом тех условий, в которых протекает труд рабочих и служащих.

В экономической и юридической литературе под организацией оплаты труда понимается совокупность мероприятий, направленных на обеспечение вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством, составными частями которой являются: нормирование труда, нормирование заработной платы, разработка и использование наиболее рациональных форм и систем оплаты труда. При этом наибольшее внимание уделяется вопросам построения тарифной системы, с помощью которой при оплате труда учитываются квалификация работника, условия труда, важность и значение отдельных предприятий, отраслей производства, климатические и природные условия отдельных экономических районов страны. К элементам тарифной системы относятся тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты. Тарифная система - основа всех систем заработной платы, с помощью которых обеспечивается соотношение между количеством и качеством вложенного работником труда и уровнем заработной платы. Наряду с этим большое внимание уделяется организации труда работников при отклонении от условий, на которые рассчитаны тарифы заработной платы.

Гарантийные выплаты имеют своей целью сохранить за работником в определенных случаях, указанных в законе, либо тарифную ставку, либо часть её и обеспечить успешное выполнение государственных и общественных обязанностей. В то же время каждая конкретная выплата имеет свое целевое назначение. Прежде всего они направлены на обеспечение работнику определенных материальных благ.

Таким образом, можно сделать вывод, что гарантийные выплаты и доплаты имеют своей целью не допустить снижения заработной платы работника в случаях, установленных законодательством, а компенсационные выплаты - возместить работнику расходы, понесенные в связи с выполнением трудовых обязанностей либо вызванные переездом в другую местность.

**Случаи предоставления гарантийных и компенсационных выплат**

В ст. 165 ТК дан перечень случаев предоставления гарантий и компенсаций, который нельзя назвать исчерпывающим. Так, в него не попали случаи освобождения рабочих и служащих от работы в целях охраны их здоровья (гарантии при предоставлении перерывов, включаемых в рабочее время, четырех дополнительных выходных дней родителям детей-инвалидов), оплата вынужденного прогула при восстановлении на работе (а не только при задержке выдачи трудовой книжки), невыполнение норм выработки и выпуск бракованной продукции не по вине работника, когда работнику полагаются гарантийные доплаты, и др.

Гарантийные выплаты, установлены в целях охраны материальных интересов работников и недопущения снижения их заработной платы. Они устанавливаются в следующих случаях:

* при направлении работников в служебные командировки
* при переезде на работу в другую местность
* при исполнении государственных или общественных обязанностей
* при совмещении работы с обучением
* при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
* в некоторых случаях прекращения трудового договора
* в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника
* в других случаях, предусмотренных трудовым Кодексом Р.Ф. и иными Федеральными законами.( ст. 165 ТК Р.Ф.)

**Заключение**

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.

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

**Литература и нормативный материал**

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 27.04.2004 N 32-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 29.12.2004 N 201-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 30.12.2006 N 271-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ, от 21.07.2007 N 194-ФЗ, от 01.10.2007 N 224-ФЗ, от 18.10.2007 N 230-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 22.07.2008 N 157-ФЗ, от 23.07.2008 N 160-ФЗ, от 25.12.2008 N 280-ФЗ, от 25.12.2008 N 281-ФЗ, от 30.12.2008 N 309-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ, от 07.05.2009 N 80-ФЗ, от 17.07.2009 N 167-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П, Определением Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О)
2. КЗоТ РФ
3. Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 года N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих"
4. Постановление Минтруда РФ от 21 августа 1998 года N 37 « Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»
5. Постановление Минтруда РФ от 31 мая 2002 года N 38
6. Постановление Правительства РФ от 2 октября 2003 года N 609 "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы"
7. Постановление Правительства РФ от 19 марта 2002 года N 166 "Об упорядочении условий оплаты труда работников Российского государственного военного историко-культурного центра при Правительстве Российской Федерации"
8. Постановление Правительства РФ от 6 февраля 2002 года N 84 "Об установлении районного коэффициента к заработной плате работников Российской антарктической экспедиции"
9. Постановление Правительства РФ от 20 июня 1992 года № 414 “О нормах компенсаций за использование личных автомобилей для служебных поездок”
10. “Временный порядок предоставления компенсационных выплат работникам, вынужденно работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю” (Труд 1993,10 июня).
11. Письмо Минобразования РФ от 25.11.98 № 20-58-4046/20-4 «О выплате денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам образовательных учреждений»
12. Приказ Минобороны России от 28.07.2000 № 396 «О выплате денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений министерства обороны РФ»
13. Приказ Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 10.12.2000 №645 "О выплате денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений пограничной службы РФ»
14. Постановление Минтруда РФ от 17 мая 2000 г. N 38 "О Порядке исчисления среднего заработка в 2000 - 2001 годах"
15. Распоряжение Правительства РФ от 21 ноября 2001 г. N 1552-р «О продлении на 2002 год срока действия порядка исчисления среднего заработка в 2000-2001 годах»
16. Конвенция МОТ N 95 1949 г. "Об охране заработной платы»
17. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004.
18. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005.
19. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник. – 2004. – № 7.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003.

1. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) – М.: Спарк, 2002.
2. Нуртдинова А.Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование // Право и экономика. – 1999. – № 7.
3. Крашенинникова М.С. Оплата труда. - Москва, "Приор", 1997.
4. Киселев И.Я. Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С. 72.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Учеб. – М.: Проспект, 2003. – Т. 2.
6. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии. - Ленинград, 1989.
7. Миронов В. И. Трудовое право России. Учебник. Издательство: Журнал "Управление персоналом", 2005 г.
8. http://cmza.ru/
9. http://www.roskodeks.ru/
10. http://lawtoday.ru/
1. Трудовой Кодекс Российской Федерации [↑](#footnote-ref-1)
2. http://cmza.ru/ [↑](#footnote-ref-2)
3. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. [↑](#footnote-ref-3)
4. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. [↑](#footnote-ref-4)
5. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник. – 2004. – № 7. [↑](#footnote-ref-5)
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. [↑](#footnote-ref-6)
7. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) – М.: Спарк, 2002. [↑](#footnote-ref-7)
8. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. [↑](#footnote-ref-8)
9. Нуртдинова А.Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование // Право и экономика. – 1999. – № 7. [↑](#footnote-ref-9)
10. Крашенинникова М.С. Оплата труда. - Москва, "Приор", 1997. [↑](#footnote-ref-10)
11. Киселев И.Я. Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. [↑](#footnote-ref-11)
12. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) – М.: Спарк, 2002. [↑](#footnote-ref-12)
13. Крашенинникова М.С. Оплата труда. - Москва, "Приор", 1997. [↑](#footnote-ref-13)
14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003. [↑](#footnote-ref-14)
15. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. [↑](#footnote-ref-15)
16. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Учеб. – М.: Проспект, 2003. – Т. 2. [↑](#footnote-ref-16)
17. Крашенинникова М.С. Оплата труда. - Москва, "Приор", 1997. [↑](#footnote-ref-17)
18. Миронов В. И. Трудовое право России. Учебник. Издательство: Журнал "Управление персоналом", 2005 г. [↑](#footnote-ref-18)
19. http://lawtoday.ru/ [↑](#footnote-ref-19)
20. Миронов В. И. Трудовое право России. Учебник. Издательство: Журнал "Управление персоналом", 2005 г. [↑](#footnote-ref-20)