МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Курсовая работа

Заработная плата

Выполнил

Студент 2 курса заочного

отделения сокращенной

формы обучения

зачетная книжка № ИТУ

Ирбит 2011

Содержание

Введение

1. Понятие заработной платы и ее правовое регулирование………..5

2. Функции заработной платы...……………………………………….

3. Структура заработной платы……………………………………….

4. Установление заработной платы .………………………………….

5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда……

6. Правовая защита заработной платы………………………………..

Заключение

Список использованных источников и литературы

Введение

Заработная плата – есть цена, выплачиваемая за использование труда. Хотя на практике заработная плата может принимать различную форму (премии, гонорары, оклады и т.д.) мы все это будем обозначать термином «заработная плата»

Актуальность темы обусловлена следующими факторами:

-неоднозначное понимание соотношения категорий «оплата труда» и «заработная плат»;

- необходимость выявить содержание заработной платы, как цены, выплачиваемой за использование труда;

- важность изучения заработной платы и ее функций, а так же ее структуру и установление.

Объектом рассмотрения данной работы является заработная плата как вознаграждение за труд.

Предметом рассмотрения – заработная плата, как отношения, возникающие в процессе оплаты труда и связанные с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Целью курсовой работы является рассмотрение понятия «заработная плат» во всех аспектах и уяснить основные положения данной темы. В рамках поставленной цели сформулированы следующие задачи:

1. рассмотреть правовую сущность заработной платы;

2. систематизировать полученные знания о заработной плате и установить их значение;

3. определить отличия оплаты труда и заработной платы;

4. определить их место и статус в системе трудового права;

5. обратить внимание на правовую защиту заработной платы.

В качестве методов исследования применялись: логический анализ, метод формально-юридического анализа, системный подход, метод экспертных оценок, ретроспективный анализ, сравнительно-правовой метод и другие.

Научной и практической основой послужили законодательные и иные нормативные акты, работы ученых и специалистов по трудовому праву.

Во время проведения исследовательской работы были использованы труды многих правоведов, в том числе труды таких как В.И. Шкатулла, Ю.П. Орловский, Е.А, Ершова и другие.

По структуре курсовая работа состоит из введения, шести глав, заключения и списка литературы.

1. Понятие заработной платы и ее правовое регулирование

Оплата труда согласно ст. 129 ТК РФ - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

Говоря о юридических аспектах заработной платы, прежде всего отметим, что нормы, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют правовой институт Особенной части отрасли трудового права. ТК использует два основных понятия, связанные с вознаграждением за труд: "заработная плата" и "оплата труда", - отдавая предпочтение второму термину. Однако представляется, что понятие "заработная плата" точнее отражает сущность наемного труда как категории трудового права. Именно этот термин используется в документах МОТ. В науке трудового права заработная плата традиционно рассматривается как элемент трудового правоотношения, подчеркивающий возмездный характер данного отношения.

В юридической литературе справедливо подвергается критике неудачная редакция названной статьи, дающая определение основных понятий. Вызывает возражения тот факт, что базовые понятия "оплата труда" и "заработная плата" существенно отличаются друг от друга. Одни авторы считают их синонимами, другие соотносят их как родовое понятие (оплата труда) и основной элемент родового понятия (заработная плата). Говоря о неточности используемой терминологии в ТК РФ, А.Ф. Нуртдинова приводит убедительные доводы в пользу того, что недопустимо определять оплату труда как систему отношений, т.к. "между работником и работодателем возникают лишь те общественные отношения, которые указаны в ст. 1 ТК РФ. Самостоятельной системы отношений по установлению и выплате заработной платы существовать не может, поскольку права и обязанности по оплате труда возникают у сторон трудового правоотношения как один из его элементов в силу возмездного характера труда"[[1]](#footnote-1).

Понятие "оплата труда" получила в ТК более объемное содержание, включающее совокупность отношений, связанных с различными выплатами работникам, в том числе и заработной платы. Но, представляется, что искусственное конструирование двух практически идентичных терминов не привело к их разграничению в текстах статей ТК. В гл. 21 ТК, названной "Заработная плата", употребляются оба термина как синонимы. Например, в ст. 135 ТК обнаруживаем "системы заработной платы" и "систему оплаты и стимулирования труда".

Отметим неточности и в самом определении заработной платы. Во-первых, наблюдается некоторая тавтологичность понятий, связанная с квалификацией, сложностью и качеством работы. По сути - это составляющие элементы трудовой функции работника. Во-вторых, стимулирующие выплаты - это часть вознаграждения за труд, а значит, специально их выделять не стоит. И в-третьих, компенсационные выплаты вообще не входят в состав заработной платы, а являются элементами другого института трудового права - гарантий и компенсаций. Целесообразнее было соотнести понятие заработной платы с Конвенцией МОТ N 95 "Относительно защиты заработной платы" (1949 г.), где отмечается, что данный термин означает всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах, которые предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны [[2]](#footnote-2).

