

Отчет о проверке на заимствования №1



Автор: Изгаршева Ксения Петровна

Проверяющий: Изгаршева Ксения Петровна

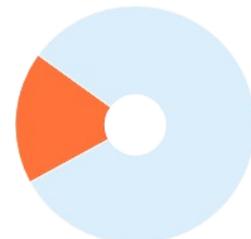
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - <http://users.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 3660
 Начало загрузки: 07.09.2022 17:32:45
 Длительность загрузки: 00:00:02
 Имя исходного файла: ВВЕДЕНИЕ.txt
 Название документа: ВВЕДЕНИЕ
 Размер текста: 33 кБ
 Символов в тексте: 33687
 Слов в тексте: 4004
 Число предложений: 185

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Начало проверки: 07.09.2022 17:32:48
 Длительность проверки: 00:00:29
 Комментарии: не указано
 Поиск с учетом редактирования: да
 Модули поиска: eLIBRARY.RU, Библиография, Диссертации НББ, Издательство Wiley, Интернет Плюс, ИПС Адилет, Коллекция Национальной Библиотеки Узбекистана, Кольцо вузов, Медицина, Патенты СССР, РФ, СНГ, Сводная коллекция РГБ, Сводная коллекция ЭБС, СМИ России и СНГ, СПС ГАРАНТ



ЗАИМСТВОВАНИЯ

17,61%

САМОЦИТИРОВАНИЯ

0%

ЦИТИРОВАНИЯ

0%

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

82,39%

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
 Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.
 Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
 Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
 Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
 Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
 Заимствования, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
 Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте	Комментарии
[01]	1,94%	4,52%	Комментарий к Трудовому кодексу Р... http://izak.ru	12 Сен 2017	Интернет Плюс	17	37	
[02]	3,71%	3,71%	КР_СубботинаАВ_ЮФ_ОЗФО_03_1901оз	25 Мая 2022	Кольцо вузов	4	4	
[03]	0,73%	3,57%	162_69_106_0_0.600_63537669 "Москов... http://alt-x.narod.ru	05 Дек 2020	Интернет Плюс	6	27	
[04]	1,4%	3,47%	БУХГАЛТЕРСКИЙ ФИНАНСОВЫЙ УЧЕ...	22 Фев 2017	Сводная коллекция ЭБС	3	7	
[05]	1,16%	2,37%	под ред. Офман Е. М., Лещины Э. Л. Тр... http://dlib.rsl.ru	28 Фев 2018	Сводная коллекция РГБ	2	5	
[06]	0,53%	2,15%	[Э. Н. Бондаренко и др.]; под ред. К. Н.... http://dlib.rsl.ru	30 Ноя 2014	Сводная коллекция РГБ	2	5	
[07]	0%	2,15%	252272 http://biblioclub.ru	19 Апр 2016	Сводная коллекция ЭБС	0	5	
[08]	0%	1,89%	Трудовой кодекс http://bgsha.ru	10 Сен 2017	Интернет Плюс	0	12	
[09]	0%	1,82%	Трудовой кодекс Российской Федера... https://keu-ees.ru	21 Мая 2020	Интернет Плюс	0	12	
[10]	0,46%	1,82%	под ред. А. В. Касьянова Все о расчете... http://dlib.rsl.ru	05 Авг 2019	Сводная коллекция РГБ	1	4	
[11]	0,8%	1,82%	Диссертация на тему «Правовой стату... http://dissercat.com	23 Янв 2019	Интернет Плюс	1	9	
[12]	0,19%	1,78%	Бухгалтерский учёт с персоналом по ... http://worldreferat.ru	03 Ноя 2018	Интернет Плюс	1	13	
[13]	0%	1,78%	Бухгалтерский учёт с персоналом по ... https://stud.wiki	13 Июл 2020	Интернет Плюс	0	13	
[14]	0%	1,71%	16.Трудовой кодекс РФ. (1/2) http://hmgma.ru	10 Июл 2020	Интернет Плюс	0	11	
[15]	0%	1,71%	Трудовой кодекс Российской Федера... http://pfrf.ru	15 Июл 2020	Интернет Плюс	0	11	
[16]	0%	1,71%	Трудовой кодекс РФ (1/2) http://novsu.ru	17 Мая 2020	Интернет Плюс	0	11	
[17]	0%	1,71%	Скачать (1/2) http://mvf.klerk.ru	15 Мая 2020	Интернет Плюс	0	11	
[18]	0,47%	1,7%	ВКР_Макаров РВ_2017___.doc	13 Апр 2017	Кольцо вузов	2	5	
[19]	0,42%	1,6%	ТРУДОВОЕ ПРАВО В 2 Т. Учебник для ...	22 Фев 2017	Сводная коллекция ЭБС	2	4	

[20]	0,72%	1,57%	ВКР_Козлов_2017.docx	04 Апр 2017	Кольцо вузов	2	4	
[21]	0%	1,53%	Комментарий к Трудовому кодексу Р... http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	3	
[22]	0,66%	1,53%	Трудовые отношения: вопросы и отв... http://elibrary.ru	10 Фев 2020	eLIBRARY.RU	1	3	
[23]	0%	1,49%	Трудовые отношения: вопросы и отв... https://elibrary.ru	31 Дек 2021	eLIBRARY.RU	0	3	
[24]	1,08%	1,49%	Научная статья на тему: "Оплата труд... https://infourok.ru	15 Мая 2020	Интернет Плюс	9	12	
[25]	0%	1,48%	Правовой статус патентного поверен... http://dslib.net	16 Апр 2021	Интернет Плюс	0	5	
[26]	0,09%	1,46%	Правовой статус застройщика по дог... http://dslib.net	30 Мая 2021	Интернет Плюс	1	5	
[27]	0%	1,37%	Гражданско-правовое регулировани... http://dslib.net	14 Дек 2021	Интернет Плюс	0	4	
[28]	0%	1,37%	Гражданско-правовое регулировани... https://revolution.allbest.ru	14 Апр 2022	Интернет Плюс	0	4	
[29]	0,61%	1,32%	Трудовое право. Правовая культура в... http://dlib.rsl.ru	01 Фев 2018	Сводная коллекция РГБ	1	3	
[30]	0,26%	1,32%	Налоги и страховые взносы, начисля... http://elibrary.ru	28 Авг 2014	eLIBRARY.RU	1	4	
[31]	0,73%	1,26%	ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА. Учебник ...	22 Фев 2017	Сводная коллекция ЭБС	2	3	
[32]	0%	1,18%	ТРУДОВОЕ ПРАВО 3-е изд., пер. и доп. ...	21 Фев 2017	Сводная коллекция ЭБС	0	2	
[33]	0%	1,17%	Романенкова, Наталья Дмитриевна д... http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	0	2	
[34]	0%	1,16%	авт. коммент. и сост. А. Б. Борисов Ко... http://dlib.rsl.ru	17 Фев 2014	Сводная коллекция РГБ	0	3	
[35]	0%	1,16%	Комментарий к Трудовому Кодексу Р... http://biblioclub.ru	21 Апр 2016	Сводная коллекция ЭБС	0	3	
[36]	0%	1,15%	УП Трудовое право	06 Июн 2013	Кольцо вузов	0	3	
[37]	0,3%	1,1%	Правовое регулирование договора ф... https://prepod24.ru	25 Мар 2020	Интернет Плюс	1	2	
[38]	0,43%	1,09%	Экономика труда в организациях АПК http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	1	2	
[39]	0%	1,06%	Комментарий к Трудовому кодексу Р... http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	2	
[40]	0,91%	1,02%	Характеристики оплаты труда - Терри... https://uplast-ekb.ru	18 Июн 2019	Интернет Плюс	9	9	
[41]	0%	0,98%	Состав преступления: понятие, виды ... https://author24shop.ru	07 Июл 2022	Интернет Плюс	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[42]	0%	0,96%	110034	29 Июн 2020	Кольцо вузов	0	3	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[43]	0%	0,96%	ВКР2022_37.zip/11-БУ91-11-БУ91 Болда...	06 Сен 2022	Кольцо вузов	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[44]	0%	0,95%	ГОСУДАРСТВЕННО - ЧАСТНОЕ ПАРТН... https://elibrary.ru	31 Дек 2021	eLIBRARY.RU	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[45]	0%	0,94%	Понятие и правовое регулирование з...	06 Апр 2017	Кольцо вузов	0	3	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[46]	0%	0,9%	Трудовые споры http://studentlibrary.ru	20 Дек 2016	Медицина	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[47]	0%	0,9%	https://elar.rsvpu.ru/bitstream/1234567... https://elar.rsvpu.ru	26 Дек 2021	Интернет Плюс	0	4	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[48]	0%	0,9%	https://elar.rsvpu.ru/bitstream/1234567... https://elar.rsvpu.ru	22 Апр 2022	Интернет Плюс	0	4	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[49]	0%	0,83%	Трудовые отношения. http://elibrary.ru	23 Янв 2020	eLIBRARY.RU	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[50]	0%	0,8%	Правовое регулирование оплаты тру...	28 Июн 2017	Кольцо вузов	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[51]	0%	0,77%	225900 http://biblioclub.ru	19 Апр 2016	Сводная коллекция ЭБС	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[52]	0%	0,76%	54704 http://e.lanbook.com	09 Мар 2016	Сводная коллекция ЭБС	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[53]	0%	0,74%	Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкев... http://ivo.garant.ru	15 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	0	4	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[54]	0%	0,71%	Некрасова, Елена Анатольевна диссе... http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.

