

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

«Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

(кафедра)

030900.62 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско-правовой

(наименование профиля, специализации)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему Оплата труда как одна из конституционных гарантий прав граждан

Студент(ка)

А.М.Запорощенко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Е.А. Джалилова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.ю.н., О.Е. Репетева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

«_____» _____ 2016г.

Тольятти 2016

Министерство образования науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

**ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС
И ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право;
гражданский процесс и трудовое право»

(подпись) О.Е. Репетева

« ____ » _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент: Запорощенко Алексей Михайлович

1. Тема: «Оплата труда как одна из конституционных гарантий прав граждан»
2. Срок сдачи студентом законченной бакалаврской работы: 07.06.2016
3. Исходные данные к бакалаврской работе: Трудовой кодекс РФ; Постановления Верховного суда РФ; Конституция РФ
4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов) 1.Основные принципы и гарантии оплаты труда. 2.Особенности правового регулирования и развития института оплаты труда.
5. Дата выдачи задания « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель выпускной
квалификационной работы

Задание принял к исполнению

_____	Е.А. Джалилова
(подпись)	(И.О. Фамилия)
_____	А.М. Запорощенко
(подпись)	(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС
И ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право; гражданский процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева

(подпись)

«___» _____ 2015 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы

Студента: Запорощенко Алексея Михайловича

по теме: «Оплата труда как одна из конституционных гарантий прав граждан»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии	Январь 2016	Январь 2016	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Февраль 2016	Февраль 2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Март 2016	Март 2016	выполнено	
Предоставление чернового варианта работы	10.05.2016	10.05.2016	выполнено	
Предзащита	Июнь 2016	07.06.2016	выполнено	
Предоставление исправленных замечаний	Июнь 2016	Июнь 2016	выполнено	
Защита	27.06.2016	27.06.2016		

Руководитель выпускной
квалификационной работы

Е.А. Джалилова

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

А.М. Запорощенко

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Аннотация

к бакалаврской работе

«Оплата труда как одна из конституционных гарантий прав граждан»

студента группы ЮРб-1202 Запорощенко Алексея Михайловича

В соответствии с Конституцией каждому человеку предоставляется право на достойный и оплачиваемый труд.

В первой главе мы изучили историю формирования института оплаты труда, узнали о том, какие нормы были в древности, во времена существования «Русской Правды». В те времена еще не существовало единой платежной системы и оплата за труд, покупку товаров и услуг производилась посредством меха и шкур животных. В более поздние века начала зарождаться денежная система, труд постоянных, свободных работников, а не временных и крепостных стал оцениваться выше. Делалась ставка на качество производимой продукции и на квалификацию персонала.

Во второй главе речь шла об особенностях правового регулирования и развития института оплаты труда.

Первый раздел второй главы был посвящен правовому регулированию института оплаты труда. Сравнение понятий «заработной платы» и «оплаты труда» помогло более углубленно изучить тему. Так, заработная плата - это часть оплаты труда, которая представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполненной работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Во втором разделе второй главы речь шла о понятии и классификации системы оплаты труда. Система оплаты труда представляет собой средство, с помощью которого устанавливается зависимость величины заработка от количества, качества и результатов труда.

В заключительном разделе говорилось о перспективах развития рынка труда

в России. В связи с тем, что на данный момент экономика в мире нестабильна, находится в постоянном изменении и развитии, нашей стране требуется развивать и усовершенствовать собственные производства и технологии в различных отраслях науки, техники, создавать возможности для развития аграрного сектора экономики и, чтобы это осуществить, необходимо обучать и трудоустраивать высококвалифицированные кадры.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ГАРАНТИИ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	10
1.1 История формирования института оплаты труда	10
1.2 Понятие и сущность конституционных гарантий оплаты труда	13
2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ОПЛАТЫ ТРУДА	21
2.1 Правовое регулирование института оплаты труда	21
2.2 Понятие и классификация системы оплаты труда.....	32
2.3 Перспективы развития института оплаты труда в России.....	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	47
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	50

ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата представляет собой важнейшую юридическую и экономическую категорию, поскольку экономика и право находятся в тесной взаимосвязи. Реформы, которые происходят в экономике, влекут за собой изменение основных правовых норм об оплате труда. Именно зарплата является основным фактором социально-экономической жизни государства, поскольку высокий уровень заработка демонстрирует процветание, прогрессирование каждой отрасли экономики страны. Чем выше стоимость трудовых ресурсов, тем больше усилий прикладывает руководство предприятия для того, чтобы наиболее эффективно и экономически полезно использовать рабочую силу, а также улучшить продукцию. Нормы, которые связаны с оплатой и нормированием труда, образуют правовой институт особенной части трудового права. В Трудовом кодексе содержатся два определения, касающихся вознаграждения за труд: заработная плата и оплата труда. Трудовой кодекс отдает приоритет «оплате труда», однако, Международная организация труда доказывает в своих документах обратное, сообщая о том, что именно «заработная плата» более точно выражает смысл наемного труда как категории трудового права¹.

Так, в статье 37 Конституции РФ установлен принцип, из которого следует, что каждый вправе получать вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также не ниже минимального размера оплаты труда. Этот принцип отражает основополагающие положения об оплате труда в нашем государстве. Трудовой доход всех работников определяется исходя из: личного вклада каждого, учитывая конечный результат работы предприятия; координируется налогами; не ограничивается максимальным размером.

Данная тема является интересной для изучения и актуальной для современного действующего трудового законодательства, так как ежедневно развиваются и усвершенствуются международные экономические отношения,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // «Российская газета», № 256, 31.12.2001.

образуются новые профессии, формируются новейшие положения и показатели в сфере оплаты труда.

Объектом исследования выступает институт оплаты труда в России.

Предметом изучения данной работы выступают общие положения в области оплаты труда, история становления института оплаты, понятие и сущность конституционных гарантий оплаты, а также особенности правового регулирования и развития этого института.

Методами исследования являются формально-юридический, сравнительно-правовой, а также метод анализирования судебной практики. Формально-юридический метод позволит исследовать юридические факты, юридические тексты, поможет правильно их истолковать, посредством использования специальных юридических терминов и конструкций. С помощью сравнительно-правового метода мы комплексно изучим правовую культуру в сопоставлении опыта различных стран и народов, обратим внимание на традиции и новации в развитии государственных и правовых институтов. Изучая материалы, представленные в судебной практике, можно сделать вывод о распространенности данного института, о проблемах и вопросах, возникающих при его реализации.

Целью нашего исследования является изучение особенностей действующего законодательства в сфере оплаты труда, исследование новшеств и перспектив в развитии этой области науки.

Чтобы достичь поставленных целей, необходимо решить следующие ключевые задачи:

- проанализировать законодательство в области трудового законодательства, по вопросам оплаты труда;
- изучить основные понятия, положения, нормативные правовые акты в этой сфере;
- проработать основополагающие гарантии оплаты труда;
- исследовать структуру оплаты труда;
- рассмотреть системы и формы заработной платы;
- отследить перспективы развития института оплаты труда в России;

- проанализировать решения судов различных инстанций по данной теме.

Решение поставленных задач определило структуру выпускной квалификационной работы. Работа состоит из введения, двух глав, состоящих из разделов, заключения и списка используемой литературы. Каждая глава завершается выводами по рассматриваемому вопросу.

В основу работы были положены теоретические труды в области трудового права таких ученых, как Иванова Г.Г., Рыбина О. И, Кулакова Е.В., Орловский Ю.П., Гладков Н., Гребенщиков А.В.

Также использовались нормативно-правовые акты, федеральные законы, учебные пособия, комментарии и судебная практика, на основе которой я делал выводы и формировал собственную точку зрения.

1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ГАРАНТИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1 История формирования института оплаты труда

История института оплаты труда в России не уходит глубоко в древность, и стала вызывать интерес к изучению лишь только после Октябрьской революции. Несмотря на то, что не было разработано систематизированных и кодифицированных норм о труде, в истории России все равно содержатся исторические памятники, которые располагают данными об оплате труда, о том, как развивался этот институт, какие проблемы встречались на пути становления. Первым источником права, который может нам повествовать об истории развития оплаты труда, является «Русская Правда». Примером может служить труд строителей, плотников, городников, мостников. Об этом мы можем узнать из исторического предания времен Ярослава Мудрого, который принял решение возвести в Киеве Георгиевскую церковь².

Следует отметить, что уже в те века было известно о сдельной оплате труда. В очерках «Русской Правды» содержится информация о том, сколько нужно платить мостнику за его работу. То есть мостнику, помостившему мост, полагалась одна ногата (денежная единица Древней Руси) в день, при условии, что он замостит около 6,35 аршина помоста. За новый мост платила по ногате, а за починку старого - по 4/10 ногаты.

Уже в XV веке стоимость оплаты труда за день работы была в два раза ниже оплаты XII века.

Следующий период, который мы рассмотрим, будет докапиталистический - XVII век.

В приходно-расходных книгах казенного приказа 1613-1614 годов содержится информация о том, что при дворе Михаила Федоровича Романова ежедневно находилось множество вольнонаемных работников, таких как, портные, скорняки (мастера по производству меховых изделий), сапожники, иконописцы и т.д. Часть работников являлись постоянным персоналом - казенные

² Правда Русская / Под ред. Б.Д. Грекова. М.-Л., 1940.

работники, которые получали поденный «корм», а также «годовое жалованье», другая часть работников являлась временным персоналом (сезонные работы) - торговые либо рядовые мастера, которые за работу получали поденный «корм». В дошедших до наших времен записях сохранилась информация о том, что поденный «корм» выдавался как за рабочие дни, так и за воскресные дни, а также, когда работник не присутствовал на работе (не по своей вине).

