

## Содержание:

# Введение

Сложно приуменьшить значение оплаты труда в социально-трудовых отношениях работодателя и работника, так как она выполняет огромное количество функций: от удовлетворения своих ежедневных потребностей работника до влияния на цену того или иного товара и отражения в себестоимости продукции.

От размеров заработной платы зависят условия жизни работника, возможность сохранения его работоспособности. Для предприятия размер заработной платы определяет один из видов расходов, однако с другой стороны, влияет и на количество квалифицированных кадров.

Величина заработной платы влияет на выбор специальности, профессии, определяет престижность работы в той или иной отрасли, оказывает влияния и на отношения в социально-экономической сфере.

Потому, **предметом** данной работы является общественные отношения, возникающие в сфере оплаты труда.

**Целью** данной работы является изучение систем и форм оплаты труда в Российской Федерации. Для достижения этой цели необходимо решить ряд **задач**, а именно:

1. Определиться с понятием оплаты труда и ее функциями;
2. Проанализировать, какие бывают формы и системы оплаты труда;
3. Исследовать нормативно-правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации.

Для решения поставленных задач будут использованы как научные труды, так и нормативно правовые акты.

## 1. Понятие заработной платы и ее основные функции

Перед тем, как определиться с понятием заработной платы необходимо понять, что под собой подразумевает система оплаты вообще. Например, Т.А. Фролова в своих учебных материалах приводит следующую дефиницию:

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.[\[1\]](#)

Закон дает понятие оплаты труда в статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).[\[2\]](#)

Законодатель дает одно и тоже определение сразу двум понятиям – это заработная плата и оплата труда. Однако, в комментариях к трудовому кодексу справедливо отмечается, что оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.[\[3\]](#)

Таким образом, понятие «оплата труда» значительно шире понятия «заработная плата». Оплата труда включает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата трактуется трудовым законодательством как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты стимулирующего и компенсационных выплат.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.[\[4\]](#)

В своем учебнике В. М. Маслова отмечает, что для рыночной экономики основными функциями заработной платы являются:

Распределительная функция – предназначена для отражения доли живого труда при распределении фонда потребления между наёмными работниками и собственниками средств производства;

Воспроизводительная функция обеспечивает формирование личных доходов и удовлетворение потребностей работников и их семей;

Стимулирующая – направлена на поощрение роста производства продукции, повышение её качества, квалификации работников, рациональности использования ими всех видов ресурсов, закрепления кадров в организации;

Ресурсно-разместительная позволяет эффективно размещать и использовать трудовые ресурсы как на уровне отраслей экономики и регионов страны, так и на предприятии;

Функция формирования платёжеспособного спроса работающих по найму заключается в определении их покупательской способности, что оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства;

Статусная функция предполагает, что её уровень во многом определяет социальный статус работника, престиж его профессии, статус фирмы;

Функция обеспечения социальных накоплений, т.е. источника страхования социальных рисков.[\[5\]](#)

Конкретный размер заработной платы устанавливается на предприятиях на основе определённой организации оплаты труда. Организация заработной платы подразумевает установление необходимого порядка в определении её уровня, в принципах её начисления, в её дифференциации в зависимости от количества, качества труда и его результатов, а также в плавильном её соотношении с другими экономическими показателями деятельности фирмы[\[6\]](#).

При организации заработной платы необходимо соблюдать основополагающие принципы, которые помогут обеспечить выполнение её основных функций.

Прежде всего, следует предусмотреть дифференциацию оплаты труда в зависимости от качества, величины и эффективности трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, от условий труда, природно-климатических условий и др. особенностей производства и регионов.

Поскольку оплата труда отражает совокупность социально-экономических отношений между участниками производственного процесса, необходимо государственное и региональное регулирование заработной платы как часть региональной социально-экономической политики.

При распределении дохода предприятия на цели потребления и накопления необходимо соблюдение оптимальных пропорций, которые отражаются в соотношениях темпов роста производительности труда и средней заработной платы, а также в динамике затрат заработной платы на рубль продукции.

Одним из важных принципов является обеспечение равной оплаты труда за равный труд в пределах одного предприятия и обоснованность дифференциации уровней оплаты между предприятиями, отраслями, сферами производства. Принципиально также недопущение дискриминации в сфере оплаты труда по полу, национальности и т.д.