[55]	<input type="text" value="0%"/>	0,71%	Диссертация на тему «Роль Интернет... https://dissercat.com	18 Окт 2019	Интернет Плюс	0	6	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[56]	<input type="text" value="0%"/>	0,69%	214822 http://biblioclub.ru	18 Апр 2016	Сводная коллекция ЭБС	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[57]	<input type="text" value="0%"/>	0,67%	Окончательная Дипломная работа Е...	22 Мая 2020	Кольцо вузов	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[58]	<input type="text" value="0%"/>	0,65%	ОСОБЕННОСТИ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБ... http://elibrary.ru	01 Янв 2019	eLIBRARY.RU	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[59]	<input type="text" value="0%"/>	0,62%	Курсовая работа: Заработная плата: с... https://bestreferat.ru	21 Апр 2020	Интернет Плюс	0	5	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[60]	<input type="text" value="0%"/>	0,59%	отв. ред. Т.Ю. Коршунова Особенност... http://dlib.rsl.ru	05 Авг 2019	Сводная коллекция РГБ	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[61]	<input type="text" value="0%"/>	0,58%	https://izak.ru/upload/iblock/f8d/f8ddc... https://izak.ru	14 Фев 2022	Интернет Плюс	0	3	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[62]	<input type="text" value="0%"/>	0,58%	[А. М. Платонов, М. А. Королева, Е. И. Б... http://dlib.rsl.ru	15 Дек 2017	Сводная коллекция РГБ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[63]	<input type="text" value="0%"/>	0,55%	Комментарий к Трудовому кодексу Р... http://ivo.garant.ru	14 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	0	4	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[64]	<input type="text" value="0%"/>	0,55%	Крапивин О.М., Власов В.И. Локальны... http://ivo.garant.ru	13 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	0	4	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[65]	<input type="text" value="0%"/>	0,52%	Стимулирующие системы оплаты тру... http://emll.ru	21 Дек 2016	Медицина	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[66]	<input type="text" value="0%"/>	0,51%	Инновационные решения в сфере оп... https://elibrary.ru	31 Дек 2021	eLIBRARY.RU	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[67]	<input type="text" value="0%"/>	0,48%	Трудовое право http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[68]	<input type="text" value="0%"/>	0,48%	Справочник кадровика. Оплата и нор... http://dlib.rsl.ru	01 Дек 2014	Сводная коллекция РГБ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[69]	<input type="text" value="0%"/>	0,47%	https://earchive.tpu.ru/bitstream/1168... https://earchive.tpu.ru	04 Июл 2022	Интернет Плюс	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[70]	<input type="text" value="0%"/>	0,47%	ТРУДОВОЕ ПРАВО 3-е изд., пер. и доп. ...	21 Фев 2017	Сводная коллекция ЭБС	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[71]	<input type="text" value="0%"/>	0,43%	Самозащита гражданских прав по за... http://dep.nlb.by	16 Янв 2020	Диссертации НББ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[72]	<input type="text" value="0%"/>	0,43%	Комментарий к Трудовому Кодексу Р... http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[73]	<input type="text" value="0%"/>	0,41%	Беликов Е Ю	03 Мая 2017	Кольцо вузов	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[74]	<input type="text" value="0%"/>	0,41%	Трудовой кодекс Республики Казахст... http://adilet.zan.kz	04 Окт 2017	ИПС Адилет	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[75]	<input type="text" value="0%"/>	0,41%	Экономика дорожного строительств... http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[76]	<input type="text" value="0%"/>	0,38%	Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л... http://ivo.garant.ru	15 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[77]	<input type="text" value="0%"/>	0,37%	[В. М. Лебедев и др.]; под ред. В. М. Ле... http://dlib.rsl.ru	15 Мая 2014	Сводная коллекция РГБ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[78]	<input type="text" value="0%"/>	0,34%	Научный журнал Эпомен https://epomen.ru	27 Дек 2021	Интернет Плюс	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[79]	<input type="text" value="0%"/>	0,34%	Медицинское право http://studentlibrary.ru	20 Янв 2020	Медицина	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[80]	<input type="text" value="0%"/>	0,32%	Бухгалтерский финансовый учет http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[81]	<input type="text" value="0%"/>	0,3%	Отдельные особенности таможенног...	17 Авг 2019	СМИ России и СНГ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[82]	<input type="text" value="0%"/>	0,3%	Смирнов, Дмитрий Александрович ко... http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.

[83]	<input type="text" value="0%"/>	0,3%	Достойная зарплата	23 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[84]	<input type="text" value="0%"/>	0,3%	Филина Ф.Н. Справочник по кадровы... http://ivo.garant.ru	15 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	0	3	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[85]	<input type="text" value="0%"/>	0,28%	Деньги.	14 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[86]	<input type="text" value="0%"/>	0,28%	Федоров, Евгений Андреевич Развити... http://dlib.rsl.ru	01 Янв 2013	Сводная коллекция РГБ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[87]	<input type="text" value="0%"/>	0,28%	Трудовое право России. Практикум http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[88]	<input type="text" value="0%"/>	0,26%	Главные бухгалтерские новости октя... http://epigraph.info	26 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[89]	<input type="text" value="0%"/>	0,26%	Трудовой кодекс Республики Казахст... http://adilet.zan.kz	04 Окт 2017	ИПС Адилет	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[90]	<input type="text" value="0%"/>	0,26%	Только письменный договор	24 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[91]	<input type="text" value="0%"/>	0,26%	Гражданско-правовая защита прав н... http://dslib.net	07 Сен 2022	Интернет Плюс	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[92]	<input type="text" value="0%"/>	0,25%	Костян, Ирина Александровна диссер... http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[93]	<input type="text" value="0%"/>	0,24%	ВРЕМЕННОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИ...	02 Янв 2019	СМИ России и СНГ	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[94]	<input type="text" value="0%"/>	0,24%	Курсовая работа: Технологии социал... https://referatbank.ru	27 Окт 2020	Интернет Плюс	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[95]	<input type="text" value="0%"/>	0,24%	Самозащита гражданских прав по за... http://dep.nlb.by	16 Янв 2020	Диссертации НББ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[96]	<input type="text" value="0%"/>	0,23%	Определен порядок формирования з... http://ivo.garant.ru	21 Фев 2019	СПС ГАРАНТ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[97]	<input type="text" value="0%"/>	0,23%	Экономика труда http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[98]	<input type="text" value="0%"/>	0,22%	Ночью дороже	23 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[99]	<input type="text" value="0%"/>	0,22%	О наиболее важных проверках с 6 по ... http://cheboksari.bezformata.ru	27 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[100]	<input type="text" value="0%"/>	0,21%	Заработная плата и нормирование т... https://be5.biz	07 Апр 2022	Интернет Плюс	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[101]	<input type="text" value="0%"/>	0,21%	Системы оплаты труда на предприят... https://otherreferats.allbest.ru	28 Апр 2022	Интернет Плюс	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[102]	<input type="text" value="0%"/>	0,21%	ВОПРОС - ОТВЕТ.	15 Янв 2019	СМИ России и СНГ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[103]	<input type="text" value="0%"/>	0,2%	Правовая природа аккредитива.	14 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[104]	<input type="text" value="0%"/>	0,2%	ГЛАВА II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.	14 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[105]	<input type="text" value="0%"/>	0,2%	СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРЕДПРИ... http://elibrary.ru	31 Дек 2016	eLIBRARY.RU	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[106]	<input type="text" value="0%"/>	0,19%	Как защитить свои трудовые права	25 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[107]	<input type="text" value="0%"/>	0,19%	"Особенности правового регулирова... http://alt-x-narod.ru	29 Мая 2021	Интернет Плюс	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[108]	<input type="text" value="0%"/>	0,19%	Читать книгу «Трудовое право (учебн... https://4italka.ru	10 Апр 2022	Интернет Плюс	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[109]	<input type="text" value="0%"/>	0,18%	http://lib.tau-edu.kz/wp-content/uploa... http://lib.tau-edu.kz	22 Дек 2021	Интернет Плюс	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[110]	<input type="text" value="0%"/>	0,17%	http://www.mann-ivanov-ferber.ru/ass... http://mann-ivanov-ferber.ru	12 Янв 2022	Интернет Плюс	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.