Труд временных работников оценивался выше постоянных, причем такой же квалификации. Таким образом компенсировался факт того, что они не получали годовое жалованье.

В эпоху Петра I крепостные рабочие и наемные получали одинаковую плату за труд на заводах Демидова. Но важно заметить, что за пределами работы данное равенство нарушалось, поскольку крепостные и прочие рабочие облагались оброками и подушными платежами.

В крепостной Руси шли скачки феодальных оброков и уже в XVIII веке они превысили номинальную оплату труда на заводах, что неминуемо вело к понижению уровня жизни наемников той эпохи.

Следующим периодом, который мы изучим, является крепостная Россия XVII-XVIII веков.

В XVII веке деньги все также обесценивались, цены росли, жизнь становилась все более дорогой, и вследствие росла заработная плата. В то время появлялись первые мануфактуры, на которые привлекались иностранные рабочие. Их труд оценивался выше, чем труд русских работников, а оплата труда вольного наемника всегда превышала ставку крепостного рабочего.

Далее перейдем к рассмотрению XIX века. Труд крепостных крестьян не ценился, и оплата была на много ниже, чем у вольных работников. В материалах литературы, которую мы исследуем, содержалось исследование, повествующее о семьях, работающих на полотняной мануфактуре в селе Опалиха за 1819 год. Расходы превышали доходы на 11,2%, семья с одним или двумя работающими не могла прокормиться зарплатой, а оброки составляли 13% от всего дохода.

В начале XX века был принят первый кодекс законов о труде. КЗоТ 1913 г. в

разделе 6 «О вознаграждении за труд» декларирует о том, что размер вознаграждения определялся тарифами, которые разрабатывались для каждой профессии. Всех трудящихся одной профессии распределяли по группам и категориям и устанавливали для них конкретные размеры оплаты.

По КЗоТу 1922 года размер оплаты труда устанавливался трудовым либо коллективным договором. Особое внимание уделялось оплате труда несовершеннолетних лиц.

По КЗоТу 1971 года оплата труда не ограничивалась максимальным размером, а зависела от вклада и отдачи каждого работника. Если работник трудился в тяжелых или вредных условиях труда, то оплата была повышенной. Новшеством была норма о вознаграждениях по итогам годовой работы.

Подводя итог вышесказанному необходимо отметить, что нормы трудового права развивались с древних времен. Права работников в отношении оплаты труда постоянно ущемлялись. Работники облагались налогами, получали недостаточное вознаграждение за труд, которого не хватало на пропитание семьи. С течением истории нормы об оплате труда совершенствовались, труд работников становился более ценным и значимым для работодателя.

1.2 Понятие и сущность конституционных гарантий оплаты труда

Мы рассмотрели историю формирования института оплаты труда, узнали нормы, регламентировавшие вознаграждение за труд в прошлом, а теперь переходим к исследованию действующих норм трудового законодательства.

Норма, установленная в части 3 статьи 37 Конституции, повествует о том, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Все эти положения также закреплены в Трудовом кодексе и других нормативных правовых актах³.

В статье 130 Трудового кодекса закреплён ряд основополагающих гарантий в сфере оплаты труда.

Первая норма, закреплённая в ст. 130 касается величины минимального размера оплаты труда. Данная гарантия, прежде всего, защищает работников от предельно низкого заработка, который не обеспечивает достойную жизнь, а также представляет базовую величину для того, чтобы составлять тарифные сетки, а также схемы должностных окладов. Федеральные законы устанавливают минимальный размер оплаты труда на всей территории России, и поскольку данная величина является не постоянной и периодически пересматривается. Это зависит от того, что растёт стоимость жизни, изменяется минимальный потребительский бюджет, а также социально-экономическое положение России. Если работник за месяц отработал необходимое рабочее время, а также выполнил нормы труда, то его заработная плата не должна быть ниже МРОТ. По состоянию на 1 января 2016 года минимальный размер оплаты труда составляет 6 204 рубля в месяц.

Нарушение данной гарантии можно рассмотреть на примере решения Центрального районного суда г. Тольятти Самарской области⁴. Так, 14 мая 2015

³ Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993г. Собрание законодательства РФ. 2014. № 31

⁴ Решение Центрального районного суда г. Тольятти Самарской области от 15.04.2015 по делу № 2-2181/2015 ~ М-1454/2015

года в судебном заседании было рассмотрено дело по иску о невыплате заработной платы гражданки Ущাপовской к ОАО Роспечатать. Истец работала киоскером в Роспечати с 2011 по 2014 год. Однако в течение длительного времени заработная плата выплачивалась ниже установленного минимального размера оплаты труда. Во время ухода других коллег в летние отпуска, в дни проведения ревизий, а также в другие дни, когда истец привлекалась к сверхурочным работам, доплата не производилась, дополнительные выходные не предоставлялись. Выплата отпускных производилась после отпуска, что противоречит нормам трудового законодательства. Исковые требования состояли в следующем: обязать работодателя произвести перерасчет и начисление зарплаты за дни ревизии, выплату компенсации за несвоевременную оплату отпускных за 2011, 2012, 2013, 2014 года, за часы переработки в двойном размере, взыскать компенсацию морального вреда. Суд рассмотрел доводы истца и ответчика, и отказал истцу в удовлетворении требований, поскольку был пропущен срок исковой давности, истцом не были предоставлены соответствующие доказательства факта нарушения работодателем трудовых прав работника.

Вторая норма касается мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы. В первую очередь к таким мерам относится индексация заработной платы, которую должны производить как бюджетные организации, так и коммерческие. Из-за роста потребительских цен на товары и услуги повышается и заработная плата.

Следующая гарантия по оплате труда представляет собой ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателей, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы. Удержания из зарплаты могут быть обязательными (алименты на основании исполнительного листа), по инициативе работодателя (если работник причинил работодателю материальный ущерб), неотработанный аванс, который выдан в счет причитающейся заработной платы.

Важно уяснить, не является удержанием вычет из заработной платы в счет погашения кредита, если работник добровольно подал заявление и его к этому

никто не принуждал. Если же работник не подал заявление, то работодатель не имеет права удерживать денежные средства из зарплаты работника. Работник может внести денежные средства в кассу организации.

Следующая гарантия представляет собой норму, предусматривающую ограничение оплаты труда в натуральной форме. Действующее трудовое законодательство регламентирует выплату заработной платы в денежной форме русской валютой. Исключения могут составлять коллективные договоры либо индивидуальные трудовые договоры, или же письменные заявления работников о том, что они хотят получать заработную плату в натуральной форме. Важно заметить, что ее доля не может превышать 20% начисленной зарплаты. Обычно такая форма оплаты труда применяется в сельскохозяйственных отраслях хозяйства. Законодательством запрещена выплата в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия и боеприпасов. Конвенция МОТ № 95 повествует о том, что товары, которые выдаются работнику, могли быть использованы для личного потребления трудящегося и его семьи, и стоимость товаров не должна быть завышенной. Если работник захотел получать часть зарплаты в натуральной форме на определенный срок, то он имеет право отказаться от такой формы оплаты до окончания срока, согласовав это с работодателем.

Еще одной гарантией является получение работником заработной платы в том случае, когда работодатель прекращает свою деятельность и является неплатежеспособным согласно федеральному закону. Статья 64 ГК РФ регламентирует положение о том, что работодатель-банкрот производит расчет выходных пособий и оплату труда лиц, которые работали или работают по трудовому договору во вторую очередь. Кредиторами первой очереди являются граждане, перед которыми работодатель несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, а также компенсация морального вреда. Если у ликвидируемой организации недостаточно имущества для погашения задолженности перед кредиторами, то имущество распределяется

пропорционально суммам требований, которые подлежат удовлетворению. Если работник предъявил требования к ликвидируемой организации, и они не были удовлетворены в связи с недостаточностью имущества, то данные требования считаются погашенными. Важно отметить, что требования по зарплате должны быть удовлетворены после платежей, которые связаны с судебными расходами по делу о банкротстве, выплатой вознаграждения арбитражному управляющему, требований по текущим платежам, которые связаны с оплатой деятельности лиц, привлечение которых предусмотрено законодательством и осуществляется арбитражным управляющим для того, чтобы обеспечить исполнение обязанностей, которые на него возложены в деле по банкротству.

Особое внимание следует уделить государственному надзору и контролю за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда. Статья 354 ТК РФ устанавливает положение о том, что Федеральная инспекция труда представляет собой основной орган, который осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Основополагающие нормы о контроле закреплены в 57 главе Трудового кодекса РФ. Государственный инспектор труда имеет право инспектировать любую организацию по всей территории России вне зависимости от ее организационно-правовой формы и формы собственности. Федеральный закон от 26.12.2008 г. № 294 предусматривает порядок проведения проверок организаций и индивидуальных предпринимателей. Следует запомнить, что мероприятия по контролю проводятся на основании распоряжения органов государственного контроля (надзора) и только тем лицом, которое указано в этом распоряжении. Проверка длится не более месяца и не чаще одного раза в два года.

Если работодатель задерживает выплату заработной платы более чем за 15 дней, то работник имеет право известить работодателя в письменной форме о том, что он приостанавливает работу на весь период до того, как работодатель выплатит задержанную сумму. Но в статье 142 ТК РФ содержится оговорка о том, что нельзя приостановить работу в период военного и чрезвычайного положения, в органах Вооруженных Сил РФ, государственным служащим, в организациях,

которые обслуживают особо опасные виды производств и оборудования, работникам, труд которых связан с обеспечением жизнедеятельности населения. К таковым относятся работники энергообеспечения, отопления, теплоснабжения, водоснабжения, газоснабжения, связи, станций скорой и неотложной медицинской помощи. Интересно заметить, что в случае приостановки работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в своё рабочее время.