Таким образом, заработная плата – это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда. Заработная плата многофункциональна. Все присущие ей функции только в совокупности позволяют правильно понять сущность заработной платы, противоречия в ней и проблемы, возникающие в процессе совершенствования и организации оплаты труда.

## 2. Понятие формы и системы оплаты труда

### 2.1 Система оплаты труда

Конкретной дефиниции этого понятия не содержится ни в законах, ни в подзаконных актах, однако четко определяются признаки, характеризующие систему оплаты труда.

Так в статье 144 Трудового кодекса РФ указывается что, устанавливаются:

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.[\[7\]](#)

Законодатель не раскрывает понятие Системы оплаты труда, но указывает порядок ее установления.

На основе указанной выше статьи Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 утверждается положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений. Согласно пункту 1 указанного Положения:

Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (далее соответственно - работники федеральных учреждений, федеральные учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.[\[8\]](#)

Указанное положение интересно тем, что показывает основные элементы, из которых и состоит Система оплаты труда.

Но больший интерес для нас представляют Методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях утвержденные Минсельхозом РФ 22 октября 2008 года (далее – рекомендации), а именно пункт 4, посвященные основным понятиям.

Согласно указанному пункту, Система оплаты труда - способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.[\[9\]](#)

Данная дефиниция наиболее емко и точно отражает основную суть понятия системы оплаты труда.

Также указанные рекомендации содержат еще ряд крайне важных определений, которые необходимы для более полного понимания системы оплаты труда.

Так, например, тарифная система оплаты труда - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В основном применяются шестирядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для

оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда.

Разряд - это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. При умножении соответствующего тарифного коэффициента на ставку (оклад) первого разряда, которая является базой, определяют заработную плату по тому или иному разряду. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Начиная со второго разряда, тарифный коэффициент, возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой.

Таким образом Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника, а квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Разряды, присвоенные рабочим конкретные должностные оклады, установленные работникам, указываются в контрактах, договорах или в приказах по предприятию, организации. Эти документы следует обязательно довести до сведения бухгалтерии, так как они вместе с документами о выработке работника или табелем являются основанием для расчета заработной платы.

Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на две

большие группы, называемыми формами заработной платы.

## 2.2 Форма оплаты труда

Согласно Методическим рекомендациям по бухгалтерскому учету затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях от 22 октября 2008 года: Форма оплаты труда - это механизм начисления заработной платы, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками.[\[10\]](#)

В учебнике Дубровина И.А. и Каменского А.С. Экономика труда приводится похожее понятие: Формы оплаты труда - механизм соизмерения затрат рабочего времени на выполнение определённого объёма работ и размера заработка работника.

Формы оплаты труда имеют ряд разновидностей, которые носят название системы оплаты труда.[\[11\]](#)

Существует две основные формы заработной платы: повременная и сдельная. В каждом конкретном случае должна применяться та форма оплаты труда, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.[\[12\]](#)

При повременной форме оплаты труда заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время. Имеются две основные системы - простая повременная и повременно-премиальная.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы ( $Z_{пв}$ ) рабочего зависит от тарифной ставки, соответствующей присвоенному квалификационному разряду, или от оклада и отработанного им рабочего времени:

$$Z_{пв} = T_{ф} T_{ч};$$

Где  $T_{ф}$  - фактически отработанное рабочим время, ч;

$T_{ч}$  - тарифная ставка рабочего.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время дополнительно получает премию за достижение определённых количественных и качественных

показателей. Заработная плата в этом случае ( $Z_{пп}$ ) определяется по формуле:[\[13\]](#)

$$Z_{пп} = Z_{пв} + П,$$

Где  $Z_{пв}$  - тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определённой по простой повременной системе, руб.;

П - сумма премии, руб.

Применение повременно-премиальной оплаты труда требует правильной тарификации рабочих, использования обоснованных норм обслуживания, нормативов численности и нормированных заданий, а также учёта показателей работы повременщика для обоснованной выплаты премии.

Наряду с этим различают повременно-премиальную систему оплаты труда с нормированным заданием. Эта система сочетает в себе элементы как сдельной, так и повременной форм заработной платы.

Переменная часть заработной платы включает такие элементы, как доплаты и надбавки. По своей природе они близки именно к этой части заработной платы, но по периодичности отличаются от должностного оклада или тарифной ставки. Каждый элемент заработной платы выполняет свои функции. Доплаты и надбавки связаны, как правило, с особыми условиями работы. Они носят относительно стабильный характер и персонафицированы, т. е. установлены для конкретного человека.