Характеристика заработной платы как одного из основных элементов трудового правоотношения позволяет выделить следующие ее признаки: 1) заработная плата - это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции; 2) выплачивается, как правило, в денежной форме; 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством.

Таким образом, заработная плата - это установленное соглашением сторон систематическое денежное вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции, которое работодатель обязан выплачивать по заранее установленным тарифным нормам с учетом индивидуального трудового вклада и не ниже минимального размера, установленного государством.

Установление заработной платы предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с локальным регулированием непосредственно в организации.

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

В систему основных государственных гарантий заработной платы включаются: величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; величина минимального размера тарифной ставки работникам бюджетной сферы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы; ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы; ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства по оплате труда.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых соглашений, актов.

С переходом к рыночной экономике государство отказалось от прямого централизованного регулирования оплаты труда большинства работников. Государственное регулирование оплаты труда (с сохранением принципа неограничения максимального размера оплаты труда конкретного работника) сохранилось в организациях, финансируемых из бюджетов различных уровней.

К сфере локального правового регулирования относятся такие вопросы, как:

- установление систем оплаты труда отдельным работникам, определение размеров тарифных ставок и окладов, соотношение их размеров между отдельными категориями работников;

- введение стимулирующих доплат и надбавок к тарифным ставкам (окладам);

- разработка и введение положений о премировании, об условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год и за выслугу лет;

- определение повышенных (по сравнению с законодательством) размеров оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- замена и пересмотр норм труда.

Локальное регулирование оплаты труда имеет существенное значение для увязывания заработка с результатами трудовой деятельности. Документом, в котором фиксируются разработанные в организации условия оплаты труда, является коллективный договор или положение об оплате труда. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями (ст. 135 ТК РФ)[[3]](#footnote-3).

2. Функции заработной платы

Заработная плата выполняет несколько функций, наиболее важные из них - воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (распределительная), производственно-долевая и др. эти же функции выполняет и сама оплата труда.

Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, т.е. в определении такого абсолютного размера оплаты труда, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим. В случае когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Реализация их вне предприятия (фирмы) может вызвать не только позитивные, но и негативные последствия.

Статусная функция оплаты труда предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под «статусом» подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус - это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная раз, работка (при обязательном обсуждении с персоналом) системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Например, можно заложить распространенный в развитых капиталистических странах принцип трехступенчатости:

- критерии экономической эффективности всего предприятия,

- аналогичные критерии для отдельных подразделений;

- индивидуализированные критерии, играющие большую стимулирующую роль (личный трудовой вклад, коэффициент трудового участия, «заслуги» и т п.).

Статусная функция важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий в других фирмах, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

Стимулирующая функция оплаты труда важна с позиций руководства фирмой: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу заработной платы, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством фирмы через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности фирмы.

Регулирующая функция заработной платы воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально - квалификационного состава) и степень его занятости. Эта функция выполняет роль баланса интересов работников и работодателей. Объективной основой реализации этой функции является принцип дифференциации оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности или другим основаниям (признакам), т.е. выработка определенной политики установления уровня оплаты труда различных групп (категорий) работников в конкретных условиях производства. Это является предметом регулирования трудовых отношений между социальными партнерами на взаимоприемлемых условиях и отражается в коллективном договоре.

Указанный принцип успешно может быть использован только в случае, если учитывается механизм ценообразования на рынке труда и связанное с ним поведение субъектов рыночных отношений. Специфика товара «рабочая сила» требует разграничивать понятия «цена рабочей силы» и «цена труда».

Цена рабочей силы - это денежное выражение ее стоимости, отражающей по сегментационным признакам уровень затрат необходимых, на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса и предложения на рынке труда. Цена рабочей силы может быть базой для формирования политики дифференциации заработных плат на предприятии, а также при установлении договорных условий оплаты труда конкретного работника, нанимаемого работодателем[[4]](#footnote-4).

Цена труда - это денежное выражение различных качеств труда, она позволяет соизмерять количество труда с его оплатой. Единицей измерения может быть цена часа труда, которая является производной величиной от цены рабочей силы, определяя условия оплаты труда работника по результатам его текущей деятельности в условиях действия механизма внутреннего рынка труда на предприятии. Цены на различные виды труда принимают форму расчетных тарифных ставок (должностных окладов). Устанавливая цену конкретного вида труда, предприятие регулирует оплату труда с тем, чтобы с одной стороны не занизить ее уровень (иначе уйдут квалифицированные кадры), а с другой стороны, не завысить цену, чтобы продукция фирмы была конкурентоспособной не только по потребительским качествам, но и по цене товара (продукции, услуги). В противном случае может снизиться объем реализации (продаж, выручки), что отразится на спросе рабочей силы ее занятости и т.д.

Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через оплату труда) в образовании цены товара (продукции, услуг), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения заработной платы. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий и т.д., порядок их исчисления и зависимость от фонда оплаты труда.

Производственно - долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделении может строиться на аналогичной зависимости.

Конкретный размер оплаты труда каждого работника - дело индивидуальное, чтобы подойти к нему, необходимо знание сложной структуры и механизма регулирования оплаты труда.

3. Структура заработной платы

Как правовая категория заработная плата является денежным вознаграждением, которое выплачивается собственником работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, и в границах, определенных законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договорами.

Структурно заработная плата состоит из трех частей: основной заработной платы, дополнительной заработной платы, а также иных поощрительных и компенсационных выплат. Соответственно на предприятии устанавливаются фонды оплаты труда. Фонд оплаты труда целесообразно планировать ежегодно с помесячной разбивкой в разрезе структурных подразделений[[5]](#footnote-5).

Основная заработная плата состоит из вознаграждения за выполненную работу в пределах установленных норм труда (нормы времени, выработки, обслуживания, нормированные задания, должностные обязанности). Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов), сдельных расценок - для рабочих и должностных окладов - для служащих. Кроме указанных видов заработка в фонд основной заработной платы включаются также суммы процентных или комиссионных начислений в зависимости от объема дохода (прибыли), полученных от реализации продукции (работ, услуг), в тех случаях, когда они являются основной заработной платой; суммы авторского гонорара работникам искусства, редакций газет, журналов, телеграфного агентства, издательства, радио, телевидения и других предприятий и оплаты их труда, которая осуществляется по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, начисленного на данном предприятии.

Дополнительная заработная плата - это вознаграждение за труд сверх установленных норм за трудовые успехи, изобретательство, а также за особые условия труда. В фонд дополнительной заработной платы входят доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством, премии за выполнение производственных заданий и функций. Например, надбавки за квалификационное мастерство, за знание иностранного языка, за классность водителям, бригадирам за руководство бригадой, персональные надбавки за работу во вредных условиях труда; премии за выполнение и перевыполнение производственных заданий, за выполнение аккордных заданий в срок, за уменьшение простоев оборудования; вознаграждения за выслугу лет, оплата разовых работ на предприятии; оплата труда студентов во время прохождения практики; оплата за работу в выходные и праздничные дни; затраты, связанные с оплатой жилья работникам предприятия и др.

Иные поощрительные и компенсационные выплаты - это выплаты в форме вознаграждения по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и иные выплаты либо не предусмотренные законодательством, либо превышающие нормы, установленные законодательством. В частности, сюда относятся суммы оплаты вынужденных отпусков по инициативе администрации с частичным сохранением заработной платы; оплата простоя не по вине работника, выплаты работникам, которые принимали участие в забастовках; вознаграждение по итогам работы за год; вознаграждения за открытия, изобретения, рационализаторские предложения; одноразовые поощрения, материальная помощь; суммы социальных и трудовых льгот работникам -- дополнительных отпусков, доплаты к государственным пенсиям, оплата за обучение в учебных заведениях детей работников предприятия; стоимость путевок для лечения и отдыха или суммы компенсаций вместо путевок; суммы прибыли, направленные на приобретение акций для работников трудового коллектива; средства, направленные на выкуп имущества предприятия членами трудового коллектива, за счет средств предприятия и др.

Необходимо отличать заработную плату от вознаграждения, предусмотренного гражданско-правовыми договорами подряда, поручения и др. Заработная плата представляет собой оплату затрат живого труда в процессе общественного производства, а вознаграждение по гражданско-правовым договорам - оплату конечных результатов труда. Заработная плата делится на две части - основную и дополнительную, а вознаграждение по гражданско-правовым договорам не делится на части[[6]](#footnote-6).

Источником средств на оплату труда работников хозрасчетных предприятий являются часть дохода и другие средства, полученные вследствие их хозяйственной деятельности. Для учреждений и организаций, которые финансируются из бюджета, - это средства, выделяемые из соответствующих бюджетов, а также часть дохода, полученного вследствие хозяйственной деятельности, а также из других источников.

Оплата труда должна быть так организована, чтобы обеспечить функции, которые на нее возлагаются.

4. Установление заработной платы

Статья 135 ТК, определяющая порядок установления заработной платы в организациях различного вида и систему источников, закрепляющих нормы об оплате труда в них, изложена в редакции, существенно отличающейся от первоначальной. Она отражает тенденции расширения договорного порядка установления заработной платы и одновременного существенного ограничения ее централизованного нормирования. В настоящее время основные принципы установления заработной платы выглядят следующим образом:

- заработная плата работнику устанавливается трудовым договором;

- системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

- условия оплаты труда, установленные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

- условия оплаты труда, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- условия оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет бюджетных средств, устанавливаются в таком же порядке, однако объемы финансирования учреждений бюджетной сферы в части средств, идущих на оплату труда, должны соответствовать Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников бюджетных организаций.

