

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 511 группы
направления 40.03.01 Юриспруденции
юридического факультета
Соловьевой Кристины Сергеевны

Научный руководитель

доцент, канд. филос. наук.

должность, уч. степень, уч. звание

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

/А.В.Солдунов

(инициалы, фамилия)

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ

должность, уч. степень, уч. звание

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

/Г.Н.Комкова

(инициалы, фамилия)

Саратов 2017 г.

Введение. В современном мире коммерческие организации самостоятельно выбирают и применяют различные системы оплаты труда работников. Для правильного применения и использования той или иной системы оплаты труда организация опирается на своих специалистов, профессиональные возможности которых часто так или иначе ограничены, не отвечают современным требованиям. Многие из них не обладают достаточно глубокими знаниями, как в области трудового законодательства, так и организации заработной платы.

В связи с вышесказанным, и исходя из наблюдений специалистов в области трудового законодательства, возникают следующие проблемы:

Во-первых, на предприятиях часто возникают нарушения трудового законодательства, которые в свою очередь влекут за собой нарушение прав и законных интересов работников. Во-вторых, зачастую организации применяют такие системы оплаты труда, которые не дают стимул работникам трудиться в полную силу их возможностей.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы можно рассмотреть в нескольких аспектах, в – первых, позволяет не только определить новые подходы к исследованию института системы оплаты труда, но и систематизировать накопленные юридической наукой знания и правоприменительную практику. Во-вторых, от выбранной системы оплаты труда, а также от правильности ее применения в определенной организации будет зависеть стимул работников трудиться в полную силу их возможностей, что определяет, насколько конкурентоспособно будет чувствовать себя организация на арене рыночной экономики. В-третьих, право на труд и получение вознаграждения за него закреплено в Конституции РФ, и в зависимости от выбранной системы оплаты труда будет зависеть, насколько соизмерим проделанный труд работником с полученной им заработной платой.

Цель данной работы заключается в исследовании и изучение различных систем оплаты труда в российском трудовом законодательстве.

Для выполнения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть понятие, структуру и правовую защиту заработной платы;
- изучить методы правового регулирования оплаты труда;
- охарактеризовать понятие и виды систем оплаты труда в соответствии с российским трудовым законодательством;
- рассмотреть виды сдельной системы оплаты труда и повременной системы оплаты труда, а также исследовать правовую основу данных систем оплаты труда;
- изучить правовую основу тарифной системы оплаты труда;
- проанализировать тарифную систему оплаты труда на примере Центрального производственного отделения.

Объект исследования являются трудовые отношения, возникающие при установлении работнику оплаты труда.

Предметом исследования являются системы оплаты труда в российском законодательстве.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных ученых, в том числе А.Я. Петрова, И.Ю. Сафронова, Е.Р. Мухиной, В.А. Ратехиной, Саликовой Н. М. и др., а также публикации в различных изданиях по вопросам, связанным с исследуемой тематикой.

Нормативную основу выпускной квалификационной работы составили: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, профессиональные стандарты, а также федеральное законодательство, затрагивающее вопросы системы оплаты труда.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, трех глав, включающие в себя шесть параграфов, заключения и списка библиографических источников, а также приложений.

Основное содержание работы. В Главе 1 рассматриваются понятие заработной платы, а также структура заработной платы. Изучается правовая защита заработной платы, как основа защиты конституционного права человека. Анализируются методы регулирования заработной платы в нашей стране.

В соответствие со ст.129 Трудового кодекса РФ дается определение «оплата труда». Итак, оплата труда представляется собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Соответственно заработная плата является системой и состоит из следующих элементов: тарифные ставки и оклады, доплаты и компенсации, надбавки и премия. Причем в каждой организации может быть свой набор элементов заработной платы.

При установлении заработной платы в организациях предполагается сочетание правового регулирования, осуществляемое государственными органами, с локальным регулированием, возникающим непосредственно в самой организации.

При правовом регулировании, которое осуществляется государственными органами, у работодателя возникают обязанности по соблюдению следующих требований, установленные трудовым законодательством:

1. величина минимального размера оплаты труда (далее МРОТ) в Российской Федерации. МРОТ устанавливается Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2. ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут осуществляться:

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

- на другую работу в другую местность, а также в других случаях.

3. ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме. Выплата заработной платы в натуральной форме, то есть в неденежной форме, в соответствии со ст. 131 Трудового кодекса РФ может быть не более 20% от всего размера оплаты труда.

4. государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

5. ежегодный оплачиваемый отпуск. Ежегодный оплачиваемый отпуск утверждается каждый год работодателем. В соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск предоставляется каждый год согласно графику отпусков, который в свою очередь составляется и утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Наряду с государственным регулированием оплаты труда существует локальное регулирование. К сфере локального правового регулирования относятся такие вопросы, как:

- установление систем оплаты труда отдельным работникам, определение размеров тарифных ставок и окладов, соотношение их размеров между отдельными категориями работников. Также установление разрядов и категорий, которые соответствуют той или иной ставки;

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

- разработка и введение положений о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год и за выслугу лет и т.д.

Получение заработной платы является конституционным правом человека, которое закреплено в ст. 37 Конституции РФ. Для защиты данного

права существует два способа правового регулирования - это государственное нормирование и договорное регулирование.

Под государственным нормированием понимается установление государством обязательных для сторон любого трудового договора норм оплаты труда. Государство осуществляет защитную функцию, которая предполагает защиту не только интересов наемных работников, но и условия производства, в которых будет осуществляться производственная деятельность. Защитная функция государства выражается в следующем: определение минимального размера оплаты труда, обеспечение защиты доходов работника и нормы, закрепляющие региональное различие оплаты труда. Одновременно с выполнением этой функции государство является работодателем в отношениях с госслужащими, оно нормирует их заработок. В этих случаях государство руководствуется прямыми предписаниями - способ прямого нормирования. Косвенный способ нормирования осуществляется через налоговые механизмы.

Наряду с государственным регулированием применяется договорное регулирование заработной платы, которое включает в себя: индивидуально-договорное и коллективное.

При индивидуально-договорном виде условия оплаты труда определяются трудовым договором, заключаемым работником с работодателем при поступлении на работу.

При коллективно-договорном регулировании условия оплаты труда работников определяются в соглашениях различного уровня и с учетом этих соглашений учитываются в коллективном договоре.

Таким образом, правовая защита оплаты труда обеспечивается государством в полной мере. Но зачастую происходят нарушения работодателем установленных трудовым законодательством норм. Работники предприятий, в особенности малых предприятий, неоднократно сталкивались с тем, что работодатель несвоевременно производил выплаты заработной платы, таким образом, нарушая законное право работника на вознаграждение

за труд. Законом предусмотрены определенные меры, направленные на то, чтобы не позволять работодателю нарушать права работников.

В Главе 2 изучается понятие «системы оплаты труда», ее видов. Анализируется судебная практика в сфере нарушения установления должностных окладов, а также способы защиты нарушенного права. Исследуются сдельная и повременная системы оплаты труда, их правовое регулирование законодательными и локальными нормативно-правовыми актами.

Система оплаты труда по смыслу ст.135 Трудового кодекса РФ представляет собой совокупность правил определения заработной платы. Она включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов.

Система оплаты труда является существенным условием трудового договора. В связи с чем, работодатель при создании или реорганизации предприятия в соответствии с действующим законодательством обязан выбрать систему оплаты труда работников организации. В некоторых организациях система оплаты труда работника может быть построена не только на основании локальных нормативных актов, но и на трудовом договоре, который заключается с работником. В случае изменения локальным актом организации системы оплаты труда, например, замена повременной системы оплаты труда сдельной системой оплаты труда, является изменением существенных условий трудового договора работников организации. Если работники не согласны с проведенными изменениями, то они могут защищать свое право двумя путями:

Во-первых, путем обращения в суд с заявлением о признании локального акта организации об изменении системы оплаты труда недействующим. Данное обращение возможно и до применения акта к работникам, на которых он распространяется. Указанный акт является правовым и нормативным, поскольку рассчитан на неоднократное

применение к неопределенному кругу работников. Ведь на его основании должна определяться заработная плата не только состоящих в трудовых отношениях работников, но и лиц, поступающих на работу в будущем после его принятия. Если суд признает недействительным данный локальный акт, то за всеми работниками организации сохраняется право на получение заработной платы с применением прежней системы оплаты труда¹.

Во-вторых, работники вправе требовать от работодателя взыскания части заработной платы, которая в свою очередь по причине применения новой системы уменьшилась. При возникновении данной ситуации суд или государственная инспекция труда вправе принять решение в пользу работников о взыскании той части заработной платы, на которую стала меньше заработная плата.

Организации в зависимости от деятельности могут применять сдельную или повременную систему оплаты труда. Применение сдельной системы оплаты труда в основном осуществляется предприятиями, которые занимаются производством. Сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) имеет следующие виды: прямую сдельную, косвенную сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, аккордную. Эти же системы могут быть как индивидуальными, так и коллективной (бригадной), в зависимости от того, как определяется заработок работника - по индивидуальным или групповым показателям работы.