Согласно п. 57 Постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004 г. приостановка работы допустима не только в случае, если вина работодателя присутствует, но и если вины нет. Данные положения закреплены в статье 419 Трудового кодекса. Самые неблагоприятные последствия наступают за невыплаченную зарплату, пенсию, стипендию, пособие. Статья 145.1 Уголовного кодекса предусматривает за эти нарушения уголовную ответственность⁵.

В статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях содержится положение о том, что если работодатель выплачивает зарплату 1 раз в месяц либо задерживает ее, то это может привести к ответственности, а, следовательно, и к штрафу до 5 тысяч рублей (должностные лица и индивидуальные предприниматели), до 50 тысяч рублей (юридические лица). Если правонарушение совершено повторно, то часть 4 статьи 5.27 предусматривает дисквалификацию руководителя организации, которое допустило нарушение на срок от одного года до трех лет.

Судебная практика содержит самые разнообразные решения по данной теме, одно из которых мы рассмотрим далее.

Карсунский районный суд Ульяновской области 3 августа 2011 года рассмотрел дело об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. На предприятии была проведена общенадзорная проверка, в ходе которой были установлены нарушения трудового законодательства, а именно: заработная плата выплачивалась 1 раз в месяц, а аванс выплачивался только по инициативе работников, с марта по апрель 2011 года более 20% заработной платы

⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Российская газета», № 72, 08.04.2004.

выплачивалось в не денежной форме. Суд рассмотрел доводы и сторон и удовлетворил иск, признав работодателя виновным, назначив ему штраф в размере тридцати тысяч рублей⁶.

Уголовный кодекс в части 1 статьи 145.1 содержит следующие сведения. Если работодатель частично (то есть менее половины) не выплачивает зарплату, пенсию, стипендию, пособие более трех месяцев, совершая данное деяние с корыстной целью либо иной личной заинтересованностью, то на него может быть наложен штраф в размере до ста двадцати тысяч рублей либо в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

Если работодатель более двух месяцев не выплачивал зарплату, пенсию, стипендию, пособия, либо выплачивал зарплату ниже МРОТ более двух месяцев, совершая вышеперечисленное с корыстной целью, то наказание будет следующее: либо штраф от ста до пятисот тысяч рублей, либо зарплата или иной доход осужденного за период до трех лет, или принудительные работы сроком до 3 лет с лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью сроком до 3 лет либо без такового, или лишение свободы сроком до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью сроком до 3 лет либо без такового.

Примером может служить рассмотрение уголовного дела Когалымским городским судом Ханты-Мансийского автономного округа. 23 декабря 2011 года в ходе процесса было установлено, что директор городского муниципального унитарного предприятия «Роспечать» умышленно и действуя из корыстной цели и иной личной заинтересованности не выплачивала заработную плату работникам более двух месяцев, хотя имела такую возможность. Директор организации пыталась создать видимость экономического благополучия перед администрацией и перед работниками, а также с целью дальнейшего развития организации. В ходе

⁶ Постановление Курсунского районного суда Ульяновской области от 03.08.2011 г. № 5-22/2011

судебного заседания подсудимая признала свою вину и ходатайствовала о том, чтобы дело рассмотрели без исследования доказательств. Потерпевшие подали ходатайство о том, чтобы прекратили уголовное дело в отношении подсудимой, поскольку они не имеют к ней претензий, но суд не усмотрел оснований для прекращения уголовного дела за примирением сторон, поскольку ущерб не был возмещен в полной мере и до момента рассмотрения дела часть зарплаты все еще не была выплачена. Суд рассмотрел все обстоятельства дела и назначил наказание в виде штрафа в размере 5 тысяч рублей. Важно отметить, что санкция, которую установил суд является ниже наименьшего предела, который установлен в ч. 2 ст. 145.

Если все вышеперечисленные деяния повлекли тяжкие последствия, то штраф будет составлять от 200 до 500 тысяч рублей либо размер зарплаты, либо иной доход осужденного от 1 года до 3 лет или лишение свободы от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью до 5 лет, либо без такого⁷.

Заключительная гарантия об оплате труда, которую мы рассмотрим, будет касаться сроков и очередности выплаты заработной платы. Об этом говорит статья 130 Трудового кодекса.

В статье 136 ТК РФ регламентированы положения о том, что зарплата должна выплачиваться не реже каждые полмесяца в тот день, который был установлен в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре либо трудовом договоре. Следует уяснить, что никакой локальный нормативный акт организации (будь то приказ либо распоряжение) не может нарушить положение о выплате заработной платы два раза в месяц, которое установлено трудовым законодательством. Разница между выплатами не может быть меньше 14 дней. Существуют случаи, когда зарплата выплачивается один раз в месяц. Здесь налицо нарушение сроков выплаты зарплаты. Получается, что работодатель должен начислить и выплатить работнику заработную плату с учетом начисления

⁷ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // «Российская газета», № 256, 31.12.2001.

денежной компенсации.

Подводя итог вышесказанному хотелось бы отметить, что государственные гарантии оплаты труда имеют особо важное значение в современном обществе и действующем законодательстве. Каждая гарантия регламентирована специальным нормативным правовым актом и охраняется законом от посягательств на нарушения. Достойная и своевременная оплата труда на сегодняшний день является одной из значимых проблем в современной России, как в аспекте экономической безопасности, так и в аспекте защиты прав собственности, являющийся одной из основ конституционного строя Российской Федерации. Бесспорно, уровень минимальной оплаты труда, установленный в настоящее время в Российской Федерации, является крайне низким, не соответствует реальным трудовым затратам и приводит к занижению цены труда работников.

2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Правовое регулирование института оплаты труда

Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации каждый человек имеет право получить вознаграждение за его труд, за проделанную работу. При этом не должно быть дискриминации в отношении работников по полу, национальности, а также другим неделовым критериям, труд должен оцениваться не ниже минимального размера оплаты труда, который установлен законодательством и по состоянию на 1 января 2016 года составляет 6204 рубля.

Мы упомянули о норме, установленной в конституции. Однако, схожее положение установлено в статье 21 Трудового кодекса, которое говорит о том, что работник вправе своевременно и в полном объеме получать заработную плату согласно своей квалификации, сложности труда, который он выполняет, количества, а также качества выполненной работы. Важно отметить, что, исходя из основных принципов правового регулирования трудовых отношений следует, что каждому работнику должно быть обеспечено право на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, которая обеспечивает достойное существование как его самого, так и его семьи, и что важно - не ниже минимального размера оплаты труда.

Согласно статье 22 ТК РФ работодатель имеет обязанность обеспечивать работникам равную оплату за труд равной продолжительности и сложности. Если такая обязанность закреплена, то должна быть создана справедливая система оплаты труда. Данный принцип отвечает международным стандартам в сфере заработной платы.

В трудовом кодексе разносторонне изучен институт оплаты труда как совокупность норм о заработной плате. Данные положения установлены в разделе 6, которые регламентирует оплату и нормирование труда в статьях 129-163, а раздел 7 в статьях 164-188 повествует о гарантиях и компенсациях.

Трудовое законодательство устанавливает определение «оплаты труда», а

также «заработной платы». Данные понятия имеют разные определения и соотносятся друг с другом как общее и частное. Заработная плата представляет собой элемент трудового правоотношения.

Оплата труда - это система взаимоотношений между участниками трудового договора насчет учреждения и реализации выплат работнику за выполненную работу. Данная система отношений урегулирована трудовым правом, локальными актами, трудовым договором⁸.

Заработная плата - это часть оплаты труда, которая представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполненной работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Работодатель обязан систематически выплачивать заработную плату за работу, которую работник уже выполнил. Интересно отметить, что именно зарплата представляет собой основной законный источник удовлетворения материальных и духовных потребностей работников. Важно запомнить, что основанием возникновения права на заработную плату является фактическое выполнение трудовой обязанности, а не факт того, что между сторонами был заключен трудовой договор.

Понятие «оплаты труда» шире понятия «заработной платы», хотя на практике они нередко отождествляются и воспринимаются как синонимы, когда речь идет о праве работника на вознаграждение, которое работник получает за выполнение трудовой функции. Именно это определение соответствует современному состоянию трудового права, а также экономики труда. Данную точку зрения разделяет доктор юридических наук, Нуртдинова А.Ф. Противовесом данному пониманию выступает мнение профессора Тучковой Э.Г., которая говорит о том, что идентификация понятий «заработная плата» и «оплата труда» не оправдана, так как они означают разные явления.

Оплата труда представляет собой показатель того, что работник может

⁸ Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ - Часть 1. // Российская газета, № 238-239, 08.12.1994.

достичь, если будет добросовестно выполнять свою трудовую функцию. Оплата труда в форме выражения заработной платы представляет собой ответ организации на труд работника, учитывая количественные и качественные показатели.

Если изучить определение оплаты труда, которое содержится в части 1 статьи 129 Трудового кодекса, то можно отметить, что вознаграждение за труд включает в себя следующие части:

- основная либо ее еще называют тарифной;
- компенсационные выплаты;

Данный вид выплат включает в себя доплаты и надбавки компенсационного характера, учитывая работу в условиях, которые отклоняются от нормальных, а также работу в особых климатических условиях и на территориях, которые подверглись радиоактивному загрязнению. Также сюда входят иные выплаты компенсационного характера.

- стимулирующие выплаты.