Под системой оплаты труда понимается способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника. Практикой выработаны две базовые системы оплаты труда: повременная и сдельная.

При повременной системе учитывается проработанное время и оплата производится на основе тарифной ставки или должностного оклада.

При сдельной системе оплачивается каждая единица произведенной продукции или выполненная трудовая операция. Оплата производится на основании сдельной расценки, которая является расчетной величиной, производной от тарифной ставки и нормы выработки. Она исчисляется двумя способами: при применении норм выработки - делением тарифной ставки на ному выработки; при применении норм времени - делением тарифной ставки на норму времени.

Разновидностями сдельной системы являются: прямая сдельная система (с постоянными сдельными расценками); сдельно-прогрессивная система (с повышением сдельных расценок по мере увеличения количества продукции или выполненных трудовых операций); косвенная сдельная система (для вспомогательных работников); аккордно-сдельная система (с расценками не на отдельную операцию, а на весь комплекс работ в целом).

На практике используются и иные системы: оплата на основании условного коэффициента (коэффициента трудового участия, трудового вклада, эффективности труда и пр.); оплата на основании процентного отношения к заработку руководителя; рейтинговая система (месячный заработок работника исчисляется на основании его личного рейтинга); индивидуальная система (заработок каждого работника определяется трудовым договором)[[7]](#footnote-7).

Системы оплаты труда устанавливаются работодателями самостоятельно в локальных нормативных актах, а также коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами с работниками. В них должны быть установлены: система заработной платы; размеры тарифных ставок и должностных окладов; размеры и условия стимулирующих выплат; порядок оплаты труда в особых условиях.

Часть 3 ст. 135 ТК закрепляет порядок разработки единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников бюджетных организаций. Такие Рекомендации на 2007 г. утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 20 октября 2006 г.[[8]](#footnote-8) Целью Рекомендаций является обеспечение единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждений бюджетной сферы. Рекомендации учитываются:

- Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы;

- трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений субъектов РФ и муниципальных образований при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы.

В случае если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения в отношении данных рекомендаций, то они утверждаются Правительством РФ, а мнение сторон комиссии доводится им до субъектов РФ.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении условий оплаты труда в трудовом договоре следует руководствоваться соответствующими положениями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов организации, а также коллективного договора и соглашения, не допуская ухудшения условий оплаты по сравнению с теми, которые установлены в них. Аналогичные требования установлены для условий оплаты труда, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах организации[[9]](#footnote-9).

Ухудшающими условиями оплаты труда следует признавать:

- установление более низкого размера тарифных ставок и должностных окладов;

- установление более высокой доли оплаты в неденежной форме;

- изменение сроков выплаты заработной платы (удлинение этих сроков);

- установление не предусмотренных в законе оснований для удержания заработной платы;

- снижение уровня гарантий, установленных для работников, занятых в особых условиях;

- иные условия оплаты, в результате применения которых заработная плата работников оказывается ниже установленного в законах, иных нормативных правовых актах, локальных нормативных актах организации, а также в коллективных договорах и соглашениях размера.

Заработная плата включает также выплаты стимулирующего характера. К числу таких выплат относятся премии, стимулирующие доплаты и надбавки.

Премии как часть заработной платы представляют собой денежные выплаты за достижение определенных результатов в труде. Применение премиальных систем направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по тарифным ставкам и окладам. В этом смысле премиальная система не является самостоятельной и применяется только в дополнение к сдельной или премиальной.

Все премии разделяются на две группы: входящие в систему оплаты труда и не входящие в нее. Первые выплачиваются при условии достижения результатов, заранее обусловленных показателем премирования, поэтому их достижение порождает у работников право на получение премии. При недостижении этого показателя право на премию не возникает. В зависимости от того, с какой целью вводится премирование, показатель премирования может быть количественным (выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции; выполнение технически обоснованных норм выработки; освоение прогрессивных норм выработки и пр.) или качественным (снижение трудозатрат; экономия сырья, материалов, топлива; повышение удельного веса продукции высшей категории качества; безупречное обслуживание клиентов и пр.). Наряду с показателем могут устанавливаться и условия премирования, т.е. дополнительные требования, при невыполнении которых премия не начисляется или ее размер снижается.

Премии, не предусмотренные системой оплаты труда, носят характер разового поощрения и потому выплачиваются, как правило, нерегулярно и зачастую вне связи с конкретными достижениями в труде по одностороннему усмотрению работодателя. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя, поэтому его условия определяются им самостоятельно и не требуют наличия заранее формализованного основания. Такие премии в отличие от предусмотренных системой оплаты труда не учитываются в среднем заработке работника.