Стоит затронуть и вопрос премирование работников.

Премия в силу ч. 1 ст. 129 ТК РФ является частью заработной платы. При этом премирование - это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Данный вывод следует из ч. 1 ст. 191 ТК РФ. Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (например, положением о премировании) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. [\[14\]](#) Это следует из ч. 2 ст. 135 ТК РФ.

В положении о премировании (коллективном договоре, соглашении) целесообразно указывать, в частности:

- перечень должностей премируемых работников;

- размеры и шкалу премирования;

- периодичность премирования (например, премирование по результатам работы за месяц, квартал, год, иной период в зависимости от специфики производства).

Минтруд России в письме от 21.09.2016 N 14-1/-911 отметил, что эти премии являются одной из составляющих заработной платы и выплачиваются за более продолжительные периоды, чем полмесяца. Указано также, что премии начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет проведена оценка показателей.[\[15\]](#)

Ряд доплат и надбавок являются обязательными для предприятий всех форм собственности. Их выплата гарантирована государством и установлена Трудовым кодексом РФ. Другие доплаты и надбавки применяются в отдельных сферах приложения труда. В большинстве случаев эти доплаты также обязательны, однако об их конкретных размерах договариваются непосредственно на самом предприятии.

Указанному вопросу посвящен целый раздел Трудового кодекса Российской Федерации (Раздел 7 ТК РФ)

По характеру выплат доплаты и надбавки делятся на компенсационные и стимулирующие.

В настоящее время применяется около 50 видов наиболее распространенных доплат и надбавок компенсационного характера. К ним относятся доплаты:

- 1) за работу в вечернее и ночное время;
- 2) за сверхурочную работу;
- 3) за работу в выходные и праздничные дни;
- 4) за разъездной характер работы;
- 5) несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
- 6) рабочим, выполняющим работы, уровень которых ниже присвоенного им тарифного разряда;
- 7) при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;

- 8) до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством;
- 9) рабочим в связи с отклонениями от нормальных условий исполнения работы;
- 10) за работу по графику с разделением дня на части перерывами не менее 2 ч;
- 11) за многосменный режим работы;
- 12) за работу сверх нормативной продолжительности рабочего времени в период массовой приемки и закладки на хранение сельскохозяйственной продукции и др.

К числу обязательных относятся доплаты и надбавки за вредные, тяжелые и опасные условия труда.

К стимулирующим доплатам и надбавкам относят оплату:

- 1) за высокую квалификацию (специалистам);
- 2) за профессиональное мастерство (рабочим);
- 3) за работу с меньшей численностью работников;
- 4) за совмещение профессий (должностей);
- 5) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- 6) за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- 7) бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;
- 8) за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета;
- 9) за обслуживание вычислительной техники и др.

Минимальный размер компенсационных доплат и надбавок гарантируется государством и обязателен для применения. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются по усмотрению руководства предприятия, и их размеры определяются предприятием самостоятельно. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера учитываются конкретные условия работы.

Размер доплат и надбавок чаще всего определяется в процентах, т.е. относительно должностного оклада или тарифной ставки за отработанное время. Однако

предприятие может устанавливать их и в абсолютной сумме — либо в равном размере для всех работников, либо дифференцированно. Размеры доплат и надбавок должны корректироваться при изменениях окладов или ставок с учетом инфляции.

Таким образом, особенности работы отражаются в доплатах и надбавках, чей перечень предприятие устанавливает самостоятельно, не нарушая гарантии государства по их компенсационным видам. Доплаты и надбавки могут устанавливаться в процентах к постоянной части заработной платы или в абсолютной сумме.

Недостатком повременной системы оплаты труда является то, что должностной оклад не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

Основой для начисления заработка рабочему при сдельной форме оплаты труда является **сдельная расценка**, т.е. оплата труда за единицу сделанной продукции или осуществлённого объёма работ. Определяют сдельную расценку по установленной норме выработке или норме времени:[\[16\]](#)

$$P_{сд} = T_{л} / N_{выр}^д ;$$

$$P_{сд} = T_{ч} N_{вр} ;$$

$$P_{сд} = T_{ч} / N_{выр}^ч ,$$

Где  $P_{сд}$  - сдельная расценка за единицу выполненной работы, руб.;

$N_{выр}^ч$  и  $N_{выр}^д$  - норма выработки соответственно часовая и дневная, ед.;

$T_{ч}$  и  $T_{д}$  - тарифная ставка рабочего часовая и дневная соответственно, руб.;

$N_{вр}$  - норма времени, чел.-ч.

Сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учёта выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки и проч.) подразделяется на системы: прямую сдельную, косвенно сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, сдельно-регрессивную, аккордную.

При **прямой** сдельной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по расценкам за единицу произведённой продукции. Общий заработок ( $Z_{сд}$ ) рассчитывается по формуле:[\[17\]](#)

$$Z_{\text{сд}} = V_{\text{п}} P_{\text{сд}},$$

Где  $V_{\text{п}}$  – объём выработанной продукции (работ, услуг), ед.;

$P_{\text{сд}}$  – сдельная расценка за единицу выполненной работы, руб.

Она может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Эта система недостаточно стимулирует работника повышать качество продукции, экономно расходовать производственные ресурсы.

Сдельно-премиальная – когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов. Она служит основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда.

Величина заработной платы при использовании сдельно-премиальной системы ( $Z_{\text{сп}}$ ) определяется по формуле:[\[18\]](#)

$$Z_{\text{сп}} = Z_{\text{сд}} + П,$$

Где  $Z_{\text{сд}}$  – прямая сдельная заработная плата рабочего, руб.;

П – сумма премии, установленной за обеспечение определённых количественных и качественных показателей работы, руб.

В положении о премировании персонала устанавливаются размеры премий и условий поощрения, при соблюдении которых премия выплачивается или снижается, если выявлены конкретные упущения в работе.

Косвенно-сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают:

При косвенно-сдельной системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих сдельщиков. Эта система оплаты труда, как правило, применяется для оплаты вспомогательных рабочих, наладчиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров и тд.

$$Z_{\text{КС}} = P_{\text{КС}} V_{\text{П}},$$

Где  $Z_{\text{КС}}$  – косвенная сдельная заработная плата, руб.;

$V_{\text{П}}$  – количество произведённой продукции (объём работ) обслуживаемых рабочих, ед.;

$P_{\text{КС}}$  – косвенная сдельная расценка за единицу продукции, руб.

Зарботная плата на базе коэффициента выполнения норм определяется по формуле:

$$Z_{\text{КС}} = Z_{\text{ПВ}} K_{\text{ВН}}, \quad (9)$$

Где  $Z_{\text{ПВ}}$  – заработная плата вспомогательного рабочего, рассчитанная по простой повременной системе, руб.;

$K_{\text{ВН}}$  – коэффициент – выполнения норм обслуживаемыми рабочими.

При сдельно-прогрессивной системе заработной платы труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм – по повышенным расценкам. Такая система достаточно результативна, если на предприятии необходимо обеспечить резкий рост производительности труда, срочно выполнить важный заказ, стимулировать ускоренный выпуск продукции и т.д. [2, 170][19]

При сдельно-регрессивной системе труд рабочего в пределах выполненных норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм – по пониженным расценкам. Такая система может применяться, чтобы устранить заинтересованность в перевыполнении норм, когда необходимо максимальное внимание уделить высокому качеству конечных результатов.

Аккордная сдельная система оплаты труда применяется, когда необходимо усилить материальную заинтересованность работников в сокращении сроков выполнения конкретного объёма работ или сдачи объекта в эксплуатацию. С этой целью исполнителю заранее устанавливается фонд оплаты труда на весь объём работ. Периодически до окончания работы рабочим выплачивается аванс. Окончательный расчёт – после полной сдачи объекта.

Аккордная – когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ. Разновидностью

аккордной формы является оплата труда работников, которые не состоят в штате предприятия и выполняют работы по заключенным договорам гражданско-правового характера. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Таким образом, формы и системы оплаты труда – способы использования норм труда и тарифной системы для расчётов заработной платы работников с учётом особенностей их труда. Рынок труда через законы спроса и предложения оказывает влияние на величину тарифных ставок и должностных окладов.

Бестарифная и договорная системы оплаты труда

В условиях оплаты труда по тарифам и окладам довольно сложно избавиться от уравнительности, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и коллектива в целом. Для преодоления таких противоречий применяют так называемую бестарифную систему оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в зависимость от конечных результатов работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда.[\[20\]](#)

Бестарифная система является разновидностью коллективной системы оплаты труда. Основой бестарифной системы оплаты труда является квалификационный уровень работника (КУР), который характеризует его фактическую ценность для производства. КУР применяют для расчёта индивидуального заработка и группировки работников по квалификационному уровню. Для каждой профессии может быть установлен свой КУР.