Наряду со сдельной системой оплатой работодателями используется и повременная система оплаты труда. Эта система в отличие от сдельной системы применяется предприятиями, которые не могут установить количественные показатели для работников при выполнении ими трудовых обязанностей. При той системе оплаты труда работник получает заработную

¹ Сафронов И.Ю. Правовая защита заработной платы// Актуальные проблемы российского права. – 2007. – № 1. – С. 287 - 292.

плату от количества отработанного времени. Повременная система оплаты труда бывает следующих видов:

- простая повременная,
- повременно-премиальная,
- окладная,
- контрактная.

В целом вышеперечисленные системы имеют свои особенности и реализуют себя в различных сферах экономики. Их применение и установление отражается во внутренних документах предприятия.

В Главе 3 изучается тарифная система оплаты труда, ее особенности применения, структурные элементы как основа тарифной системы оплаты. Проводится анализ единого тарифно-квалификационного справочника и профессиональных стандартов.

Для обеспечения правильной оценки и оплаты конкретных видов труда в зависимости от его качественных особенностей и условий, в которых он протекает, используется тарифная система оплаты труда. Ее главное назначение заключается в том, что она используется для распределения работ в зависимости от сложности выполнения и работников по квалификации. Она является основой формирования и регулирования (дифференцирования) заработной платы.

Как и у любой системы, у тарифной системы имеются элементы, которые отражены в ст. 143 Трудового кодекса РФ, которые заключаются в следующем:

- тарифные ставки - произведение тарифной ставки рабочего первого разряда на величину тарифного коэффициента в соответствующей ступени оплаты труда. Каждой ступени соответствует определенный тарифный коэффициент. Количество ступеней определяется отраслевым соглашением или локальным нормативным актом;

- оклады (должностные оклады) - это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности за календарный месяц. В основном оклады устанавливаются директорам, главным бухгалтерам и их заместителям;

- тарифная сетка - элемент тарифной системы, представляющий собой шкалу, которая определяет соотношений размеров тарифных ставок в зависимости от квалификации (разряда) и сложности выполняемых работ. По Трудовому кодексу РФ это «совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов;

- тарифные коэффициенты - коэффициент, предусматривающий дифференциацию оплаты труда. Тарифный коэффициент определяет во сколько раз оплата труда определенного рабочего, к примеру, инженера 2 категории, больше рабочего первого разряда.

Тарифная система позволяет соотнести различные работы с тарифными разрядами и этот процесс называется тарификация. В Трудовом кодексе РФ содержится понятие тарификация, которое звучит следующим образом: «Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации»².

При проведении тарификации многие предприятия используют тарифно-квалификационные справочники, а также профессиональные стандарты. Они имеют ряд сходств, но в тоже время отличия.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) // СЗ РФ, 2002, N 1 (ч. 1), ст. 3; 2016, N 27 (Часть I), ст. 4205.

Профессиональные стандарты, на мой взгляд, более подробно отражают требования к кандидату на должность. В отличие от специализированных справочников по квалификациям, дают более четкое представление о рабочих функциях трудящихся, которые имеют абсолютно точные и подробные описания. Возможно, со временем профстандарты полностью заменят квалификационные справочники, как документация, более соответствующая требованиям нынешнего времени.

Итак, тарифная система представляет сложную структуру. В ее состав входят такие элементы как тарифная сетка, тарифный коэффициент, тарифный разряд. Эта система позволяет правильно соотнести проделанную работу и вознаграждение работника. В свою очередь профстандарты и квалификационные справочники позволяют осуществить тарификацию работ и присвоение соответствующих разрядов выполняющим их работникам.

Заключение. Основными системами оплаты труда являются повременная и сдельная. Остальные системы оплаты труда являются дополнительными и базируются на вышеперечисленных. При этом организация может разработать систему оплаты труда самостоятельно. Для этого не обязательно изобретать что-то принципиально новое. Достаточно комбинировать уже имеющиеся системы оплаты труда так, как это удобно и выгодно организации. Система оплаты труда играет важную роль в определении заработной платы сотрудника.

У этих систем есть свои плюсы и минусы. Следовательно, нет идеальной системы оплаты труда, и каждая организация использует собственную систему оплаты труда, отражающую стоящие перед ней цели и традиции компании с учетом имеющихся финансовых ресурсов, поэтому универсальной эффективной системы оплаты труда не существует