Данную категория составляют премии и другие поощрительные выплаты.

Следует более подробно рассмотреть каждую из вышеназванных частей.

Основная (тарифная) часть вознаграждения за труд выражается посредством критериев, установленных Трудовым кодексом. Такими критериями являются квалификация работника, сложность, количество, качество, а также условия выполняемой работы.

Трудовое законодательство установило критерии того, как определить размер зарплаты, которые содержатся в статьях 159-162. В данных нормах определено количество труда, которое работник должен предоставить работодателю. Всеобщим мерилom количества труда является рабочее время, однако может использоваться другой критерий, такой как дневная выработка.

Это означает, что работник получает оплату за всю выполненную работу, за весь труд. Примером может служить следующая ситуация: работодатель привлекал работника к сверхурочным работам в течение месяца и в итоге выплатил заработную плату с надбавкой, учитывая дополнительную работу.

Может быть обратная ситуация: работник находился на больничном две недели и, следовательно, ему будет оплачено только фактически отработанное время, а за то время, когда он болел, выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Чтобы охарактеризовать критерий качества труда, необходимо учитывать такие показатели, как сложность, тяжесть, ответственность, самостоятельность, напряженность. О сложности труда можно судить из названия специальности, должности, а также в квалификации, которая присваивается работнику. Чем выше квалификация у работника, тем большую зарплату он получает. Должность может характеризоваться наличием категории. Например, врач 1 категории, врач высшей категории и т.д. Также о сложности можно судить исходя из степени ответственности и того насколько самостоятельно была выполнена работа. Примером может служить младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник. Следует запомнить, что квалификация работника принимается во внимание лишь тогда, когда имеется необходимость для выполнения работы. На практике возможна следующая ситуация: работник, имеющий высокую квалификацию, заключается трудовой договор о выполнении неквалифицированной работы. В этом случае размер заработной платы исчисляется исходя из сложности выполненной работы, а не из квалификации, которая в таких случаях значения не имеет.

Кроме всего прочего квалификация работника и сложность работы представляют собой элемент, характеризующий качество труда.

Заключительным критерием определения основной части вознаграждения за труд являются условия выполняемой работы. Этот критерий является важным, но существенное значение он имеет для компенсационной части зарплаты, так как тарифные ставки и оклады достаточно редко устанавливаются, учитывая условия труда.

Далее рассмотрим вторую составляющую заработной платы - компенсационные выплаты. Цель таких выплат - компенсация неблагоприятных воздействий вредных производственных факторов, климатических условий или дополнительной нагрузки (трудовых затрат).

Минздравсоцразвития России выделяет ряд компенсационных выплат:

1. Первую группу представляют выплаты работникам, которые занимаются тяжелым трудом, работают с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 219 Трудового кодекса РФ). В данном контексте термин «компенсация» представлен в широком смысле и означает меры, которые призваны возмещать неблагоприятные воздействия тяжести либо условий труда. К таким компенсациям закон относит дополнительный отпуск (статья 116 ТК РФ), лечебно-профилактическое питание (молоко), предоставляемое на предприятиях за вредность (статья 222 ТК РФ) и доплаты работникам (к ним относятся повышенные тарифные ставки), которые занимаются трудом, связанным с вредными или опасными условиями (статья 147 ТК РФ)⁹.

2. Вторую группу составляют выплаты за работу в тех местностях с особыми климатическими условиями.

3. Третья группа представляет собой выплаты за работу в таких условиях, которые отклоняются от нормальных. К таким условиям относятся выполнение работ разной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочные работы, работа в ночное время.

4. Четвертую группу составляют надбавки за работу с данными, представляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием и работа с шифрами. Подробная характеристика компенсационных выплат содержится в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития от 29.12.2007 г.

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за работы на тех территориях, которые подверглись радиоактивному загрязнению. Компенсационными доплатами являются доплаты за управление бригадой, за режим работы в несколько смен, за вахтовый метод работы, за деление рабочего дня на несколько частей и т.д.

Рассматривая компенсационные выплаты, следует их отличать от

⁹ Кулакова Е.В. Нормативно-правовая база для введения новой системы оплаты труда в бюджетной сфере // Советник бухгалтера в здравоохранении. 2008. № 4. - С. 43-67.

компенсации (глава 23 Трудового кодекса РФ). Согласно статье 164 ТК РФ компенсация представляет собой денежную выплату, установленную с целью возмещения работнику затрат, которые связаны с исполнением трудовой обязанности. К компенсации относятся возмещение расходов, которые связаны со служебной командировкой (проезд, найм жилья и т.д.). Эти положения закреплены в статьях 167 и 168 ТК РФ.

Важно отметить, что на практике нельзя четко разграничить тарифную часть зарплаты от компенсационной, так как учет условий труда воплощается или посредством повышения тарифной ставки, оклада или с помощью компенсационных выплат.

Так, в соответствии со статьей 129 Трудового кодекса заработная плата (оплата труда) это вознаграждение за труд, размер которого зависит от того какую квалификацию имеет работник, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

И наконец мы переходим к заключительной части заработной платы - стимулирующим выплатам. Министерство здравоохранения и социального развития к стимулирующим выплатам относит:

1. выплата за интенсивность и высокий результат работы;
2. выплата за качество выполненной работы;
3. выплата за стаж непрерывной работы и выслугу лет;
4. премиальная выплата по итогу работы.

В данном перечне не учтены различные премии, устанавливаемые в разные периоды времени (ежемесячно, поквартально, за год), а также за выполнение разных групп показателей.

В первой главе мы подробно рассмотрели гарантию трудового законодательства о том, что заработная плата должна выплачиваться не реже каждые полмесяца и, чтобы не повторяться, мы продолжим изучать основные моменты этого вопроса.

Если обратиться к части 2 статьи 223 Налогового кодекса, то можно отметить, что датой получения дохода в виде оплаты труда признается последний

день месяца, за который был начислен доход за выполненные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором (контрактом).¹⁰

Если выплата заработной платы выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, то выплата производится накануне этого дня. Важно запомнить, что заработная плата должна быть выплачена не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска в счет оплаты этого отпуска.

Если работник увольняется из организации, то расчет с ним производится в день увольнения. Данная норма часто нарушается, и чтобы этого избежать, следует запомнить, что днем увольнения считается последний день работы, за который работнику должна быть начислена заработная плата. Если же работник не работал в день увольнения, то расчет должен быть произведен не позже следующего рабочего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае если работодатель нарушил установленный законом срок выплат при увольнении, то он обязан осуществить их выплату с учетом процентов за каждый день просрочки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета.

Чтобы более подробно изучить тему, необходимо рассмотреть методы правового регулирования заработной платы, которые представляют собой формы и размеры оценки трудового вклада работников и устанавливаются государством или по соглашению сторон. Наукой трудового права разработано три метода: государственный (централизованный) метод или как его называют по-другому, государственное нормирование; договорный метод (договорное регулирование), локальный.

Сначала следует рассмотреть государственное нормирование, которое представляет собой императивный метод и осуществляется посредством установления принципов оплаты труда, а также государственных гарантий оплаты труда. В российском трудовом законодательстве данный метод долгое время имел приоритетное значение, поскольку преобладала государственная собственность,

¹⁰ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.08.2000, № 32, ст. 3340.

производился всепоглощающий контроль за мерой потребления и труда. В настоящем происходит активный рост экономических отношений и государственное нормирование постепенно уходит в тень. Государство оставляет за собой защитную функцию, охраняя интересы работников, а также и условия производства.

Государство охраняет интересы работников, а, следовательно, устанавливает МРОТ, регламентирует нормы, обеспечивающие защиту доходов работников, а также нормы, которые закрепляют региональное отличие оплаты труда. В отношении государственных служащих государство выступает работодателем и устанавливает их заработную плату. В таких случаях государство пользуется методом прямых предписаний. А когда законодатель в законе прямо не предусмотрел размер оплаты, то он оказывает влияние посредством налоговых механизмов (налог на доход работника и налог на доход организации). Данная ситуация представляет собой метод косвенного нормирования.

В соответствии с Рекомендацией Международной организации труда № 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» от 22 июня 1970 года следует учитывать ряд следующих категорий, таких как: потребности трудящегося и его семьи; обобщенный уровень заработной платы в стране; стоимость жизни и перемены, которые происходят в ней; пособия по социальному обеспечению; сравнение уровня жизни иных групп социума; экономические факторы, учитывая требование экономического развития, степень производительности труда и потребность в достижении и поддержании высокой степени занятости.

Для полноты исследования необходимо обратиться к положениям Конвенции Международной организации труда № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» от 29 июня 1951 года¹¹. В данной конвенции закреплены положения о том, что труд мужчин и женщин должен оцениваться одинаково, то есть заработную плату следует

11 Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» // Ведомости ВС СССР. 8 мая 1956 г. № 10. Ст. 202.

устанавливать, руководствуясь качеством работы, профессионализмом, а также результатами труда. Трудовой кодекс Российской Федерации полностью подтверждает и соответствует положению Конвенции и устанавливает в статье 2 принцип, запрещающий дискриминацию в области труда¹².

Если в отношении работника осуществляется дискриминация, то существуют все основания для того, чтобы обратиться в Федеральную инспекцию труда, а также в суд, чтобы возместить материальный ущерб, который причинен работодателем работнику. Работник, который обратился в государственный орган, чтобы отстоять свое право на равенство в оплате труда Закон должен защищать работников, которые обратились за защитой и отстаиванием своего права на равенство при оплате труда от санкций, которые может применить работодатель.