Распространение бестарифной системы диктуется условиями рыночной экономики и базируется на следующих предпосылках:

- отказ от гарантированных тарифных ставок (должностных окладов);
- попытка увязать заработную плату со спросом на товары и услуги организации и конкурентоспособностью выпускаемой продукции;
- ликвидация уравнивания в оплате труда работников одной профессии и квалификации;
- преодоление противоречия между интересами и производительностью одного работника и малой социальной группы (бригады, отдела);

- деформация квалификационной структуры кадров на малых и инновационных предприятиях;
- отсутствие квалифицированных нормировщиков и нормативной базы (норм времени и расценок);
- отсутствие материальной и моральной заинтересованности работников в постоянном повышении квалификации и профессионального мастерства;
- введение коэффициентов квалификационного уровня (ККУ), отражающего квалификацию работника, профессиональное мастерство, универсальность.[\[21\]](#)

Хотелось бы отметить, что опыт реализации бестарифной системы организации и оплаты требует научного изучения, чтобы тарифная система оплаты труда в России совершенствовалась.

Контрактная система найма и оплаты труда получила широкое распространение в мире для регламентации оплаты труда руководителей, работников науки, в ряде случаев и рабочих. В соответствии с действующим законодательством заключить контракт можно в трёх случаях:

- когда сама работа носит срочный характер (должна быть выполнена в определённый срок);
- когда об этом просит сам работник;
- когда по закону невозможно заключить постоянный договор.[\[22\]](#)

Контракт представляет собой вид трудового договора, устанавливающий индивидуальные условия трудовой деятельности на определённый срок.

В специальном разделе контракта, регламентирующем условия организации оплаты труда, учитываются профессионально-квалификационный статус работника, его индивидуальные способности, сложность и значимость трудовых функций и практические результаты деятельности и соглашения сторон.

Существующие ставки (оклады) служат лишь отправной точкой для переговоров; оплата труда по контракту может существенно отличаться от них. Возможно деление оплаты труда на постоянную (должностной оклад) и переменную (в зависимости от результатов деятельности) доли. Вопрос об их количественном соотношении решают стороны в индивидуальном порядке в зависимости от

характера и содержания работы.

При этом переменная часть заработка должна учитывать возможности исполнения работ непосредственно самим работником в установленные сроки.

Договорная система оплаты труда согласно трудовому законодательству применяется, когда работа должна выполняться в определённый срок, при этом не заключается постоянный трудовой договор. Оплата труда в этом случае может отличаться от применяемой для большинства на предприятии по соотношению переменной и постоянной части.

В целом бестарифная система напоминает обычную систему оплаты труда, только при ее применении вместо разряда по единому тарифно-квалификационному справочнику примечаются заводские коэффициенты, а учет конкретных достижений (упущений) производится при помощи заранее разработанной балльной системы.

Бестарифная система оплаты труда не отмечает нормирования труда на предприятии. Нормы могут быть использованы при расчете внутренних цен, на базе которых рассчитываются валовой доход бригад, участков, цехов и, в конечном счете, их фонд оплаты труда. При бестарифной системе заработная плата отдельного работника будет его долей в общем фонде оплаты труда коллектива.

Таким образом, бестарифная и договорная системы оплаты труда упрощают расчёт оплаты труда. Современные системы оплаты труда нацелены прежде всего на рост производительности. Уровень вознаграждения ставится в зависимость не только от количества и качества труда работников, но и от их способностей и заслуг, вклада в общие результаты, а также от итогов работы предприятия.

## **3. Нормативно-правовые основы регулирования вопросов оплаты труда**

### **3.1 Конституционное регулирование в сфере трудовых правоотношений**

Основополагающие принципы в сфере трудовых отношений установлены в Конституции Российской Федерации, так, согласно части 1 статьи 34:

Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

Согласно статье 37, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, **на вознаграждение за труд** без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.[\[23\]](#)

Не менее важной является часть 5 указанной статьи, в соответствии с которой, каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

## **3.2 Международные конвенции.**

Касаемо международному регулированию оплаты труда, то существует ряд конвенций, регулирующие общественные отношения в сфере оплаты труда.