[111]	0%	0,17%	http://www.ivurcol.net/el_resurs/2_kurs... http://ivurcol.net	08 Июн 2022	Интернет Плюс	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[112]	0%	0,17%	Формирование комплексной систем... http://diss.natlib.uz	02 Сен 2014	Коллекция Национальной Библиотеки Узбекистана	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.

Текст документа

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В соответствии со

ст. 37 Конституции РФ [1], каждый работник имеет право на труд и получение вознаграждения за труд, которое не должно быть ниже 2 пределов, которые установлены в положениях законодательства Российской Федерации.

На сегодняшний день при вступлении работника в трудовые правоотношения с работодателем предполагается заключением трудового договора, который содержит существенные условия будущего сотрудничества работника и работодателя. К числу существенных, обязательных условий трудового договора следует отнести установление размера заработной платы, который является своеобразной гарантией работника на получение достойного вознаграждения за выполнение возложенных на него обязанностей.

С целью реализации механизма защиты прав и законных интересов граждан в трудовом законодательстве предусмотрена система гарантий, которые позволяют каждому гражданину реализовать свое право на труд, получив за это гарантированное вознаграждение. На сегодняшний день нормами закона предусмотрено, что осуществление одним гражданином своих прав не должно соответствовать нарушать права и свободы другого гражданина. Соответственно, работодатель и работник поставлены в равное положение при реализации имеющихся у них взаимных прав и обязанностей, которые возникают при их вступлении в трудовое правоотношение. В свою очередь государство выступает в процессе регулирования трудовых правоотношения как регулятивный механизм, который обеспечивает соответствующий баланс в обществе, при котором каждый гражданин, носитель прав, защищен государством от любого неправомерного посягательства на эти права.

Целью исследования является проведение комплексного исследования института государственного регулирования выплаты заработной платы. Исходя из поставленной цели предполагается решить следующие задачи:

- рассмотреть понятие заработной платы (оплаты труда) и особенности ее установления;
- выделить основные виды заработной платы в Российской Федерации;
- рассмотреть формы и систему оплаты труда, проведя исследование их правовой характеристики;
- выделить отдельные особенности формирования базовой части заработной платы;
- рассмотреть порядок назначения и выплаты компенсационных и стимулирующих выплат.

Объектом настоящего исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе правового регулирования выплаты заработной платы работникам.

Предмет исследования составляют нормы трудового законодательства Российской Федерации, регламентирующие общественные отношения, складывающиеся в процессе правового регулирования выплаты заработной платы работникам, современные теоретические разработки в исследуемой области, а также отдельные правовые положения, получившие свое отражение в нормах судебной практики.

Методологическую основу исследования составляет совокупность методов научного познания, среди которых 37 использованы общенаучные методы познания, в том числе формально-логические методы (анализ, синтез, индукция, дедукция, гипотеза, аналогия), а также специальные юридические методы (формально-юридический, историко-правовой, сравнительно-правовой и метод системного анализа 11).

Структура работы предопределена содержанием темы, обусловлена целью, задачами и логикой проведенного исследования. Работа состоит из введения, 2 глав, заключения 2 и библиографического списка.

УЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1. Понятие заработной платы (оплаты труда) и особенности

ее установления

В 6 соответствии со ст. 37 Конституции РФ [1] каждый имеет право на вознаграждение за труд, при этом данное вознаграждение не должно быть дискриминационным и не должно быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Установление заработной платы является обязательным условием при заключении трудового договора между участниками трудовых правоотношений, поскольку отсутствие согласования существенных условий трудового договора влечет за собой существенные правовые проблемы для сторон-участников трудового договора (например, приводит к необходимости последующего дополнения трудового договора, заключения дополнительного соглашения и т.п., что подтверждается в том числе и соответствующими судебными решениями 2) [18].

Советскими авторами заработная плата определялась как вознаграждение, получаемое работником непосредственно от его работодателя, которое исчисляется в соответствии 20 с усилиями, которые затрачивает работник [8, с.8].

Другие авторы под заработной платой понимали вознаграждение, которое выплачивается рабочим и служащим за их труд 20 в соответствии с количеством затраченного труда в соответствии с заранее установленными нормами [6, с.27].

При этом, авторами отмечалось, что исследование категории заработной платы должно реализовываться исходя из трудовых правоотношений, поскольку при осуществлении выплаты заработной платы непосредственное участие принимает как работник, так и работодатель создавая тем самым взаимные трудовые правоотношения [7, с.107].

В положениях международного законодательства заработная плата рассматривалась как вознаграждение или заработок, который исчислялся в деньгах в соответствии с установленным соглашением или положениями национального законодательства 2. Выплата заработной платы при этом выплачивалась в соответствии с письменным или устным договором [2].

Заработную плату следует считать, как основной стимулирующий факт, который мотивирует работнику добросовестно выполнять свои служебные обязанности. Заработная плата работника такие образом формируется исходя из базового размера заработной платы и установленных дополнительных начислений [14, с.48].

При анализе вышеуказанного определения можно сделать вывод о том, что 1 правовая конструкция «заработной платы» является достаточно сложной для понимания, поскольку имеет сложную структуру, которая заключается в том, что в процессе формирования заработной платы принимают участие в том числе и иные выплаты (например, иные выплаты компенсационного или стимулирующего характера и т.п.). Кроме того, при формулировании дефиниции заработной платы не было уделено особое внимание признакам, в соответствии с которыми заработная плата могла бы быть ограничена от выплат, которые причитаются по гражданско-правовому договору.

Проанализировав основное определение заработной платы, можно выделить ее следующие особенности:

- представляет собой вознаграждение за трудовую деятельность работника;
- обязательство работодателя по выплате работнику заработной платы возникает исходя из заключенного между сторонами трудового договора;
- размер и порядок выплаты 3 заработной платы устанавливается в соответствии с условиями заключенного между сторонами трудового договора.

Основные функции заработной платы заключаются в том, что посредством выплаты заработной платы, реализуется восстановление способности работника к труду, происходит удовлетворение его физиологических потребностей, что в свою очередь оказывает влияние на выполнение воспроизводственной функции заработной платы. Стимулирующая функция заработной платы способствует повышению производительности труда работника, а регулирующая – способствует установлению и поддержанию соотношения между спросом и предложением, осуществляя прямое влияние на регулирование рынка занятости.

Размер заработной платы и своевременность ее выплаты оказывает непосредственное влияние на оценку уровня благосостояния работников, что соответственно позволяет реализовать и социальную функцию заработной платы. Именно совокупность данных функций позволяет говорить о том, что в современном обществе должен существовать механизм, посредством использования которого осуществляется регулирования уровня заработной платы.

1.2. Основные виды заработной платы в Российской Федерации

В настоящее время следует выделить:

- номинальную заработную плату 40, которая 40 представляет собой заработную плату, которая начислена и получена работников за 40 определенный период времени;
- реальную заработную плату 40, которая 40 представляет собой заработную плату 40, зависящую от результатов трудовой деятельности работника (конкретно выполненная работа, оказанная услуга и т.п.).

Заработную плату также можно классифицировать на основную и дополнительную. Так, под основной следует понимать заработную плату, которая рассчитывается в соответствии с тарифными сетками, окладами и т.п. В данном случае учитывается фактически отработанное время работником. В состав основной заработной платы также можно включить оплату сверхурочного труда, труда в ночное время, в вынужденный простой.

Под дополнительной заработной платой следует понимать совокупность иных выплат, которые может получать работник. К их числу следует отнести, например, оплату отпусков, выплаты, которые причитаются работнику при увольнении и т.п.