Далее следует рассмотреть договорный метод регулирования, который на данный момент является ведущим и главенствующим в современном обществе. Интересно отметить, что в странах, где активно развиваются и функционируют рыночные отношения, данный метод преобладает. Согласно статье 9 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, а также трудовых договоров. На уровне предприятия решаются такие вопросы, как формы, системы, размеры оплаты труда, меры поощрения, компенсации и доплаты, начисляемые работникам. На данном уровне устанавливаются механизмы регулирования оплаты труда, учитывая рост цен и уровень инфляции.

Этот метод реализуется путем согласования общих интересов работника и работодателя либо соглашения по вопросу оплаты труда.

Наука трудового права устанавливает три уровня договорного регулирования: федеральный уровень, уровень субъектов Российской Федерации и локальный уровень. Договорное регулирование на федеральном уровне осуществляется посредством заключения генерального соглашения, отраслевых

12 Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 5, 1995.

(межотраслевых) тарифных и профессиональных соглашений. Договорное регулирование на уровне субъектов Российской Федерации осуществляется посредством заключения региональных, отраслевых (межотраслевых) тарифных, территориальных соглашений. Договорное регулирование на локальном уровне: индивидуально-договорное и коллективно-договорное регулирование.

В трудовом договоре закрепляется индивидуально-договорное регулирование условий оплаты труда. Если обратиться к статье 57 ТК РФ, которая повествует о содержании трудового договора, то можно отметить ряд основополагающих положений, которые должны содержаться в трудовом договоре: условия оплаты труда, характеристики условий труда, компенсации и льготы работнику за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда. Бывает, что руководство предприятия не заключает с работниками коллективный договор, то в таком случае в трудовом договоре все условия и положения должны быть подробно расписаны.

На практике возможен такой вариант: при трудоустройстве работник и работодатель могут прийти к соглашению о том, что условия оплаты труда нового работника могут быть оценены выше, чем у его коллег. Такое условие должно оговариваться в трудовом договоре.

Коллективно-договорное установление заработной платы распространяется на всех либо на часть работников и устанавливается в соглашениях, либо коллективных договорах.

В заключении следует сказать, что мы рассмотрели правовое регулирование института оплаты труда и сделали вывод о том, что сфера оплаты труда регулируется всесторонне и отражена в различных нормативно-правовых актах.

Также стоит отметить, что достойная оплата труда на современном этапе является важнейшим и приоритетным направлением социальной политики Российской Федерации¹³. Значительная роль в области контроля за соблюдением законодательства в области оплаты труда лежит на органах прокуратуры, органах

13 Ведяшева Ю.С. «Проблема информированности в деятельности органов местного самоуправления по обеспечению социальной защиты населения» // НП «Образование.21 век, 2015 С. 199 - 201.

государственной инспекции по труду, органах местного самоуправления. Среди многих вопросов решаемых ими в процессе своей деятельности, важное место отводится вопросам социального обеспечения и защиты граждан, проживающих на подведомственной территории, а достойная оплата труда, несомненно, играет важную роль среди социальной политики государства в целом. Сегодня достойная оплата труда играет ощутимую роль в поддержании сбалансированного уровня жизни всех слоев населения. Естественно в жизни каждый человек сам устанавливает для себя стоит ли ему добиваться улучшения своего уровня оплаты труда или нет. Но далеко не всегда получается самостоятельно преодолеть эти проблемы, поскольку они предопределены объективными социально-экономическими условиями, тесно связаны со сферой работы и производственной деятельности, практически не зависят от воли отдельного человека. Но данные проблемы прямо влияют на социальную стабильность общества, именно поэтому государство принимает на себя определенную долю ответственности за их наступление и создает систему социальной защиты, предоставляет государственные пенсии, социальные пособия, компенсации и услуги, в том числе и содействующие трудоустройству. Действительно институт правового регулирования оплаты труда был бы недостаточно полным без урегулирования ответственности недобросовестных работодателей. Законодатель планирует предпринять некоторые шаги по этому вопросу, в частности ввести почасовую оплату труда, и установить минимальную оплату за час сто рублей. К две тысячи двадцатому году также планируется уравнивать МРОТ и прожиточный минимум. К вопросу об ответственности недобросовестных работодателей также планируется увеличить срок исковой давности по делам, связанным с невыплатой заработной платы. Все это в перспективе должно привести к достаточно полному урегулированию института оплаты труда, как это урегулировано во многих других иностранных государствах.

2.2 Понятие и классификация системы оплаты труда

Система оплаты труда представляет собой средство, с помощью которого устанавливается зависимость величины заработка от количества, качества и результатов труда. Однако, исходя из смысла статьи 135 Трудового кодекса РФ, система оплаты труда является собой объединение правил, определяющих заработную плату. Система оплаты труда состоит из способа, по которому начисляется заработок работнику, конкретный размер тарифной ставки и оклада. Важно заметить, что система оплаты труда состоит из условий, порядка выплат и размеров доплат, надбавок и премий.

Трудовой договор устанавливает заработную плату исходя из системы оплаты труда, вид которой выбирает руководство предприятия. В локальном нормативно-правовом акте или коллективном договоре должно содержаться условие, порядок, размер, критерии начисления доплат, надбавок и стимулирующих выплат, которые должны согласоваться с представительным органом работников. Работников нужно ознакомить с порядком оплаты труда, который установлен в организации.

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ системы оплаты труда устанавливаются: в федеральных государственных учреждениях, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, в муниципальных учреждениях.

На практике широкое распространение получили следующие системы оплаты труда: повременная (еще ее называют тарифной), сдельная, а также комиссионная.

Первая система оплаты труда, которую следует изучить, называется повременной (тарифной). Эта система является господствующей и самой известной в России и является совокупностью норм, обеспечивающих разный уровень оплаты труда в зависимости от следующих показателей: сложности работы, условий труда, природно-климатических условий, в которых выполнялась работа, интенсивности и характера труда и народно-хозяйственного значения отрасли.

Для более полного и всеобъемлющего изучения темы следует подробнее рассмотреть ряд элементов:

1. Тарифная ставка представляет собой зафиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовой обязанности (нормы труда) определенной квалификации (сложности) за единицу времени, которая исчисляется в часах, днях, месяцах, не учитывая компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Эти положения регламентирует статья 129 Трудового кодекса. Наука выделяет часовую, дневную и месячную тарифную ставку, которая выражается в денежном эквиваленте. В нормативно-правовых актах сказано, что тарифная ставка первого разряда не может быть ниже МРОТ. Важно запомнить: нельзя отождествлять часовую тарифную ставку и часовой средний заработок. последний используют для того, чтобы исчислить средний заработок конкретного работника на предприятии, на котором используется система суммированного учета рабочего времени. Тарифная ставка может повышаться в зависимости от того насколько сложную работу выполняет работник и насколько напряженные условия труда, в которых он осуществляет свою трудовую функцию. Чем выше уровень сложности выполняемой работы, тем выше тарифные ставки.

2. Второй элемент - оклад (должностной оклад). Представляет собой ежемесячный размер оплаты труда работника, который устанавливается согласно должности и квалификации руководителя, специалиста либо служащего.

3. Следующий элемент - тарифная сетка. Представляет собой шкалу, которая разбита на разряды. Она дает возможность определить размер тарифной ставки для оплаты труда рабочих в зависимости от сложности выполняемых работ и их квалификации, посредством умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент. В научной литературе сказано, что количество тарифных разрядов может быть различным. Тарифная сетка имеет следующее строение: число разрядов, диапазон сетки, междуразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду). Существенное значение имеют не количество разрядов, а диапазон тарифных

коэффициентов, то есть соотношение в оплате труда между первым и последним разрядами. В тарифном разряде отражается сложность труда и уровень квалификации, который требуется от работника. Диапазон тарифной сетки - это соотношение тарифного коэффициента первого и последнего разряда. Самыми распространенными считаются шестиразрядные и восемнадцатиразрядные тарифные сетки. Для того, чтобы оплачивать труд работников бюджетной сферы в 1992 году была разработана и введена в действие Единая тарифная сетка, которая состояла из восемнадцати разрядов. Каждому разряду соответствовал определенный тарифный коэффициент. Коэффициент первого разряда равнялся 1,00. В настоящий момент величина коэффициентов составляет от 1,00 до 4,5. Тарифные коэффициенты показывают во сколько раз тарифная ставка работника второго и последующего разряда выше ставки работника первого разряда. Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки утверждены Постановлением Правительства РФ от 29 апреля 2006 года № 256 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». С 1 по 8 разряд применяют, чтобы оплачивать труд работников бюджетной сферы.

Также необходимо затронуть понятие квалификационного разряда, который представляет собой величину, отражающую уровень профессионализма работника. Чтобы более подробно изучить тарифную сетку, необходимо упомянуть о тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий. Он применяется для того, чтобы определить степень сложности различных работ, которые выполняют рабочие. Посредством данного справочника можно использовать единые критерии, чтобы определить уровень сложности работы и впоследствии присвоить ей соответствующий разряд. На данный момент в Российской Федерации применяют Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий от 31 октября 2002 года № 787 в редакции от 20 декабря 2003 года¹⁴. Данный справочник составлен по видам производств вне

14 Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-

зависимости от отраслевой принадлежности организации, где существуют такие производства и такие работы осуществляются. Справочник часто дополняется изменениями, ученые и практики разрабатывают и внедряют новшества для усовершенствования законодательства. В настоящее время справочники не являются обязательными и лишь носят рекомендательный характер.

Условия оплаты труда, которые установлены Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами не могут ухудшаться. Вышеназванные справочники, а также тарифная система созданы с той целью, чтобы гарантировать реализацию права каждого работника на достойную и равную оплату за труд равной значимости и ценности¹⁵.