Порядок премирования в организациях устанавливается либо работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо в коллективном договоре.

Трудовое законодательство не проводит четкого разграничения понятий "доплата" и "надбавка". Стимулирующие доплаты и надбавки в отличие от премий носят постоянный характер и выплачиваются не за будущие, требующие оценки достижения, а за уже достигнутые результаты и индивидуальные качества работника, обеспечивающие высокую результативность его работы. К их числу относятся надбавки и доплаты за высокие достижения в труде, непрерывный стаж работы в организации (или в отрасли), высокое качество работы, выполнение особо сложной работы, профессиональное мастерство[[10]](#footnote-10).

Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат в организациях такой же, как и порядок установления премий.

5. Оплата при отклонении от установленных условий труда

Особую роль в формировании заработной платы работников играют повышения, доплаты и надбавки, которые позволяют учитывать степень вредности труда, условия его выполнения, проявления трудовой активности. Данные выплаты, как правило, компенсируют выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных[[11]](#footnote-11).

На основании ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных, работнику должны быть произведены соответствующие доплаты, предусмотренные законодательством, а также договорами о труде. Размер этих доплат в договорах о труде, локальных нормативных правовых актах организации не может быть меньше установленных законодательством. Однако работодатель вправе за счет собственных средств улучшить положение работников по сравнению с законодательством, в том числе и при установлении размера доплат за условия труда, отличающиеся от нормальных, для данного работника.

Оплата труда работников в особых климатических условиях компенсируется районными коэффициентами и процентными надбавками к месячному заработку. Величина надбавок зависит от продолжительности стажа работы в соответствующем регионе с тяжелыми климатическими условиями и колеблется от 10 до 100% заработка.

Оплата при отклонении от нормальных условий труда производится в виде доплат, предусмотренных локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 149 ТК). Размер доплат не может быть ниже установленных законами и иными правовыми актами. Определен примерный перечень работ, отклоняющихся от нормальных условий: выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и праздничные дни и др.

Говоря о нормальных условиях работы, следует обратиться к ст. 163 ТК, которая к таковым, в частности, относит исправное состояние орудий труда, иных средств и предметов работы, их своевременное предоставление работнику, условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Таким образом, отклоняющимися от нормальных условий труда следует считать такие работы, которые не соответствуют как централизованным нормативным требованиям, так и установлениям, предусмотренным в локальных актах и трудовых договорах.

Не следует забывать также о том, что характеристики условий труда и его оплата являются существенными элементами содержания трудового договора[[12]](#footnote-12), а значит, их изменение, связанное с организационными или технологическими причинами, требует письменного извещения работников и проведения других мероприятий, предусмотренных ст. 73 ТК.

Доплаты при отклонении от нормальных условий труда могут устанавливаться по различным основаниям.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК) осуществляется по следующим правилам.

Повременная оплата труда работников, выполняющих работы различной квалификации, производится по тарифной ставке, установленной для оплаты работы более высокой квалификации.

Сдельная оплата труда работников, выполняющих работы различной квалификации, производится по расценкам, установленным на каждую выполненную работу. Если работнику поручается выполнение работы ниже присвоенного ему разряда, то ему выплачивается межразрядная разница, т.е. разность между размерами тарифных ставок по разряду выполненной работы и разряду, присвоенному работнику.

Оплата за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК) в соответствии с перечнем профессий (должностей) работников, которым могут устанавливаться такие доплаты. Данный перечень, а также размеры и условия выплаты таких доплат устанавливаются организациями самостоятельно в локальном порядке или по соглашению сторон трудового договора. Ориентируются обычно на фактически выполняемый объем работ по совмещаемой должности. В бюджетных организациях размеры таких доплат ограничены пределами бюджетных ассигнований.

Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК) производится в двух случаях. Во-первых, при сверхурочной работе, которая компенсируется повышенной оплатой (за первые два часа - не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном) или предоставлением другого времени отдыха по желанию работника взамен повышенной оплаты. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы устанавливаются локальными нормативными актами или трудовым договором. Во-вторых, работа по совместительству оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК) производится не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника в этом случае ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а выходной день отдыха оплате не подлежит.

Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере за каждый час работы в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра). Конкретные размеры повышений устанавливаются организациями самостоятельно, но не ниже размеров, предусмотренных законодательством.

Оплата при невыполнении норм труда (ст. 155 ТК) по вине работодателя производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу. При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей ставки (оклада). При невыполнении норм труда по вине работника оплата его труда производится в зависимости от объема выполненной работы[[13]](#footnote-13).

Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком (ст. 156 ТК), зависит от степени годности продукции и вины работника.

Полный брак, допущенный по вине работника, оплате не подлежит. Частичный брак оплачивается в зависимости от степени годности продукции.

Оплата времени простоя (ст. 157 ТК) зависит от вины сторон трудового договора и предупреждения работником работодателя о начале простоя.