Установление заработной платы, в соответствии со ст. 135 ТК РФ 5 [3], осуществляется в соответствии с установленными системами оплаты труда 18.

Российской трехсторонней комиссией установлены механизмы регулирования социально-экономических отношений в сфере осуществления оплаты труда. Данные механизмы представлены в виде рекомендаций, которые могут быть установлены как на региональном, так и на местном уровне [5].

Осуществление организации оплаты труда в конкретном предприятии предусматривает реализацию следующих действий 24:

- осуществление выбора системы формирования основной заработной платы 24;
- выбор формы оплаты труда 24;
- установление нормы труда, производственных заданий, условий оплаты труда 24 и т.п.;
- осуществление выбора системы премирования и компенсаций 24.

Соответственно, каждый работодатель имеет право самостоятельно устанавливать в соответствии с какой моделью в его организации будет осуществляться выплата и исчисление заработной платы, при этом к важному условию следует отнести соблюдение требований, установленных в законодательстве РФ, предусматривающих обязательные гарантии при выплате заработной платы.

ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Формы и системы оплаты труда и их правовая характеристика

Под договорным регулированием заработной платы следует понимать регулирование заработной платы, которое осуществляется на коллективно-договорном и индивидуально-трудовом уровнях. Так, в соответствии с коллективно-договорным регулированием установление заработной платы осуществляется на определенной территории, в соответствии с положениями федерального, регионального законодательства на основании установленных и существующих в обществе социально-партнерских отношений.

Дополнительным к коллективно-трудовому регулированию может быть установление локального регулирования, которое может также существовать и в качестве самостоятельного механизма регулирования заработной платы. Так, например, к локальному регулированию следует отнести, утверждение положения о премировании в конкретной организации и т.п.

Под индивидуально-трудовым регулированием заработной платы следует понимать установление условий труда в трудовом договоре, который заключается между работником и работодателем.

Формы и виды заработной платы следует считать совокупностью условий, при соблюдении которых работнику гарантируется выплата определенного размера заработной платы [13, с.29]. Это различные способы использования трудового законодательства для осуществления расчета заработной платы с учетом особенностей трудовой деятельности работников 31.

Система оплаты труда представляет собой 19 систему оплаты труда, которая включает в себя (см. схему №1):

Схема №1. Элементы системы оплаты труда 31

В ранее существовавших трудовых правоотношениях выделяли два основных способа организации выплаты заработной платы. К таким способам следует отнести:

- выплату заработной платы, на основе установленной дифференцированной тарифной сетки, которая зависит в том числе от сложностей труда (тарифная модель);
- выплату заработной платы в зависимости от результата трудовой деятельности работника (бестарифная модель).

Под тарифной моделью следует понимать использование совокупность нормативов, которые позволяют устанавливать, регулировать или изменять размер заработной платы. Рассматривая систему оплаты труда, в соответствии со ст. 143 ТК РФ [3], включает в себя систему оплаты труда, которая основана на тарифной системе дифференциации заработной платы работников 29 определенной категории.

Бестарифная система оплаты труда характеризуется тем, что 18 уровень оплаты напрямую зависит от участия работника в трудовой деятельности всего коллектива. Так, в данном случае размер оплаты труда напрямую будет зависеть от фактически отработанного времени 40, личного участия работника в производственном процессе и т.п.

Следует выделить также систему, которую следует считать смешанной, при которой осуществляется выплата гарантированной части заработной платы [13, с.32]. Данная часть заработной платы выплачивается за фактическое выполнение работником его трудовых обязанностей. Однако также работник имеет право получить стимулирующей части оплаты труда. В данном случае фактически оплата труда зависит от трудовой активности работника, при этом работник не может быть произвольно лишен гарантированной части заработной платы.

Оплата работников «бюджетной сферы» осуществляется на основании Единой тарифной сетки, которая устанавливает единый порядок осуществления выплаты заработной платы.

В настоящее время выделяют сдельную и повременную форму оплаты труда 24. Так, под сдельной формой следует понимать вознаграждение, которое выплачивается работнику осуществлении им определенной фиксированной единицы работ, услуг или продукции. Сдельную форму оплаты труда можно разделить на:

- Прямую сдельную систему оплаты труда, под которой следует понимать, что заработной плата работнику начисляется 38 по заранее установленным 24 тарифам. Данная система является наиболее «прозрачной» и в большей мере гарантирует понимание работником порядка начисления и выплаты вознаграждения за труд.

- Сдельно-премиальная система оплаты труда 1, под которой следует понимать систему, которая учитывает помимо оплаты труда за единицу времени еще и различные поощрения, например, которые выплачиваются в виде премии.

- Сдельно-прогрессивная система оплаты труда подразумевает под собой, что осуществление оплаты труда осуществляется в пределах исходной нормы оплаты труда в соответствии с одинарными расценками, а сверх установленных норм 24 – с применением повышенных расценок.

Для применения данной системы предприятию надлежит разрабатывать «шкалу прогрессивных сдельных расценок». Применение данной системы стимулирование работников выполняют большее количество трудовых обязанностей, производить большее количество продукции и т.п. Данная система, как правило, применяется достаточно редко и только в том случае, когда возникает экономическая обоснованность в быстром наращивании объемов выпускаемой продукции, что в свою очередь требует повышение «заинтересованности» и стимулирования работников к повышенной трудовой деятельности.

Под повременной формой оплаты труда следует понимать осуществление выплаты вознаграждения на основе установленных в законодательстве нормативов и тарифов.

Соответственно, к числу основных отличий двух форм оплаты труда является то, что фактически при сдельной формы оплаты труда 24 учитывается фактически выполненная работа или услуга, соответственно повременная форма труда зависит от фактически отработанного времени 40 работником.

Рассматривая сдельную форму оплаты труда можно отметить, что данная форма подразделяется на [13, с.33]:

- Аккордную, под которой следует понимать систему, предусматривающую осуществление выплаты за весь объем выполненной работы по договору единовременно;

- простую-сдельную, под которой следует понимать систему, в соответствии с которой осуществляется оплата отдельно выполненной работы, произведенной продукции и т.п.;

Сдельная форма оплаты труда имеет определенные преимущества, под которыми следует понимать увеличенное стимулирование работника, которое заключается в том, что фактически работник получает оплату за отдельную выполненную работу или оказанную услугу [3]. Иными словами, размер оплаты труда напрямую зависит от усилий, которые затратит работник на выполнение своих обязанностей.

Повременная форма оплаты труда, как правило, используется в том случае, когда осуществить нормирование труда достаточно сложно или не представляется возможным. Рассматриваемая форма оплаты труда может быть разделена на:

- простую, под которой следует понимать систему оплаты труда, в которой осуществляется фиксированная оплата каждого часа, недели или месяца фактически отработанные работником;

- повременно-премиальную, под которой следует понимать систему оплаты труда, при которой осуществляется оплата трудовой деятельности исходя из установленного тарифа, включая стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение служебных обязанностей.

Таким образом, обобщая вышеизложенное можно сделать вывод о том, что [3] в научной литературе представлено достаточно широкое определение заработной платы, под которой понимается вознаграждение за трудовую деятельность, которую выполняет работник в соответствии с поручением или заданием работодателя. Во многом это позволяет сделать вывод о том, что [1] подобное представление относительно заработной платы ведет к искажению сущности работодателя. Соответственно, можно сделать вывод о том, что [1] заработную плату следует рассматривать как часть оплаты труда работника за осуществляемую им трудовую деятельность.

2.2. Особенности формирования базовой части заработной платы

К числу обязанностей работодателя, предусмотренной ст. 22 ТК РФ [3] следует отнести установление равной заработной платы за труд равной продолжительной и сложности. Необоснованные различия в заработной плате между работниками, которые являются равными по своим деловым качествам следует признавать дискриминацией. Именно поэтому особое внимание работодателя должно быть обращено на установление единообразия при оценке труда работников.

Осуществление исчисления заработной платы производится на основании единого порядка ее начисления, установленного Постановлением Правительства РФ [4]. При осуществлении расчета заработной платы учитываются все виды выплат, которые применяются у конкретного работодателя.

Под уровнем базовой части заработной платы следует понимать среднее значение ставок (окладов) за выполнение работы по определенной должности [1]. Базовая часть заработной платы на сегодняшний день состоит из:

- тарифной ставки (оклада);

- доплат постоянного характера, которые отражают, например, стоимость трудовой деятельности конкретной организации.