Во Всеобщей декларации прав человека, в статье 23 установлены положения, в дальнейшем отраженные и в Конституции Российской Федерации:

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.
2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.
3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.[\[24\]](#)

Международная организация труда, МОТ (International Labour Organization, ILO) – это одно из учреждений Организации Объединенных Наций (ООН), ответственное за выработку и соблюдение международных трудовых норм, содействующее защите трудовых прав, установлению равноправия мужчин и женщин в трудовой сфере, укреплению социальной защищенности и развитию диалога по вопросам, связанным со сферой труда.

Основными актами Международной организации труда являются: Конвенция (№ 26) о создании процедуры установления минимальной заработной платы;

Конвенция (№ 99) о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве;

Конвенция (№ 131) об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран;

Рекомендация (№ 135) об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран;

Конвенция (№ 95) об охране заработной платы;

Рекомендация (№ 85) об охране заработной платы;

Конвенция (№ 94) о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти;

Рекомендация (№ 84) о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти;

Конвенция (№ 100) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности;

Рекомендация (№ 90) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности;

Конвенция (№ 132) об оплачиваемых отпусках.

### **3.3 Регулирование сферы оплаты труда на уровне федеральных законов и подзаконных актов**

В Российской Федерации основными документами, которыми следует руководствоваться в вопросах оплаты труда на практике, являются следующие нормативно-правовые акты.

В первую очередь это упомянутый уже не раз Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), где специально выделяются основные положения раздела VI «Оплата и нормирование труда».

Трудовой кодекс закрепляет исходные принципиальные положения правового регулирования труда и в то же время достаточно подробно решает вопросы, возникающие в сфере труда между работниками и работодателями. Он имеет приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Все эти законы должны соответствовать ТК. Такое соответствие обеспечивает единство законов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, а также играет важную роль в устранении законодательных противоречий, отрицательно отражающихся на правоприменительной практике.[\[25\]](#)

Нормы, регулирующие оплату труда работников, содержатся и в других разделах ТК РФ, например, в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Раздел VI состоит из трех глав: глава 20 «Общие положения», глава 21 «Заработная плата» и глава 22 «Нормирование труда». В главе 20 приводятся основные понятия, используемые в главах 21 и 22, а также основные государственные гарантии по оплате труда работников.[\[26\]](#)

Помимо трудового кодекса существует немало законов содержащие те или иные нормы, регулирующие общественные отношения в сфере оплаты труда. Например, Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ, Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) "О минимальном размере оплаты труда".

Немаловажное значение имеют и подзаконные акты, имеющие более узконаправленный характер:

Постановление правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на

основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Постановление Правительства Москвы от 11 июня 2019 г. N 672-ПП "Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве за I квартал 2019 г." согласно которому установлена величина прожиточного минимума в городе Москве за I квартал 2019 г. :

- в расчете на душу населения 16 957 рублей;
- для трудоспособного населения 19 351 рубль;
- для пенсионеров 12 005 рублей;
- для детей 14 647 рублей.[\[27\]](#)

2. На уровне конкретной организации выделяют следующие виды документов:

- 1) локальные нормативные акты;
- 2) коллективные договоры или соглашения;
- 3) трудовые договоры (ст. 135 ТК РФ).

Согласно ст. 8 ТК РФ работодатель может принимать *локальные нормативные акты*, содержащие нормы и права в пределах своей компетенции, в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами федерального уровня. Если профсоюзный орган не согласен с проектом локального нормативного акта либо вносит предложения по его совершенствованию, то работодатель может: либо согласиться с мнением профсоюза, либо в течение трех дней провести дополнительные консультации с членами профсоюза по взаимоприемлемому решению[\[28\]](#).

Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-правовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей. [\[29\]](#)В коллективный договор в числе иных включаются также такие вопросы, как:

- 1) форма, системы и размеры оплаты труда;
- 2) выплата пособий, компенсаций;

3) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором.

Соглашение — это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

Также на уровне конкретного предприятия могут быть использованы *положения, приказы, распоряжения, инструкции, правила*, касающиеся вопросов регулирования финансовых отношений между работниками и работодателями, но при условии, что они не противоречат документам более высокого уровня.

3. На уровне конкретного работника могут заключаться *индивидуальные* трудовые договоры (или контракты). При этом всегда учитывается характер работы, определяемый конкретными Должностными инструкциями.