При простое по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплата производится в размере не менее двух третей средней заработной платы. Если же простой имел место по причинам, не зависящим от работодателя и работника и если работник письменно предупредил о начале простоя работодателя, то время простоя оплачивается в размере не менее двух третей ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

Зависимость оплаты простоя от письменного предупреждения работодателя работником вызывает справедливые возражения ученых[[14]](#footnote-14). В условиях коллективного труда простой практически всегда очевиден, и перекладывать ответственность по его предотвращению на работника вряд ли разумно.

Применение норм, связанных с оплатой труда в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы, усиливает дифференциацию заработной платы. Законодательство устанавливает минимальные гарантии в отношении данных сверхтарифных выплат. Посредством локального и индивидуально-договорного регулирования стороны могут конкретизировать размеры, сроки и другие условия повышений заработной платы.

6. Правовая защита заработной платы

В соответствии с Конституцией РФ (ч. 3 ст. 37) каждый, имея право на труд, вправе рассчитывать на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера[[15]](#footnote-15).

Современное российское трудовое законодательство впервые в законодательной практике предусматривает специальную систему основных гарантий в области оплаты труда работников, которая обеспечивается принудительной силой государства и включает:

- минимальный размер оплаты труда;

- минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников бюджетной сферы;

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- получение работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

- сроки и очередность выплаты заработной платы;

- перечни оснований и размеров удержаний из заработной платы;

- запрещение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда и минимальный размер тарифной ставки (оклада) - гарантии, предусмотренные законом в числе первых. В соответствии со ст. 133 ТК минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории России федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Минимальный размер оплаты труда представляет собой гарантированный федеральным законом низший уровень месячной оплаты труда, который в обязательном порядке выплачивается работнику, занятому простым неквалифицированным трудом в нормальных производственных условиях и выполнившему установленную за этот период норму рабочего времени и свои трудовые обязанности (нормы труда)[[16]](#footnote-16).

Многообразны функции минимальной оплаты труда. Прежде всего, она является правовой гарантией жизнеобеспечения работника и юридической обязанностью работодателя по ее выплате. Организации, финансируемые из бюджетных источников, вводят минимальный размер оплаты труда за счет средств соответствующих бюджетов, а другие организации - за счет собственных средств. Она также используется как один из важнейших регуляторов оплаты труда, являясь, в частности, базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов. Кроме этого, с ее помощью устанавливаются размеры социальных пособий и выплат в возмещении вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей.

В большинстве экономически развитых стран государственный минимум заработной платы соотносится с законодательно утвержденным прожиточным минимумом. В США государственный минимум заработной платы для работников, занятых в организациях общефедерального значения, был введен в 1938 г. и давал возможность существования на уровне, превышающем черту бедности[[17]](#footnote-17).

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, иные компенсационные и социальные выплаты.

Повышение уровня заработной платы пока осуществляется с помощью единственной меры, предусмотренной ст. 134 ТК, - индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация позволяет обеспечивать защиту покупательской способности заработной платы. Порядок индексации поставлен в зависимость от сектора экономики, к которому относится организация. В организациях, финансируемых из бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законодательством. В других организациях - порядок устанавливается социально-партнерскими соглашениями (в том числе и коллективным договором) или локальным нормативным актом. В качестве основного способа индексации денежных доходов применяется периодический пересмотр уровня минимальной заработной платы.

Получение работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности реализуется в соответствии с п. 1 ст. 64 ГК. При ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Такое же правило предусмотрено и в отношении индивидуального предпринимателя (п. 3 ст. 25 ГК). При банкротстве работники организации признаются кредиторами также в части выплаты выходного пособия и оплаты труда и пользуются некоторыми преимуществами по сравнению с другими кредиторами. Например, на удовлетворение требований о взыскании задолженности по заработной плате не распространяется мораторий[[18]](#footnote-18).

Заработная плата является обязательным условием каждого трудового договора и должна выплачиваться работодателем своевременно и в полном размере (ст. 56 ТК). Гарантированность заработной платы проявляется через понятие "принудительный труд", составляющими которого, в частности, является нарушение сроков выплаты заработной платы или ее выплата не в полном размере. При этом законодателем разработана система правовых мер защиты, прежде всего материальных интересов работника, которая включает:

1) материальную ответственность работодателя в виде уплаты процентов (денежной компенсации);

2) возмещение морального вреда в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или судом (ст. 237 ТК);

3) право работника на приостановление работы до выплаты задержанной суммы, если срок задержки выплаты заработной платы превышает 15 дней (ст. 142 ТК); при этом время простоя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы (ст. 157 ТК);

4) привлечение руководителей организации и иных должностных лиц к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения (ст. 195, 362 и 419 ТК), административной (ст. 5.27 КоАП) и уголовной ответственности (ст. 145.1 УК);

5) специальные способы защиты трудовых прав работников, предусматривающие, в частности, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства с помощью федеральной инспекции труда (ст. 352 ТК);

6) разрешение разногласий с помощью комиссии по трудовым спорам и суда (индивидуальные трудовые споры) и примирительных процедур (коллективные трудовые споры).