Уровень базовой части заработной платы оказывает непосредственное влияние на общий размер заработной платы, поскольку большее количество надбавок к заработной плате исчисляется из процентного соотношения, исчисляемого относительно базовой части.

Базовая часть заработной платы должна соответствовать выполняемой трудовой функции работнику, занимаемой им должности, учитываться в формировании систем компенсаций социального характера и т.п.

К числу основных проблем установления базовой части заработной платы на сегодняшний день следует отнести ее несоответствие минимальному размеру оплаты труда, установленному [1] как на уровне Российской Федерации, так и на уровне конкретного субъекта РФ. В данном случае, базовая часть ниже МРОТ является прямым нарушением и ущемлением прав и законных интересов работника. В ряде случаев работодатель пытается решить данную проблему путем использования районных коэффициентов и региональных надбавок, однако между тем и это следует считать нарушением законодательства, поскольку данные надбавки должны быть начислены сверх базовой части, но не за счет нее.

Так, например, прокурор Оренбургской области обратился в суд с целью защиты прав и законных интересов [19] группы лиц о взыскании не доначисленной заработной платы. В обосновании исковых требований было отмечено, что заработная плата выплачивалась ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, при этом при [6]

подсчете заработной платы [6] районный уральский коэффициент равный 15% включался в минимальный размер оплаты труда, что соответственно привело к тому, что работники недополучили часть заработной платы, поскольку данный коэффициент следует рассматривать как компенсационную выплату, которая начисляется свыше минимального размера оплаты труда [20].

Таким образом, при исчислении базовой части заработной платы следует учитывать, что минимальный размер оплаты труда [10] рассматривается как сумма, которая должна гарантировать жизнеобеспечение работника. Осуществление этой выплаты является обязанностью работодателя. При этом районный коэффициент, связанные с особыми условиями трудовой деятельности, особыми климатическими условиями и т.п. следует рассматривать как компенсационную выплату, целью которой является осуществление компенсации за различные особенности трудовой деятельности.

Повышение размера базовой части заработной платы напрямую зависит от проводимых индексаций, которые являются государственной гарантией, целью которых является приведение заработной платы в должное соотношение с ситуацией на потребительском рынке.

Вне зависимости от того, какой [26] используется вид системы исчисления заработной платы, осуществление выплат исчисляется исходя из фактически отработанного времени работником за 12 календарных месяцев, которые предшествовали периоду, за которые у работника сохраняется средняя заработная плата [22].

Соответственно, исчисление заработной платы происходит не реже чем 1 раз в полмесяца, при этом на законодательном уровне не установлено [1] в каком соотношении осуществляется исчисление и выплата так называемого аванса. Кроме того, на законодательном уровне нет и самого нормативно-правового закрепления термина «аванс». В данном случае исходя из анализа норм трудового законодательства можно сделать вывод о том, что [1] фактически выплата аванса осуществляется исходя из фактического пропорционально отработанного времени работником.

2.3. Порядок назначения и выплаты компенсационных и стимулирующих выплат

Под компенсацией следует понимать возмещение затрат, понесенных убытков, расходов и т.п. Определение «компенсации» содержится в ст. 164 ТК РФ [3], где предусмотрено, что под компенсацией следует понимать денежную выплату, которая выплачивается работнику с целью возмещения затрат, связанных с выполнением работником тех или иных обязанностей. Данное определение, однако, не совсем подходит к компенсационным выплатам, которые выплачиваются при выполнении работником его служебных обязанностей в особых условиях, поскольку фактически в данном случае работник не несет никаких затрат, за исключением «затрат», связанные с возможным ухудшением его состояния здоровья, возникающих сложностей при выполнении обязанностей в особых условиях и т.п.

Компенсационные выплаты, которые включаются в заработную плату можно представить в виде схемы (см. Приложение №2). Соответственно, выплата рассматриваемый компенсационных выплат осуществляется в связи с особенностями трудовой деятельности.

Следует отметить, что компенсационные выплаты нельзя рассматривать только с точки зрения непосредственной компенсации затрат работника, поскольку в данном случае данные выплаты используются в том числе и для повышения «привлекательности» осуществления трудовой деятельности в определенных условиях. Так, например, работник в данном случае выполняет служебные обязанности в выходные дни или в условиях, которые недостаточно удобны для него, что соответственно обуславливает необходимость предоставления ему дополнительных гарантий со стороны государства.

Компенсационные выплаты могут быть классифицированы по различным основаниям, например, по источнику осуществления финансирования, по целевому назначению и т.п. Рассмотрим отдельные компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации. [12]

Работник, который осуществляют свою трудовую деятельность на работах, которые связаны с вредными или опасными условиями труда компенсируются в повышенном размере [4]. Компенсационная выплата также предусмотрена для работников, которые осуществляют свою трудовую деятельность в местностях с особыми климатическими условиями ([1] ст. 146 ТК РФ [3]).

Оплата труда для работников, которые заняты на работах с вредными или опасными условиями труда также устанавливается в повышенном размере, при этом минимальный размер повышения [4] составляет 4% от тарифной сетки (оклада), установленного для определенного вида трудовой деятельности (ст. 147 ТК РФ [3]). Определение повышенного размера оплаты труда в данном случае устанавливается на основании заключенного коллективного или трудового договора.

Работник [1], который выполняет работы в условиях, которые характеризуются как отклоняющиеся от нормальных (например, при выполнении сверхурочной работы, в выходные и праздничные дни и т.п.) имеет право на получение [1] компенсационных выплат, размеры которых устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами (ст. 148 ТК РФ [30] [3]).

Работник, которые совмещает профессии (должности), выполняет трудовую деятельность при расширении зон обслуживания, выполняет увеличенный объем работы (например, при отсутствии другого работника) имеет право на получение [1] компенсационной доплаты, которая устанавливается по соглашению между сторонами трудового договора.

Выплата компенсации осуществляется исходя из фактически отработанных работником часов в выходной или нерабочий праздничный день ¹. За каждый отработанный час труда в ночное время работнику предоставляется компенсация в повышенном размере по отношению к работе в нормальных условиях труда.

Таким образом, компенсационные выплаты следует рассматривать как самостоятельный элемент заработной платы, который ограничивается от вознаграждения за труд. Повышенное значение компенсационных выплат обуславливает особую законодательную регламентацию порядка их исчисления, при этом важно отметить, что компенсационные выплаты при равных условиях труда должны быть выплачены работнику на одинаковых условиях и в одинаковом размере.

Под стимулирующими выплатами, в соответствии со ст. 129 ТК РФ [3], следует понимать стимулирующие выплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты. Установление данных выплат входит в предмет коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных ⁵ актов ¹, при этом при заключении данных выплат учитывается мнение представительного органа.

На сегодняшний день в трудовом законодательстве не раскрыто понятие стимулирующих выплат и порядка осуществления стимулирования труда. Соответственно, в данном случае установление стимулирующих выплат входит в предмет компетенции работодателя, что в практической деятельности вызывает достаточное количество правовых споров.

Так, например, гр. Ш. обратилась в суд с иском к «КГУЗ «Психиатрическая больница г. Комсомольск-на-Амуре» о взыскании стимулирующей выплаты и компенсации морального вреда. Исходя из материалов дела установлено, что гр. Ш. была лишена стимулирующей выплаты, поскольку на нее было наложено дисциплинарное взыскание «за нарушение трудовой дисциплины ¹».

Между тем, суд рассмотрев материалы дела, установлено, что совершение дисциплинарного проступка влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания, при этом ³ в нормах трудового законодательства не содержится такого вида дисциплинарного взыскания как лишение премии или лишение стимулирующей выплаты. Соответственно, действия работодателя в данном случае по лишению гр. Ш. стимулирующей выплаты следует признать неправомерными [19].

Следует учитывать, что к недопустимым действиям со стороны работодателя следует отнести необоснованное уменьшение основной (базовой) части заработной платы и установление оставшейся части заработной платы исходя из стимулирующих выплат.

В данном случае следует учитывать особое значение стимулирующих выплат, которые предназначены для стимулирования работника к трудовой деятельности, повышения уровня их внутренней мотивации. Необоснованное снижение или лишение работника предусмотренной локальным нормативным правовым актом стимулирующей выплаты следует считать как прямое нарушение трудового законодательства.