4. Далее переходим к следующим элементам тарифной системы - доплаты и надбавки тарифного характера. Они устанавливаются в зависимости от специфики труда и действуют всегда. Доплата - это выплата, которая предоставляется работнику в денежном эквиваленте с целью компенсации воздействия на работника таких неблагоприятных факторов, как многосменность, интенсивность труда, вредные условия, в которых работает работник, сезонность и др. Надбавка - это денежная выплата, которая носит поощрительный характер и призвана сподвигать работника к высокому качеству и производительности.

По целевой направленности доплаты и надбавки подразделяются на компенсационные и стимулирующие. Самой распространенной является компенсационная доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда. В данном случае повышенная оплата устанавливается посредством увеличения размера тарифной ставки (оклада) или введения доплат к ставкам за работу с такими условиями.

Если сделать историческую справку и обратиться к ранее действовавшему законодательству, то можно отметить, что размер доплаты к тарифным ставкам (окладам) за работу с вредными и тяжелыми условиями труда устанавливали до

квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // «Российская газета», № 212, 06.11.2002.

15 Письмо Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» // «Официальные документы в образовании», № 21, июль, 2010.

24%, а с особо вредными и тяжелыми до 24% ставки (оклада).

Стимулирующий характер носят доплаты при совмещении различных должностей и профессий. Совмещение профессий - это выполнение дополнительной трудовой функции по другой профессии наряду со своей основной работой и вся работа выполняется в рамках одной смены. Если обратиться к статье 151 Трудового кодекса, то можно узнать, что размер данной доплаты стороны устанавливают по соглашению и максимального значения доплаты не установлено.

Законодатель в статье 154 Трудового кодекса предусмотрел доплату за работу в ночное время. Локальными нормативными правовыми актами устанавливаются повышенные размеры оплаты труда за работу в ночное время, которое исчисляется с 22.00 до 06.00 часов, размер такой доплаты устанавливается в коллективном договоре.

Существуют надбавки за профессиональное мастерство. Такие надбавки устанавливаются работникам, которые постоянно обеспечивают высокую производительность и качество продукции и выполненной работы, осваивают новую профессию и ряд смежных функций.

Самой популярной и распространенной является надбавка за выслугу лет работникам, труд которых оплачивается из бюджетных средств. На предприятиях, где работа связана с химическим оружием - надбавки за стаж непрерывной работы в размере от 15 до 50% в зависимости от стажа и группы работ.

Мы всецело и всесторонне рассмотрели тарифную систему оплаты труда. Далее перейдем к изучению следующей системы оплаты труда.

В бестарифной оплате труда заработная плата зависима от конечного результата работы предприятия. Такой вид оплаты сначала применяли на арендных предприятиях. На данный момент распространена на предприятиях с немногочисленным персоналом, где неотъемлемым условием является положительный психологический климат в коллективе, работники доверяют друг другу и своему руководителю. Основой и базисом трудового вклада является уровень квалификации работника, который он реализовал в процессе работы и

который принес полезный результат предприятию. В этой системе оценивается не номинальная ценность работника, а его реальный вклад.

Чтобы более подробно изучить бестарифную оплату труда, следует рассмотреть материалы судебной практики. В Советский районный суд г. Брянска Брянской области обратилась истец с иском о взыскании зарплаты, денежной компенсации, а также компенсации морального вреда. После того, как истец уволилась с работы по собственному желанию, ей стало известно, что работодатель с ноября 2014 года не в полном объеме выплатил зарплату. В ходе рассмотрения дела стало известно, что в отношении истца использовалась бестарифная система оплаты труда. С момента заключения трудового договора и до момента увольнения истец не предъявляла к ответчику требований об изменении условий трудового договора, касающихся начисления зарплаты. Заработная плата выплачивалась 25 и 10 числа месяца. Суд не принял доводов истца, касающихся того, что между ней и работодателем была устная договоренность об установлении фиксированного оклада, так как это обстоятельство опровергается трудовым договором. Рассмотрев все обстоятельства и доказательства по делу, суд пришел к выводу о том, что с ноября 2014 по август 2015 года зарплату начисляли и выплачивали согласно трудовому договору, денежная компенсация за задержку выплаты зарплаты выплачена в полном объеме. В связи с вышесказанным суд отказал истцу в удовлетворении требований.

Далее перейдем к рассмотрению видов тарифной оплаты труда: простая поверенная, повременно-премиальная, повременная с нормированным заданием, а также смешанная (иное название «повременно-сдельная»).

В простой повременной форме оплата за труд осуществляется за четкое количество отработанного времени вне зависимости от объема выполненной работы. По способу, по которому начисляется заработная плата эту систему можно подразделить на: почасовую, поденную, помесечную. В почасовой ставке заработную плату начисляют за количество часов, которое работник отработал за конкретный месяц. При поденной ставке заработную плату начисляют за

количество дней, которое работник отработал за конкретный месяц. В случае помесечной оплаты зарплата рассчитывается исходя из твердой ставки (оклада) за отработанный месяц, количества отработанных дней, которые были предусмотрены в рабочем графике за месяц, а также количества рабочих дней, которые работник фактически отработал в текущем месяце. Если работник отработал все дни месяца полностью, то размер зарплаты не будет зависеть от количества рабочих часов либо дней в определенном месяце. Оклад будет начислен в полном объеме. На практике бывают ситуации, что работник отработал не весь месяц. В таком случае зарплата будет начислена только за фактически отработанные дни. В простой повременной системе оплаты труда не в полном объеме налажена связь между конечным результатом труда и зарплатой работника.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работодатель наряду с заработной платой предусматривает начисление, а также выплату премий (за особые достижения в качественных и количественных показателях), которые устанавливаются в определенных процентах от тарифной ставки (должностной оклад) на основании: 1) положение о премировании работников, которое разрабатывает организация; 2) коллективный договор; 3) приказ (распоряжение) руководителя предприятия. Зарплата при данном способе оплаты рассчитывается по принципу простой повременной. Сумму, которую работодатель начислил работнику в качестве премии прибавляют к зарплате и выплачивают вместе с ней.

На практике выделяют повременную систему с нормированным заданием. Данная система подразумевает собой установление конкретного плана работ, который необходимо выполнить за определенное время, при этом соблюдая требования к качеству произведенного товара либо работы. Заработная плата состоит из повременной части, а также доплаты за выполнение установленного задания. Следует запомнить четкое отличие от повременно-премиальной системы. В повременной системе с нормированным заданием засчитывается лишь выполнение плана, а не перевыполнение. В данном случае премию могут выплачивать за высококачественную продукцию, за то, что работник экономно использовал сырье и материалы в ходе работы.

В современной науке и практике применяют смешанную или по-другому ее называют повременно-сдельную систему оплаты труда. Она включает в себя синтез тарифной, а также сдельной оплаты труда.

Наука трудового права выделяет следующую классификацию в зависимости от способа расчета заработной платы: прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, сдельно-премиальная, косвенная сдельная, аккордная. Чтобы понять сущность сдельной системы оплаты труда, необходимо рассмотреть каждую из ее разновидностей.

При прямой сдельной системе зарплату начисляют исходя из объемов выполненных работ с использованием твердых сдельных расценок, которые установлены в организации с учетом квалификационного уровня работника. При такой системе чаще всего у работника нет заинтересованности в том, чтобы достичь высоких показателей деятельности коллектива в целом, повышении качества работы. Расценку рассчитывают исходя из тарифной ставки, которая соответствует разряду работы, а также нормы выработки (используются в массовых и крупносерийных производствах) и нормы времени (используются в единичных и мелкосерийных производствах). Если применяется норма выработки, то расценка рассчитывается посредством деления тарифной ставки на норму выработки. Если применяется норма времени, то расценка рассчитывается посредством умножения тарифной ставки на норму времени. При этой системе заработная плата исчисляется путем умножения тарифной ставки на количество продукции (выполненная работа, оказанные услуги), которую работник произвел.

Сдельно-прогрессивная система - оплата труда производится по прямым сдельным расценкам в пределах установленных норм, а сверх норм - по более высоким расценкам, которая превышает установленную расценку не больше, чем в 2 раза. При такой системе заработная плата увеличивается быстрее, чем производительность труда, следовательно, сдельно-прогрессивную систему нужно вводить на недолгий срок (от 3 - 6 месяцев). Например, сдельно-прогрессивную систему можно вводить для того, чтобы выполнить неотложный заказ либо устранить последствия аварии. Обязательное условие для работника -

обеспечение начального уровня выработки, который называется норма.

Сдельно-регрессивную систему применяют, когда для предприятия экономически невыгодно увеличивать объемы производства сверх плана, так как оно не может быстро реализовать продукцию, произведенную сверх плана. В таком случае продукция, которая произведена согласно плану, будет оплачиваться по базовым расценкам. Если продукция произведена сверх установленного плана, то оплата производится по более низкой расценке.

При сдельно-премиальной системе работник получает вдобавок к заработной плате премию за перевыполнение нормы выработки, а также за то, что работник достиг высоких количественных и качественных показателей в работе. Все показатели (например, прирост производительности труда, улучшение качества товаров, отсутствие брака, снижение затрат при производстве и т.п.), по которым начисляется премия устанавливаются положением о премировании. Зарплата складывается из сдельного заработка, который исчисляется из расценок и количества изготовленной продукции, а также премии.