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Она выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором, например при выдаче работником доверенности на получение заработной платы третьим лицам или удержании алиментов на содержание несовершеннолетних детей[[19]](#footnote-19).

Выплаты производятся не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. При увольнении работника выплата сумм, причитающихся ему, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

По общему правилу, выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях (ст. 131 ТК). Допускается оплата труда в иных формах, не противоречащих российскому законодательству и международным договорам, а также в соответствии с коллективным договором или трудовым договором. Так, в иностранной валюте выплачивается заработная плата сотрудникам представительств России за границей, членам экипажей судов заграничного плавания российских судоходных компаний.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором возможна выплата заработной платы в неденежной форме (натуральная оплата). Однако при этом следует иметь в виду, что исходя из ст. 131 ТК и ст. 4 Конвенции МОТ N 95 "Относительно защиты заработной платы" (1949 г.) выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

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

б) выплата заработной платы в неденежной форме в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы;

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

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

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

Право работников на получение заработной платы охраняется трудовым законодательством посредством установления перечня удержаний из нее. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться только в случаях, предусмотренных ТК (ст. 137) и иными федеральными законами:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания юрисдикционным органом вины работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (за исключением увольнений по п. 1, 2, пп. "а" п. 3 и п. 4 ст. 81; п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК).

В указанных случаях работодатель может сделать удержания из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев: а) счетной ошибки; б) если юрисдикционным органом признана вина работника в невыполнении норм труда или простое; в) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом[[20]](#footnote-20).

Общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%. Но при удержании по нескольким исполнительным документам работнику может быть сохранено только 50% заработка. ТК предусматривает также третий размер удержаний - до 70% заработка, который может быть применен в следующих исключительных случаях и при совокупности двух и более обязательств работника по исполнительным документам: 1) при отбывании исправительно-трудовых работ; 2) при взыскании алиментов на содержание несовершеннолетних детей; 3) при возмещении вреда, причиненного работодателем - физическим лицом здоровью работника, и при поступлении этого лица на работу по трудовому договору; 4) при возмещении работником вреда в связи со смертью кормильца; 5) при возмещении вреда, причиненного преступлением.

Не допускается взыскание по любым основаниям из компенсационных выплат, выходного пособия, компенсации за неиспользуемый отпуск, доплат за работу с вредными условиями труда, а также из средней заработной платы, выплаченной работнику за время ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпусков.

Недопустимость дискриминации при установлении или изменении заработной платы предполагает соблюдение принципа равной оплаты за равный труд у одного работодателя. За труд равной продолжительности и сложности должна предусматриваться и равная оплата. Дискриминация - это всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения и приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения[[21]](#footnote-21). Названные признаки дискриминации перечислены также в ст. 3 ТК с уточнением о недопустимости ограничений в трудовых правах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Однако оплата труда работников может отличаться в зависимости от квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, трудовой и творческой активности.

Заключение

В данной работе изучены признаки, характеризующие заработную плату как установленное соглашением сторон систематическое денежное вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции, которое работодатель обязан выплачивать по заранее установленным тарифным нормам с учетом индивидуального трудового вклада и не ниже минимального размера, установленного государством.

Кроме того, была изучена структура и установление заработной платы, а также ее функции. В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

- Нормы, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют правовой институт Особенной части отрасли трудового права. ТК использует два основных понятия, связанные с вознаграждением за труд: "заработная плата" и "оплата труда", - отдавая предпочтение второму термину. Однако представляется, что понятие "заработная плата" точнее отражает сущность наемного труда как категории трудового права. Именно этот термин используется в документах МОТ. В науке трудового права заработная плата традиционно рассматривается как элемент трудового правоотношения, подчеркивающий возмездный характер данного отношения.

- В условиях рыночной экономики заработная плата, по-прежнему оставаясь долей работника в создаваемом им доходе, соотносится со стоимостью рабочей силы. Необходимость заработной платы в поддержании жизненного уровня работников становится все очевидней. Поэтому в цену рабочей силы входят не только стоимость жизненных средств, необходимых для удовлетворения минимальных физиологических потребностей работника и членов его семьи, но и расходы по удовлетворению социальных и культурных потребностей, поддержанию трудоспособности, получению общего и профессионального образования.