Относительно системы стимулирующих выплат на сегодняшний день может быть представлена следующим образом:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера;

- премии;

-иные поощрительные выплаты.

При этом, законодатель, устанавливая данные выплаты ⁴, никаким образом не осуществляет их разграничение, не выделяет существенные признаки, которые свойственны каждому виду выплат.

Стимулирующие выплаты следует определять как выплаты, которые входят в предмет реализации субъективного права работодателя, который заключая трудовой договор принимает решение о возможной выплате данных выплат, порядке их выплат и дальнейшем их исчислении.

Стимулирующие выплаты могут быть установлены, например, за высокую квалификацию работника, за стаж работы в организации и т.п.

Кроме того, работодатель имеет право поощрять работника, который добросовестно выполняет свои служебные обязанности, что также следует отнести к стимулирующей выплате. Так, например, в соответствии со ст ¹.191 ТК РФ [3], стимулирующая выплата может быть реализована в виде премии, награждения ценным подарком и т.п. Кроме того, коллективным трудовым договором также могут быть установлены и другие виды стимулирующих выплат.

Наиболее часто встречающейся в практической деятельности стимулирующей выплатой является премия. Порядок осуществления премирования определяется конкретной организацией самостоятельно (например, премирование по результатам квартала, года, за участие в выполнении какого-либо показателя и т.п.).

Таким образом, стимулирующие выплаты следует рассматривать как еще один элемент заработной платы, который выплачивается работником за осуществлением им трудовой деятельности. Обобщая вышеизложенное можно сделать вывод о том, что ⁵ именно осуществление начисления и порядка выплат стимулирующих выплат вызывает в настоящее время наибольшее количество правовых споров, поскольку

данные правоотношения регламентируются в большей степени не положениями трудового законодательства, а принимаемыми коллективными соглашениями или локальными правовыми актами, что соответственно приводит к отсутствию единства при установлении и выплате рассматриваемых выплат.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования был сделан вывод о том, что правовая конструкция «заработной платы» является достаточно сложной для понимания, поскольку имеет сложную структуру, которая заключается в том, что в процессе формирования заработной платы принимают участие в том числе и иные выплаты (например, иные выплаты компенсационного или стимулирующего характера и т.п.). Кроме того, при формулировании дефиниции заработной платы не было уделено особое внимание признакам, в соответствии с которыми заработная плата могла бы быть ограничена от выплат, которые причитаются по гражданско-правовому договору.

На сегодняшний день к числу основных проблем трудового законодательства РФ следует отнести отсутствие каких-либо критериев разграничения относительно стимулирующих выплат. Так, несмотря на то, что данные ³ выплаты предусмотрены трудовым законодательством, законодатель при этом не определяет внутреннее содержание каждой выплаты, оставляя данное право на усмотрение работодателя, имеющего полномочия осуществить установление определенной стимулирующей выплаты на свое усмотрение.

Локальный способ установления заработной платы на сегодняшний день представляет собой достаточно широкий научный интерес, поскольку данные нормы принимаются на конкретных предприятиях и соответственно действуют только в рамках этого предприятия. Главным условием является то, что установление данных норм не должно противоречить нормам действующего законодательства РФ, однако, в данном случае, исходя из положений о стимулирующих выплатах можно признать, что фактически работодатель получает неограниченную волю, которая должна «укладываться» в главное условие о том, что стимулирующая выплата не должна быть дискриминационной. Однако существует достаточно большое количество из судебной практики, указывающих на то, что именно при установлении стимулирующих выплат происходит большее количество нарушений трудового законодательства.

Так, например, в ряде государственных органов осуществляется фиксированная выплата денежного довольствия, предусмотренная соответствующими нормативно-правовыми актами, причем система премирования, как правило, не зависит от фактического объема выполненной работы, что в свою очередь приводит к формальному соблюдению принципа равенства государственных служащих при получении денежного довольствия, но между тем, зарождает у них чувство несправедливости. Недостаточно ясный и понятный механизм применения стимулирующей выплаты является нередким явлением и для организаций других видов (отличных от государственной службы).

В настоящее время ввиду достаточно широкого участия государства в процессе управления при установлении заработной платы работникам путем предоставления соответствующих государственных гарантий к числу важнейшему направлению государственной политики в сфере охраны труда ¹ следует отнести продолжение своевременной индексации заработной платы работников, соответствующей текущей экономической ситуации, происходящей в государстве.

Таким образом, определенные трудности в регулировании оплаты труда в настоящее время вызывает именно регулирование порядка предоставления стимулирующих выплат, что на мой взгляд, может быть решено путем установления некоторых ограничений, связанных с осуществлением выплат рассматриваемых видов выплат. Особое внимание законодателя, при этом должно быть обращено на проблемы выплат «серой» заработной платы с целью ухода от уплаты налогов в доход государства, что требует разработки соответствующих правовых механизмов в системе государственного регулирования.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ [1], каждый работник имеет право на труд и получение вознаграждения за труд, которое не должно быть ниже пределов, которые установлены в положениях законодательства Российской Федерации.

На сегодняшний день при вступлении работника в трудовые правоотношения с работодателем предполагается заключением трудового договора, который содержит существенные условия будущего сотрудничества работника и работодателя. К числу существенных, обязательных условий трудового договора следует отнести установление размера заработной платы, который является своеобразной гарантией работника на получение достойного вознаграждения за выполнение возложенных на него обязанностей.

С целью реализации механизма защиты прав и законных интересов граждан в трудовом законодательстве предусмотрена система гарантий, которые позволяют каждому гражданину реализовать свое право на труд, получив за это гарантированное вознаграждение. На сегодняшний день нормами закона предусмотрено, что осуществление одним гражданином своих прав не должно соответственно нарушать права и свободы другого гражданина. Соответственно, работодатель и работник поставлены в равное положение при реализации имеющихся у них взаимных прав и обязанностей, которые возникают при их вступлении в трудовое правоотношение. В свою очередь государство выступает в процессе регулирования трудовых правоотношения как регулятивный механизм, который обеспечивает соответствующий баланс в обществе, при котором каждый гражданин, носитель прав, защищен государством от любого неправомерного посягательства на эти права.

Целью исследования является проведение комплексного исследования института государственного регулирования выплаты заработной платы. Исходя из поставленной цели предполагается решить следующие задачи:

- рассмотреть понятие заработной платы (оплаты труда) и особенности ее установления;
- выделить основные виды заработной платы в Российской Федерации;
- рассмотреть формы и систему оплаты труда, проведя исследование их правовой характеристики;
- выделить отдельные особенности формирования базовой части заработной платы;
- рассмотреть порядок назначения и выплаты компенсационных и стимулирующих выплат.

Объектом настоящего исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе правового регулирования выплаты заработной платы работникам.

Предмет исследования составляют нормы трудового законодательства Российской Федерации, регламентирующие общественные отношения, складывающиеся в процессе правового регулирования выплаты заработной платы работникам, современные теоретические разработки в исследуемой области, а также отдельные правовые положения, получившие свое отражение в нормах судебной практики.

Методологическую основу исследования составляет совокупность методов научного познания, среди которых использованы общенаучные методы познания, в том числе формально-логические методы (анализ, синтез, индукция, дедукция, гипотеза, аналогия), а также специальные юридические методы (формально-юридический, историко-правовой, сравнительно-правовой и метод системного анализа). Структура работы предопределена содержанием темы, обусловлена целью, задачами и логикой проведенного исследования. Работа состоит из введения, 2 глав, заключения и библиографического списка.

УЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1. Понятие заработной платы (оплаты труда) и особенности ее установления

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ [1] каждый имеет право на вознаграждение за труд, при этом данное вознаграждение не должно быть дискриминационным и не должно быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Установление заработной платы является обязательным условием при заключении трудового договора между участниками трудовых правоотношений, поскольку отсутствие согласования существенных условий трудового договора влечет за собой существенные правовые проблемы для сторон-участников трудового договора (например, приводит к необходимости последующего дополнения трудового договора, заключения дополнительного соглашения и т.п., что подтверждается в том числе и соответствующими судебными решениями) [18].

Советскими авторами заработная плата определялась как вознаграждение, получаемое работником непосредственно от его работодателя, которое исчисляется в соответствии с усилиями, которые затрачивает работник [8, с.8].

Другие авторы под заработной платой понимали вознаграждение, которое выплачивается рабочим и служащим за их труд в соответствии с количеством затраченного труда в соответствии с заранее установленными нормами [6, с.27].