Косвенно-сдельную систему применяют в отношении тех работников, которые выполняют вспомогательные работы при обслуживании основного производства (те, кто заняты ремонтом и настройкой оборудования, а также осуществляют обслуживание основных рабочих). Смысл косвенной системы состоит в том, что заработная плата вспомогательного рабочего находится в зависимости от результата труда основного рабочего. В этом случае сложно определить количественный вклад рабочих, их заработная плата определяется путем умножения косвенной расценки на фактически выпущенную продукцию, произведенную рабочим, которого они обслуживают. Косвенно-сдельная расценка рассчитывается следующим образом: тарифная ставка «вспомогательного» рабочего делится на суммарную норму выработки основных рабочих.

Аккордная система (иногда в литературе эту систему называют сдельным аккордом) предусматривает оплату не за единицу продукции, а за целый комплекс работ. Такую систему применяют для отдельных категорий рабочих, бригады работников с целью усилить их заинтересованность в увеличении

производительности труда, а также уменьшении времени на выполнение задания. Размер заработной платы рассчитывают на базе калькуляции, в которую включен список работ, которые необходимо выполнить, их объем и расценка, общая стоимость выполненных работ по аккордному заданию, общий размер оплаты за исполнение всего объема задания. В аккордной системе предусмотрено премирование за то, что работник досрочно выполнил аккордное задание. Такую систему применяют в работах по ликвидации аварий, ремонту оборудования, при строительстве, а также при выполнении особо важных и срочных задач¹⁶.

В заключении важно отметить, что мы изучили понятие и классификации систем оплаты труда. Каждая из видов имеет свои особенности, специфические черты, которые позволяют применять их на разных предприятиях и в наиболее необходимое время.

В целом проблема несоблюдения законодательства в сфере оплаты труда не нова, но в последние годы в связи с усилением кризисных явлений в российской экономике данная проблема с каждым днем становится все более актуальной и потому требует от законодателя перспективных шагов по усовершенствованию законодательства в сфере оплаты труда, а также усиления контрольно-надзорной функции органов прокуратуры и государственной инспекции по труду с целью предотвращения дальнейших злоупотреблений и нарушений в этой, безусловно важнейшей социальной сфере, как оплата труда граждан. Однако исследование данной проблемы не исчерпано в юридической науке, поэтому дискуссия по данному вопросу продолжится, и непременно приведет к перспективным шагам законодателя по урегулированию вопроса оплаты труда и соответствия уровня оплаты труда международным стандартам.

16 Муравьев С., Завойкина Н. Труд должен оплачиваться. В срок и полностью. / С. Муравьева, Н. Завойкина // Эж-Юрист. 2007. № 3. - С. 17-45.

2.3 Перспективы развития рынка труда в России

В связи с возникшей обстановкой в мире, нестабильностью экономики и политической системы, конфликтами, возникающими на мировой арене, нашей стране нужно развивать собственные производства и технологии в различных отраслях науки, техники, создавать возможности для развития аграрного сектора экономики и, чтобы это осуществить необходимо обучать и трудоустраивать высококвалифицированные кадры. Система образования, которая действует в нашей стране, не соответствует потребностям рынка труда, поскольку спрос превышает предложение. На данный момент необходима высококвалифицированная рабочая сила, грамотные кадры, а поскольку рабочие специальности не набрали достаточной популярности, возникает дисбаланс между спросом и предложением. Социологические исследования и опросы показывают, что количество вакансий на рынке труда превышает численность грамотных специалистов, которые отвечают предъявляемым требованиям. Все вышесказанное заставляет работодателя более гибко относиться к выбору потенциального работника, существенно увеличивать разрыв между самой низкой и высокой заработной платой. Поскольку Россия с каждым годом все больше поставляет свои товары на международный рынок, открывает внутренний рынок для иностранных компаний, все это ведёт к тому, что усиливается конкуренция, и, следовательно, необходимо улучшать и повышать качество производимых товаров и услуг. В связи с этим возникает острая необходимость в высококвалифицированных сотрудниках. Департамент трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России проводил статистический анализ и получил следующие данные, согласно которым к 2016 году численность трудоспособного населения снизится на 9,8 миллионов и составит 58% от общего населения страны. Это снижение приведёт к тому, что возникнет более глобальная нехватка кадров, которая не изменится вплоть до 2030 года. Решение этих проблем будет осуществляться с помощью снижения требований к трудовому стажу работников. В скором времени компании будут

осуществлять большие затраты, чтобы привлечь и удержать квалифицированного сотрудника, они будут внедрять различные программы на мотивацию, более гибко подходить к требованию по опыту кандидата, а также снимут возрастные ограничения.

Если изучить данные статистических исследований, а также множественные статьи, находящиеся в сети «Интернет», то можно вывести ряд тенденций на рынке труда на нынешний 2016 год:

Диссонанс между спросом и предложением. Рынок труда перенасыщен кадрами (экономисты, юристы, специалисты иных гуманитарных профессий), но не теми, которые нужны работодателям (рабочие специальности, инженеры). Кандидаты, которые откликаются на вакансии, не обладают достаточными знаниями, навыками работы и опытом. Чтобы изменить ситуацию к лучшему, необходимо внедрить метод удаленной работы, который позволит расширить круг соискателей до размеров области, страны и даже увеличить шанс привлечь в организацию потенциальных иностранных работников, наладить межнациональные контакты. Также для улучшения положения нужно использовать аутсорсинг. Например, руководитель предприятия получил от клиента проект, который необходимо выполнить и часть работы является непрофильной для этой организации. Эту часть работы можно отдать для исполнения партнерам предприятия, а самим выполнить только то, на чем специализируются. Именно это называется аутсорсингом. Также специалисты рекомендуют внедрять условия, которые смогут привлечь наиболее трудолюбивого и заинтересованного в профессии соискателя. Например, проведение обучающих вебинаров, семинаров, на которых опытные специалисты делятся знаниями об инструментах поиска и привлечения, управления персоналом.

1. Растёт популярность рабочих специальностей. Были проведены различные социальные опросы, согласно которым 28% респондентов считают социально необходимой для общества профессию рабочего, второе место 21% - медицинский работник-врач. Однако, стать рабочим хочет стать только 2%

опрошенных. Данная профессия стоит на 15 месте из 27 мест, рейтинга самых желаемых профессий. В прошлом 2015 году известный портал по поиску работы SuperJob провёл опрос среды 1600 человек и выяснил, что только 45% работающих готовы освоить новую специальность. Рабочие специальности стояли на 7-м месте из 40. Правительство России в 2015 году утвердило план для популяризации и привлечению интереса к рабочим специальностям. В крупных организациях руководство открывает учебные центры, а также взаимодействует с университетами, чтобы в перспективе устроить на работу молодых дипломированных специалистов. Руководителям среднего и малого бизнеса можно задуматься об открытии школ выходного дня, на занятия которой сотрудники организации будут проводить семинары и лекции для потенциальных соискателей. К последним относятся не только студенты, но и взрослые люди с опытом работы в других сферах, которые готовы переквалифицироваться. Поиск таких лиц можно осуществлять посредством бирж труда, курсов повышения квалификации, а также ярмарок вакансий.

1. Необходимо работать с тем персоналом, который имеется. Известный портал [jobHYPERLINK «http://job.ru/»](http://job.ru/) выяснил, что каждый 2-й российский предприниматель считает, что препятствием на пути развития бизнеса является неграмотный и неквалифицированный персонал.

Необходимо развивать талант своих сотрудников, проводить курсы повышения квалификации. Может встать необходимость сформировать кадровый резерв. За образец можно взять действующую компанию «Эконика». Руководство этой организации информирует своих сотрудников о тех возможностях, которых можно достичь в карьере. Они это делают посредством интернет ресурсов, используют свой сайт. Во всех магазинах и офисах продаж вывешивают плакаты с информацией, печатают буклеты для новичков и рассказывают в них о резерве. Управляющие организации дают работникам возможность проявить инициативу и самостоятельно подать заявление о том, чтобы вступить в кадровый резерв. На данном предприятии со всеми резервистами происходит индивидуальная работа: составляется план развития, прикрепляется наставник, формируется перечень

полезной для работы литературы, а также подготовительных курсов. Что немаловажно отметить, в «Эконике» поддерживается актуальная база сведений о резервистах. Если в организации открывается вакансия, то данная база позволяет избрать подходящего кандидата на должность и пригласить тотчас на собеседование. При использовании данной базы, руководитель не может повысить подчиненного, обойдя при этом сотрудников кадрового резерва.

2. Следующая тенденция - увеличение возраста сотрудника, соискателя. Министерство труда внесло в Государственную Думу законопроект о повышении пенсионного возраста до 65 лет для государственных служащих. Люди в возрасте обладают большим жизненным и профессиональным опытом, а клиенты лучше прислушиваются к сотрудникам в возрасте.

3. Возрастает число сотрудников, работающих удаленно (ежегодно увеличивается на 24% по всему миру). Работодатель в данном случае имеет ряд преимуществ: принимает на работу более квалифицированный персонал, экономит на аренде помещений и оборудования, оценивает работу сотрудника исходя из качества и объёма, а также повышает лояльность персонала. Многие социальные опросы показывали, что большинство людей с правятся с работой вне рабочего места (дом, кафе, библиотека и т.д.). В связи с этим многие организации стали включать в компенсационный пакет гибкий график работы.

4. Индексация заработной платы переносится на 2-3 квартал года. Важно отметить, что заработная плата повысится только у сотрудников, корне проработали в организации более 1,5 -2 лет.

По состоянию на 2016 год в список самых востребованных профессий входит:

1. IT-специалисты: html-верстальщик; web дизайнеры; web-программисты; контент-менеджеры; программисты 1С; тестировщики ПО; системные администраторы.

2. Работники медицинской сферы: стоматологи, терапевты, педиатры, гинекологи, неврологи, хирурги, урологи, эндокринологи, психиатры, дерматологи.