- Каждый работник стоит оплаты за свой труд. Ведь от размеров заработной платы зависят его условия жизни, степень удовлетворения своих жизненных потребностей, возможность сохранения работоспособности. В рыночно экономике заработная плата выражает главный и непосредственный интерес работников, работодателей и государства в целом. Нахождение взаимовыгодного механизма реализации и соблюдения интересов указанного трехстороннего партнерства является одним и главных условий развития производства и составляет предмет функции управления трудом и заработной платой.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской федерации // Российская газета № 237, 25.12.1993.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. - 07.01.2002- № 1 (ч.1) - Ст. 3

3. Федеральный закон РФ «О несостоятельности (банкротстве)» // СЗ РФ. – 28.10ю.2002 – № 43 – Ст.4190

Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда // Трудовое право. 2004. № 4-5. С. 74.

Конвенция и рекомендации Международной организации труда. 1919 – 1956. Т.1. Женева, 1991. С. 946.

Конвенция и рекомендации Международной организации труда. 1957-1990. Т.2. Женева, 1991. С. 1262.

Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. Учебник // под ред. Орловского Ю.П, А.Ф. Нуртдиновой: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008. – 145 с.

Ершова Е.А.. Трудовое право в России /под ред. Е.А. Ершовой: Статут, 2007. – с. 215.

Рахманова С.Ю. Зарплата от Ф до Я. Юридические аспекты / под ред. С.Ю. Рахмановой, 2005

Бюллетень трудового и социального законодательства, 2007. № 1.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / под ред. В.И. Шкатуллы. М.: 2009.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / под ред. Орловского Ю.П.: КОНТРАКТ, ИНФРА – М, 2009.

Орловский Ю.П. Проект требует совершенствования / ЭЖ-Юрист. 2003. № 24. С. 10.

Мошенский М.Г. Нормироване труда и заработная плата при капитализме. М., 1971. С.333.

Гражданское право: Учебник / . С.С. Алексеев, Б.М. Гонгало, Д.В. Мурзин (и др); под общ. ред. С.С. Алексеева. М.: ТК Велби; Екатеринбург: Институт частного права, 2007. – 480 с.

1. Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда // Трудовое право. 2004. № 4-5. С. 74. [↑](#footnote-ref-1)
2. Конвенция и рекомендации Международной организации труда. 1919 – 1956. Т.1. Женева, 1991. С. 946. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс РФ//СЗ РФ, 07.01.2002-№ 1 (ч. 1)-Ст. 3. [↑](#footnote-ref-3)
4. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. Учебник // под ред. Орловского Ю.П, А.Ф. Нуртдиновой: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008. – 145 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ершова Е.А.. Трудовое право в России /под ред. Е.А. Ершовой: Статут, 2007. – с. 215. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ершова Е.А.. Трудовое право в России /под ред. Е.А. Ершовой: Статут, 2007. – с. 215. [↑](#footnote-ref-6)
7. Рахманова С.Ю. Зарплата от Ф до Я. Юридические аспекты / под ред. С.Ю. Рахмановой, 2005 [↑](#footnote-ref-7)
8. Бюллетень трудового и социального законодательства, 2007. № 1. [↑](#footnote-ref-8)
9. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. Учебник // под ред. Орловского Ю.П, А.Ф. Нуртдиновой: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008. – 145 с. [↑](#footnote-ref-9)
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / под ред. В.И. Шкатуллы. М.: 2009. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ершова Е.А.. Трудовое право в России /под ред. Е.А. Ершовой: Статут, 2007. – с. 221. [↑](#footnote-ref-11)
12. Трудовой кодекс РФ//СЗ РФ, 07.01.2002-№ 1 (ч. 1)-Ст. 3. [↑](#footnote-ref-12)
13. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / под ред. Орловского Ю.П.: КОНТРАКТ, ИНФРА – М, 2009. [↑](#footnote-ref-13)
14. Орловский Ю.П. Проект требует совершенствования / ЭЖ-Юрист. 2003..№ 24. С. 10. [↑](#footnote-ref-14)
15. Конституция РФ / СЗ РФ от 26.01.2009 г. -№ 4-Ст. 445 [↑](#footnote-ref-15)
16. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. Учебник // под ред. Орловского Ю.П, А.Ф. Нуртдиновой: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008. – 145 с. [↑](#footnote-ref-16)
17. Мошенский М.Г. Нормироване труда и заработная плата при капитализме. М., 1971. С.333. [↑](#footnote-ref-17)
18. ФЗ РФ «О несостоятельности (банкротстве)»: Федеральный закон РФ от 26.10.2002 № / СЗ РФ – 28.10.02.-№43-Ст. 4190 [↑](#footnote-ref-18)
19. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / под ред. В.И. Шкатуллы. М.: 2009. [↑](#footnote-ref-19)
20. Трудовой кодекс РФ//СЗ РФ, 07.01.2002-№ 1 (ч. 1)-Ст. 3. [↑](#footnote-ref-20)
21. Конвенция и рекомендации МОТ. 1957-1990. Т.2 Женева, 1991. С. 1262. [↑](#footnote-ref-21)