При этом, авторами отмечалось, что исследование категории заработной платы должно реализовываться исходя из трудовых правоотношений, поскольку при осуществлении выплаты заработной платы непосредственное участие принимает как работник, так и работодатель создавая тем самым взаимные трудовые правоотношения [7, с.107].

В положениях международного законодательства заработная плата рассматривалась как вознаграждение или заработок, который исчислялся в деньгах в соответствии с установленным соглашением или положениями национального законодательства. Выплата заработной платы при этом выплачивалась в соответствии с письменным или устным договором [2].

Заработную плату следует считать, как основной стимулирующий факт, который мотивирует работнику добросовестное выполнять свои служебные обязанности. Заработная плата работника таким образом формируется исходя из базового размера заработной платы и установленных дополнительных начислений [14, с.48].

При анализе вышеуказанного определения можно сделать вывод о том, что правовая конструкция «заработной платы» является достаточно сложной для понимания, поскольку имеет сложную структуру, которая заключается в том, что в процессе формирования заработной платы принимают участие в том числе и иные выплаты (например, иные выплаты компенсационного или стимулирующего характера и т.п.). Кроме того, при формулировании дефиниции заработной платы не было уделено особое внимание признакам, в соответствии с которыми заработная плата могла бы быть отграничена от выплат, которые причитаются по гражданско-правовому договору.

Проанализировав основное определение заработной платы, можно выделить ее следующие особенности:

- представляет собой вознаграждение за трудовую деятельность работника;
- обязательство работодателя по выплате работнику заработной платы возникает исходя из заключенного между сторонами трудового договора;
- размер и порядок выплаты заработной платы устанавливается в соответствии с условиями заключенного между сторонами трудового договора.

Основные функции заработной платы заключаются в том, что посредством выплаты заработной платы, реализуется восстановление способности работника к труду, происходит удовлетворение его физиологических потребностей, что в свою очередь оказывает влияние на выполнение производственной функции заработной платы. Стимулирующая функция заработной платы способствует повышению производительности труда работника, а регулирующая – способствует

установлению и поддержанию соотношения между спросом и предложением, осуществляя прямое влияние на регулирование рынка занятости.

Размер заработной платы и своевременность ее выплаты оказывает непосредственное влияние на оценку уровня благосостояния работников, что соответственно позволяет реализовать и социальную функцию заработной платы. Именно совокупность данных функций позволяет говорить о том, что в современном обществе должен существовать механизм, посредством использования которого осуществляется регулирования уровня заработной платы.

1.2. Основные виды заработной платы в Российской Федерации

В настоящее время следует выделить:

- номинальную заработную плату, которая представляет собой заработную плату, которая начислена и получена работником за определенный период времени;
- реальную заработную плату, которая представляет собой заработную плату, зависящую от результатов трудовой деятельности работника (конкретно выполненная работа, оказанная услуга и т.п.).

Заработную плату также можно классифицировать на основную и дополнительную. Так, под основной следует понимать заработную плату, которая рассчитывается в соответствии с тарифными сетками, окладами и т.п. В данном случае учитывается фактически отработанное время работником. В состав основной заработной платы также можно включить оплату сверхурочного труда, труда в ночное время, в вынужденный простой.

Под дополнительной заработной платой следует понимать совокупность иных выплат, которые может получать работник. К их числу следует отнести, например, оплату отпусков, выплаты, которые причитаются работнику при увольнении и т.п.

Установление заработной платы, в соответствии со ст. 135 ТК РФ [3], осуществляется в соответствии с установленными системами оплаты труда.

Российской трехсторонней комиссией установлены механизмы регулирования социально-экономических отношений в сфере осуществления оплаты труда. Данные механизмы представлены в виде рекомендаций, которые могут быть установлены как на региональном, так и на местном уровне [5].

Осуществление организации оплаты труда в конкретном предприятии предусматривает реализацию следующих действий:

- осуществление выбора системы формирования основной заработной платы;
- выбор формы оплаты труда;
- установление нормы труда, производственных заданий, условий оплаты труда и т.п.;
- осуществление выбора системы премирования и компенсаций.

Соответственно, каждый работодатель имеет право самостоятельно устанавливать в соответствии с какой моделью в его организации будет осуществляться выплата и исчисление заработной платы, при этом к важному условию следует отнести соблюдение требований, установленных в законодательстве РФ, предусматривающих обязательные гарантии при выплате заработной платы.

ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Формы и системы оплаты труда и их правовая характеристика

Под договорным регулированием заработной платы следует понимать регулирование заработной платы, которое осуществляется на коллективно-договорном и индивидуально-трудовом уровнях. Так, в соответствии с коллективно-договорным регулированием установление заработной платы осуществляется на определенной территории, в соответствии с положениями федерального, регионального законодательства на основании установленных и существующих в обществе социально-партнёрских отношений.

Дополнительным к коллективно-трудовому регулированию может быть установление локального регулирования, которое может также существовать и в качестве самостоятельного механизма регулирования заработной платы. Так, например, к локальному регулированию следует отнести, утверждение положения о премировании в конкретной организации и т.п.

Под индивидуально-трудовым регулированием заработной платы следует понимать установление условий труда в трудовом договоре, который заключается между работником и работодателем. Формы и виды заработной платы следует считать совокупностью условий, при соблюдении которых работнику гарантируется выплата определенного размера заработной платы [13, с.29]. Это различные способы использования трудового законодательства для осуществления расчета заработной платы с учетом особенностей трудовой деятельности работников.

Система оплаты труда представляет собой систему оплаты труда, которая включает в себя (см. схему №1):

Схема №1. Элементы системы оплаты труда

В ранее существовавших трудовых правоотношениях выделяли два основных способа организации выплаты заработной платы. К таким способам следует отнести:

- выплату заработной платы, на основе установленной дифференцированной тарифной сетки, которая зависит в том числе от сложностей труда (тарифная модель);
- выплату заработной платы в зависимости от результата трудовой деятельности работника (бестарифная модель).

Под тарифной моделью следует понимать использование совокупность нормативов, которые позволяют устанавливать, регулировать или изменять размер заработной платы. Рассматривая система оплаты труда, в соответствии со ст. 143 ТК РФ [3], включает в себя систему оплаты труда, которая основана на тарифной системе дифференциации заработной платы работников определенной категории.

Бестарифная система оплаты труда характеризуется тем, что уровень оплаты напрямую зависит от участия работника в трудовой деятельности всего коллектива. Так, в данном случае размер оплаты труда напрямую будет зависеть от фактически отработанного времени, личного участия работника в производственном процессе и т.п.

Следует выделить также систему, которую следует считать смешанной, при которой осуществляется выплата гарантированной части заработной платы [13, с.32]. Данная часть заработной платы выплачивается за фактическое выполнение работником его трудовых обязанностей. Однако также работник имеет право получить стимулирующей части оплаты труда. В данном случае фактически оплата труда зависит от трудовой активности работника, при этом работник не может быть произвольно лишен гарантированной части заработной платы.

Оплата работников «бюджетной сферы» осуществляется на основании Единой тарифной сетки, которая устанавливает единый порядок осуществления выплаты заработной платы.

В настоящее время выделяют сдельную и повременную форму оплаты труда. Так, под сдельной формой следует понимать вознаграждение, которое выплачивается работнику осуществлении им определенной фиксированной единицы работ, услуг или продукции. Сдельную форму оплаты труда можно разделить на:

- Прямую сдельную систему оплаты труда, под которой следует понимать, что заработной платы работнику начисляется по заранее установленным тарифам. Данная система является наиболее

«прозрачной» и в большей мере гарантирует понимание работником порядка начисления и выплаты вознаграждения за труд.

- Сдельно-премиальная система оплаты труда, под которой следует понимать систему, которая учитывает помимо оплаты труда за единицу времени еще и различные поощрения, например, которые выплачиваются в виде премии.

- Сдельно-прогрессивная система оплаты труда подразумевает под собой, что осуществление оплаты труда осуществляется в пределах исходной нормы оплаты труда в соответствии с одинарными расценками, а сверх установленных норм – с применением повышенных расценок.

Для применения данной системы предприятию надлежит разрабатывать «шкалу прогрессивных сдельных расценок». Применение данной системы стимулирование работников выполнять большее количество трудовых обязанностей, производить большее количество продукции и т.п. Данная система, как правило, применяется достаточно редко и только в том случае, когда возникает экономическая обоснованность в быстром наращивании объемов выпускаемой продукции, что в свою очередь требует повышение «заинтересованности» и стимулирования работников к повышенной трудовой деятельности.