3. Специалисты сферы продаж и рекламы: менеджеры по продажам; руководители отдела продаж, менеджеры по развитию бизнеса, бренд-менеджеры, менеджеры по работе с клиентами.

4. Рабочие профессии: водители, электрогазосварщики, монтажники, слесари-ремонтники, электромонтеры, арматурщики, плотники, бетонщики, каменщики, штукатурщики.

5. Инженеры-проектировщики.

6. Педагоги.

7. Юристы.

8. Специалисты по персоналу.

9. Специалисты индустрии красоты.

10. Экологи.

В дальнейшем будут развиваться специальности, связанные с нано- и биотехнологиями, поэтому станут необходимы специалисты и в этих областях.

В заключении хотелось бы отметить, что мы изучили тенденции и перспективы развития рынка труда, рассмотрели список самых востребованных профессий в Российской Федерации на данный момент, а чтобы узнать какие специальности необходимы в конкретном регионе, нужно обратиться в центр занятости населения. И важно запомнить, что грамотный и высококвалифицированный специалист будет всегда востребован вне зависимости от специальности и сферы деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении еще раз хотелось бы отметить, что нами была исследована тема: «Оплата труда как одна из конституционных гарантий прав граждан». Подводя итоги и отвечая на поставленные в работе задачи, можно сделать следующие основные выводы.

В первой главе мы изучили историю формирования института оплаты труда, узнали о том, какие нормы были в древности, во времена существования «Русской Правды». В те времена еще не существовало единой платежной системы и оплата за труд, покупку товаров и услуг производилась посредством меха и шкур животных. В более поздние века начала зарождаться денежная система, труд постоянных, свободных работников, а не временных и крепостных стал оцениваться выше. Делалась ставка на качество производимой продукции и на квалификацию персонала.

Во втором разделе первой главы мы подробно изучили понятие и сущность конституционных гарантий оплаты труда. Рассмотрев статью 130 ТК РФ и изучив комментарии к ней, мы вывели ряд гарантий, касающихся величины МРОТ; мер, которые обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда; ответственность работодателей за нарушение сроков очередности выплаты заработной платы. Последнюю гарантию мы широко раскрыли на примере различных нормативно-правовых актов и материалов судебной практики.

Во второй главе речь шла об особенностях правового регулирования и

развития института оплаты труда.

Первый раздел второй главы был посвящен правовому регулированию института оплаты труда. Сравнение понятий «заработной платы» и «оплаты труда» помогло более углубленно изучить тему. Так, заработная плата - это часть оплаты труда, которая представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполненной работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Также мы широко рассмотрели структуру оплаты труда, которая состоит из основной (тарифной) части, компенсационных и стимулирующих выплат. Каждая из частей имеет свои особенности и интересные черты.

Во втором разделе второй главы речь шла о понятии и классификации системы оплаты труда. Система оплаты труда представляет собой средство, с помощью которого устанавливается зависимость величины заработка от количества, качества и результатов труда. На практике широкое распространение получили следующие системы оплаты труда: повременная (тарифная), сдельная, а также комиссионная. Каждая из систем имеет свои подсистемы, которые имеют особенности, и применяются с различной целью на разных предприятиях с малой численностью работников, а также с большим коллективом сотрудников.

В заключительном разделе говорилось о перспективах развития рынка труда в России. В связи с тем, что на данный момент экономика в мире нестабильна, находится в постоянном изменении и развитии, нашей стране требуется развивать и усовершенствовать собственные производства и технологии в различных отраслях науки, техники, создавать возможности для развития аграрного сектора экономики и, чтобы это осуществить, необходимо обучать и трудоустраивать высококвалифицированные кадры. Исследуя различные источники, мы вывели ряд тенденций на рынке труда на 2016 год:

- диссонанс между спросом и предложением;
- рост популярности среди рабочих специальностей, необходимость работы с имеющимся персоналом, а не найм нового;
- увеличение возраста соискателя - будущего сотрудника;

- популярность удаленной работы; индексация заработной платы во 2-3 квартале.

Также мы изучили список самых востребованных профессий: IT-специалисты, работники медицинской сферы, специалисты сферы продаж и рекламы, рабочие профессии, педагоги, юристы, специалисты по персоналу, специалисты индустрии красоты, экологи, и затронули те, которые будут нужны в будущем: специалисты в области nano- и биотехнологий.

Материалы различных нормативно-правовых актов помогли более детально рассмотреть основные понятия и положения законодательства, а также особенности законодательства в области оплаты труда. В работе широко представлена практика судов различных инстанций, которая помогла шире изучить нормы закона, понять, как все работает на практике, чем руководствуются судьи при принятии решений.

В заключении хотелось бы обратить внимание на то, что данная тема является актуальной в современном обществе и очень интересна для изучения с научной точки зрения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты.

1. Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 5, 1995.
2. Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» // Ведомости ВС СССР. 8 мая 1956 г. № 10. Ст. 202.
3. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ - Часть 1. // Российская газета, № 238-239, 08.12.1994.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ // «Российская газета», № 23, 06.02.1996.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // «Российская газета», № 256, 31.12.2001.
7. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.08.2000, № 32, ст. 3340.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // «Российская газета», № 256, 31.12.2001.
9. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // «Российская газета», № 113, 18.06.1996.
10. Рекомендация № 85 Международной организации труда «Об охране заработной платы» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 954 - 956.
11. Рекомендация № 135 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1609 -

1612.

12. Федеральный закон от 14.12.2015 № 376-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // «Российская газета», № 284, 16.12.2015.

13. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // «Российская газета», № 266, 30.12.2008.

14. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // «Российская газета», № 209-210, 02.11.2002.

15. Методические рекомендации по организации оплаты труда в жилищно-коммунальном хозяйстве» (утв. Приказом Госстроя РФ от 31.03.1999 № 81) // М., Госстрой РФ, 2000.

16. Письмо Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» // «Официальные документы в образовании», № 21, июль, 2010.

18. Письмо Роструда от 26.09.2012 № ПГ/7156-6-1 «Об удержании из заработной платы работника денежных средств для целей погашения кредита при наличии волеизъявления самого работника» // «Нормативные акты для бухгалтера», 2012, № 23.

19. Письмо Роструда от 18.07.2012 № ПГ/5089-6-1 «Об удержании из заработной платы работника денежных средств для целей погашения кредита» // «Налоговый вестник», 2012, № 12.

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Российская газета», № 72, 08.04.2004.

21. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих» // «Российская газета», № 212, 06.11.2002.

Специальная литература.

1. Гладков Н. Вознаграждение за труд (тарифная ставка, оклад) в системе оплаты труда / Н. Гладков // Вопросы трудового права. - 2013. - № 6. - С.25 - 40.
2. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник. – 2004. – № 7. - С. 50-71.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2014. - 1680 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. - 848 с.
5. Кулакова Е.В. Нормативно-правовая база для введения новой системы оплаты труда в бюджетной сфере / Советник бухгалтера в здравоохранении. 2008. № 4. - С. 43-67.
6. Муравьев С., Завойкина Н. Труд должен оплачиваться. В срок и полностью. / С. Муравьева, Н. Завойкина // Эж-Юрист. 2007. № 3.
7. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда?» // Саликова Н.М. («Российский юридический журнал», 2014, № 6)
8. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.В. Касьянова, Е.В. Шестаковой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2015. - 1506 с.
9. Путеводитель по кадровым вопросам. Заработная плата. Ответственность за невыплату заработной платы // Подготовлен специалистами АО «Консультант Плюс»

10. Рыбина О. И Это все о ней: эффективная система оплаты труда // Консультант. 2014. № 5. С. 37 - 43.
11. Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918; № 87-88. Ст. 905.
12. Струмилин С.Г. Очерки экономической истории России и СССР. М.: Наука, 1966, - 514 с.
13. Ведяшева Ю.С. «Проблема информированности в деятельности органов местного самоуправления по обеспечению социальной защиты населения» // НП «Образование.21 век, 2015 С. 199 — 201.
14. «Трудовое право России» под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова// «Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина», 2014.
15. «Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Научно-практическое пособие» Лютов Н.Л.// «Центр социально-трудовых прав», 2012.
16. «Проблемы правового регулирования оплаты труда в Российской Федерации» Запорощенко А.М., Янгунаева Ю.И. //Материалы четырнадцатой городской научной студенческой конференции «Молодежь. Наука. Общество», 2016.
17. «Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие» //Анисимов А.Л. «Деловой двор», 2011.
18. «Работа стоит - зарплата идет» // Егоров В. «ЭЖ-Юрист», 2016, № 11.
19. Когда нет денег на зарплату// Колинко А. «ЭЖ-Юрист», 2015, № 48.
20. Анализ судебных споров, связанных с взысканием «серой» заработной платы //Сергеева С. «Трудовое право», 2015, № 12.
21. «Самозащита трудовых прав на практике» //Егоров В. «ЭЖ-Юрист», 2015, № 42.
22. «Зарплатное» банкротство» // Хлюстов П. «ЭЖ-Юрист», 2016, № 2.
23. «Заработная плата: сроки выплаты и самозащита при их нарушении» // Болдырев В.А. «Российская юстиция», 2015, № 7.

Материалы юридической практики.

1. Постановление Курсунского районного суда Ульяновской области от 03.08.2011 г. № 5-22/2011.

2. Приговор Когалымского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа от 23.12.2011 по делу № 1-217/11.

3. Решение Центрального районного суда г. Тольятти Самарской области от 15.04.2015 по делу № 2-2181/2015 ~ М-1454/2015.