К сожалению, невозможно в разнообразных нормативно-правовых актах учесть все аспекты и особенности реальных отношений по поводу оплаты труда в конкретных организациях и коллективах. Идеальных законов не существует. Многообразие нормативно-правовых актов часто приводит к противоречиям между ними и путанице. В книге О. М. Крапивина и В. И. Власова «Оплата труда. Вопросы правового регулирования» приводятся примеры противоречий и терминологических неточностей ТК РФ по целому ряду статей. По этому поводу авторы пишут: «...можно порекомендовать работодателям при организации заработной платы их работников избегать применять термины, носящие общий характер, по поводу которых возможно неоднозначное толкование».[\[30\]](#)

## **Заключение**

Оплата труда базируется балансе вложенных сил (труда) и его оплате в соответствии с количеством этих самых вложенных сил. Это позволяет в дальнейшем установить нормы количества и качества труда, а также условия и способы расчета для оплаты.

В ходе исследования было установлено, что с экономической точки зрения, как в повременной, так и в сдельной системе оплаты труда все основывается на определенной рынком труда цене рабочей силы.

Ошибочное понимание сущности повременной и сдельной форм оплаты труда может привести к тому, что при повременной оплате не будут достигнуты нужные работодателю результаты труда, а при сдельной оплате будут создаваться препятствия к своевременному пересмотру норм при объективном изменении рабочего времени, необходимого для производства продукции.

Работник является более социально уязвимой стороной в трудовых отношениях, потому государством как на законодательном, так и на уровне подзаконных актов устанавливаются определенные нормы и правила, которые необходимо соблюдать всем участникам общественных отношений в сфере оплаты труда. Это сделано в целях сбалансировать стороны и не исключить как возможность эксплуатации работников со стороны работодателя, так и недобросовестные действия работников в отношении работодателя.

Тем не менее, существующие на данный момент системы и формы оплаты труда дают возможность, при их рациональном применении обеспечить достижение интересов как работника, так и работодателя. Для этого необходимо:

- направить усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами.
- предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволять ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

## **Библиографический список**

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)// Консультант Плюс URL:

- [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
2. "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)// Консультант Плюс. URL:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120805/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/)
  3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)// Консультант Плюс URL  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73d](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73d)
  4. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ// Консультант Плюс URL:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8840/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/)
  5. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) "О минимальном размере оплаты труда"// Консультант Плюс URL:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_27572/3d0cac60971a511280cbba229d](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/3d0cac60971a511280cbba229d)
  6. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 19.01.2019) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала.// Консультант Плюс URL:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_79087/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_79087/)
  7. Постановление правительства Москвы от 11 июня 2019 года № 672-ПП "Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве за I квартал 2019 г." Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/49659034/#ixzz5wh22JLGy>
  8. Методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях утвержденные Минсельхозом РФ 22 октября 2008 года// Консультант Плюс URL:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_92959/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92959/)
  9. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 сентября 2016 г. № 14-1/В-911 «О применении статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся оплаты труда» // ГАРАНТ.РУ:  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71399290/#ixzz5whR7T9Vc>

#### Научная литература:

- Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда: Учебник / - М.: Дашков и К, 2012. - 232 с.
- Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 203 с.

Касьянова А.В. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ф. Н. Филиной. – М. : ИД «ГроссМедиа» : РОСБУХ, 2014. – 1266 с

Крапивин О. М.у Власов В. И. Оплата труда. Вопросы правового регулирования./ М.: Ось-89, 2005г., 288 с.

Лопарева А. М. Экономика организации (предприятия): Учебно-методический комплекс / - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 400 с.

Маслова В.М., Экономика и социология труда: Теория и практика : учебник для бакалавров / М.: Юрайт, 2014. С. 252.

Мягкова Г.Г., редактор: Александрова Л.И. Экономика и социология труда (учебное пособие) / Факторы и резервы роста производительности труда. - 2002 г. - 45 с.

Пошерстник, Н. В., Заработная плата в современных условиях / М. С. Мейксин, Е. Б. Пошерстник. - 7. изд., перераб. и доп. - М. ; СПб. : Герда, 2001. - 390 с.

Сорокина М.Е.. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. пособие / - М.: Вуз. учебник, 2006. - 272 с.

Орловский Ю.П. Общие положения. Комментарий к разделу I Трудового кодекса Российской Федерации (Серия "Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика"). - Юридическая фирма "Контракт", 2011 г.

Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/55096654/#ixzz5wgyvWmRT>

Фролова Т.А. Экономика предприятия Конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТТИ ФЮУ, 2012// Электронная библиотека URL: [http://www.aup.ru/books/m203/6\\_3.htm](http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm)

1. Т.А. Фролова Экономика предприятия Конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТТИ ФЮУ, 2012// Электронная библиотека URL: [http://www.aup.ru/books/m203/6\\_3.htm](http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm) ↑

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)// Консультант Плюс URL [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73c](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73c)

[↑](#)

3. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. В. Касьянова. Ф. Н. Филиной. – М. : ИД «ГроссМедиа» : РОСБУХ, 2014. – 1266 с [↑](#)
4. Т.А. Фролова Экономика предприятия Конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТТИ ФЮУ, 2012 [↑](#)
5. Экономика и социология труда: Теория и практика : учебник для бакалавров / под ред. В. М. Масловой. М.: Юрайт, 2014. С. 252. [↑](#)
6. 14. Сорокина М.Е.. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. пособие / - М.: Вуз. учебник, 2006. – 17 с. [↑](#)
7. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)// Консультант Плюс URL  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73c](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73c)  
[↑](#)
8. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 19.01.2019) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала.// Консультант Плюс URL:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_79087/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_79087/) [↑](#)
9. Методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях утвержденные Минсельхозом РФ 22 октября 2008 года// Консультант Плюс URL:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_92959/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92959/) [↑](#)
10. Методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях утвержденные Минсельхозом РФ 22 октября 2008 года// Консультант Плюс URL:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_92959/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92959/) [↑](#)

11. Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда: Учебник / - М.: Дашков и К, 2012. - 167 стр. [↑](#)
12. Мягкова Г.Г., редактор: Александрова Л.И. Экономика и социология труда (учебное пособие) / Факторы и резервы роста производительности труда. - 2002 г. - С. 29 (45 стр). [↑](#)
13. Т.А. Фролова Экономика предприятия Конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТТИ ФЮУ, 2012// Электронная библиотека URL:  
[http://www.aup.ru/books/m203/6\\_3.htm](http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm) [↑](#)
14. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)// Консультант Плюс URL  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73c](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73c)  
[↑](#)
15. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 сентября 2016 г. № 14-1/В-911 «О применении статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся оплаты труда» // ГАРАНТ.РУ:  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71399290/#ixzz5whR7T9Vc> [↑](#)
16. Т.А. Фролова Экономика предприятия Конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТТИ ФЮУ, 2012// Электронная библиотека URL:  
[http://www.aup.ru/books/m203/6\\_3.htm](http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm) [↑](#)
17. Т.А. Фролова Экономика предприятия Конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТТИ ФЮУ, 2012// Электронная библиотека URL:  
[http://www.aup.ru/books/m203/6\\_3.htm](http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm) [↑](#)
18. Т.А. Фролова Экономика предприятия Конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТТИ ФЮУ, 2012// Электронная библиотека URL:  
[http://www.aup.ru/books/m203/6\\_3.htm](http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm) [↑](#)

19. Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда: Учебник / - М.: Дашков и К, 2012. - 70 с. [↑](#)
20. Пошерстник, Н. В. Заработная плата в современных условиях / Н. В. Пошерстник, М. С. Мейксин, Е. Б. Пошерстник. - 7. изд., перераб. и доп. - М. ; СПб. : Герда, 2001. - 390 с. [↑](#)
21. 5. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 203 с. [↑](#)
22. 9. Лопарева А. М. Экономика организации (предприятия): Учебно-методический комплекс / - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 130 с. [↑](#)
23. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)// Консультант Плюс URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) [↑](#)
24. "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)// Консультант Плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120805/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/) [↑](#)
25. Орловский Ю.П. Общие положения. Комментарий к разделу I Трудового кодекса Российской Федерации (Серия "Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика"). - Юридическая фирма "Контракт", 2011 г.  
Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/55096654/#ixzz5wgyvWmRT> [↑](#)
26. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)// Консультант Плюс URL [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73c](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73c) [↑](#)

27. Постановление правительства Москвы от 11 июня 2019 года № 672-ПП "Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве за I квартал 2019 г." Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/49659034/#ixzz5wh22JLGy> ↑
28. Рахманова С. /О. Зарплата от «А» до «Я». Юридические аспекты. М. : Журнал“Управление персоналом”, 2005. С. 6. ↑
29. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)// Консультант Плюс URL [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73c](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73c) ↑
30. Крапивин О. М.у Власов В. И. Оплата труда. Вопросы правового регулирования. С. 15. ↑