Под повременной формой оплаты труда следует понимать осуществление выплаты вознаграждения на основе установленных в законодательстве нормативов и тарифов.

Соответственно, к числу основных отличий двух форм оплаты труда является то, что фактически при сдельной формы оплаты труда учитывается фактически выполненная работа или услуга, соответственно повременная форма труда зависит от фактически отработанного времени работником.

Рассматривая сдельную форму оплаты труда можно отметить, что данная форма подразделяется на [13, с.33]:

- Аккордную, под которой следует понимать систему, предусматривающую осуществление выплаты за весь объем выполненной работы по договору одновременно;

- Простую-сдельную, под которой следует понимать систему, в соответствии с которой осуществляется оплата отдельно выполненной работы, произведенной продукции и т.п.;

Сдельная форма оплаты труда имеет определенные преимущества, под которыми следует понимать увеличенное стимулирование работника, которое заключается в том, что фактически работник получает оплату за отдельно выполненную работу или оказанную услугу. Иными словами, размер оплаты труда напрямую зависит от усилий, которые затратит работник на выполнение своих обязанностей.

Повременная форма оплаты труда, как правило, используется в том случае, когда осуществить нормирование труда достаточно сложно или не представляется возможным. Рассматриваемая форма оплаты труда может быть разделена на:

- простую, под которой следует понимать систему оплаты труда, в которой осуществляется фиксированная оплата каждого часа, недели или месяца фактически отработанные работником;

- повременно-премиальную, под которой следует понимать систему оплаты труда, при которой осуществляется оплата трудовой деятельности исходя из установленного тарифа, включая стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение служебных обязанностей.

Таким образом, обобщая вышеизложенное можно сделать вывод о том, что в научной литературе представлено достаточно широкое определение заработной платы, под которой понимается вознаграждение за трудовую деятельность, которую выполняет работник в соответствии с поручением или заданием работодателя. Во многом это позволяет сделать вывод о том, что подобное представление относительно заработной платы ведет к искажению сущности работодателя. Соответственно, можно сделать вывод о том, что заработную плату следует рассматривать как часть оплаты труда работника за осуществляемую им трудовую деятельность.

2.2. Особенности формирования базовой части заработной платы

К числу обязанностей работодателя, предусмотренной ст. 22 ТК РФ [3] следует отнести установление равной заработной платы за труд равной продолжительной и сложности. Необоснованные различия в заработной плате между работниками, которые являются равными по своим деловым качествам следует признавать дискриминацией. Именно поэтому особое внимание работодателя должно быть обращено на установление единообразия при оценке труда работников.

Осуществление исчисления заработной платы производится на основании единого порядка ее начисления, установленного Постановлением Правительства РФ [4]. При осуществлении расчета заработной платы учитываются все виды выплат, которые применяются у конкретного работодателя. Под уровнем базовой части заработной платы следует понимать среднее значение ставок (окладов) за выполнение работы по определенной должности. Базовая часть заработной платы на сегодняшний день состоит из:

- тарифной ставки (оклада);
- доплат постоянного характера, которые отражают, например, стоимость трудовой деятельности конкретной организации.

Уровень базовой части заработной платы оказывает непосредственное влияние на общий размер заработной платы, поскольку большее количество надбавок к заработной плате исчисляется из процентного соотношения, исчисляемого относительно базовой части.

Базовая часть заработной платы должна соответствовать выполняемой трудовой функцией работнику, занимаемой им должности, учитываться в формировании систем компенсаций социального характера и т.п.

К числу основных проблем установления базовой части заработной платы на сегодняшний день следует отнести ее несоответствие минимальному размеру оплаты труда, установленному как на уровне Российской Федерации, так и на уровне конкретного субъекта РФ. В данном случае, базовая часть ниже МРОТ является прямым нарушением и ущемлением прав и законных интересов работника. В ряде случаев работодатель пытается решить данную проблему путем использования районных коэффициентов и региональных надбавок, однако между тем и это следует считать нарушением законодательства, поскольку данные надбавки должны быть начислены сверх базовой части, но не за счет нее.

Так, например, прокурор Оренбургской области обратился в суд с целью защиты прав и законных интересов группы лиц о взыскании не доначисленной заработной платы. В обосновании исковых требований было отмечено, что заработная плата выплачивалась ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, при этом при подсчете заработной платы районный уральский коэффициент равный 15% включался в минимальный размер оплаты труда, что соответственно привело к тому, что работники недополучили часть заработной платы, поскольку данный коэффициент следует рассматривать как компенсационную выплату, которая начисляется свыше минимального размера оплаты труда [20].

Таким образом, при исчислении базовой части заработной платы следует учитывать, что минимальный размер оплаты труда рассматривается как сумма, которая должна гарантировать жизнеобеспечение работника. Осуществление этой выплаты является обязанностью работодателя. При этом районный коэффициент, связанные с особыми условиями трудовой деятельности, особыми климатическими условиями и т.п. следует рассматривать как компенсационную выплату, целью которой является осуществление компенсации за различные особенности трудовой деятельности. Повышение размера базовой части заработной платы напрямую зависит от проводимых индексаций, которые являются государственной гарантией, целью которых является приведение заработной платы в должное соотношение с ситуацией на потребительском рынке.

Вне зависимости от того, какой используется вид системы исчисления заработной платы, осуществление выплат исчисляется исходя из фактически отработанного времени работником за 12 календарных месяцев, которые предшествовали периоду, за которые у работника сохраняется средняя заработная плата.

Соответственно, исчисление заработной платы происходит не реже чем 1 раз в полмесяца, при этом на законодательном уровне не установлено в каком соотношении осуществляется исчисление и выплата так называемого аванса. Кроме того, на законодательном уровне нет и самого нормативно-правового закрепления термина «аванс». В данном случае исходя из анализа норм трудового законодательства можно сделать вывод о том, что фактически выплата аванса осуществляется исходя из фактического пропорционально отработанного времени работником.

2.3. Порядок назначения и выплаты компенсационных и стимулирующих выплат

Под компенсацией следует понимать возмещение затрат, понесенных убытков, расходов и т.п. Определение «компенсации» содержится в ст. 164 ТК РФ [3], где предусмотрено, что под компенсацией следует понимать денежную выплату, которая выплачивается работнику с целью возмещения затрат, связанных с выполнением работником тех или иных обязанностей. Данное определение, однако, не совсем подходит к компенсационным выплатам, которые выплачиваются при выполнении работником его служебных обязанностей в особых условиях, поскольку фактически в данном случае работник не несет никаких затрат, за исключением «затрат», связанные с возможным ухудшением его состояния здоровья, возникающих сложностей при выполнении обязанностей в особых условиях и т.п.

Компенсационные выплаты, которые включаются в заработную плату можно представить в виде схемы (см. Приложение №2). Соответственно, выплата рассматриваемый компенсационных выплат осуществляется в связи с особенностями трудовой деятельности.

Следует отметить, что компенсационные выплаты нельзя рассматривать только с точки зрения непосредственной компенсации затрат работника, поскольку в данном случае данные выплаты используются в том числе и для повышения «привлекательности» осуществления трудовой деятельности в определенных условиях. Так, например, работник в данном случае выполняет служебные обязанности в выходные дни или в условиях, которые недостаточно удобны для него, что соответственно обуславливает необходимость предоставления ему дополнительных гарантий со стороны государства.

Компенсационные выплаты могут быть классифицированы по различным основания, например, по источнику осуществления финансирования, по целевому предназначению и т.п. Рассмотрим отдельные компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

Работник, который осуществляют свою трудовую деятельность на работах, которые связаны с вредными или опасными условиями труда компенсируются в повышенном размере.

Компенсационная выплата также предусмотрена для работников, которые осуществляют свою трудовую деятельность в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146 ТК РФ [3]).

Оплата труда для работников, которые заняты на работах с вредными или опасными условиями труда также устанавливается в повышенном размере, при этом минимальный размер повышения составляет 4% от тарифной сетки (оклада), установленного для определенного вида трудовой деятельности (ст. 147 ТК РФ [3]). Определение повышенного размера оплаты труда в данном случае устанавливается на основании заключенного коллективного или трудового договора.

Работник, который выполняет работы в условиях, которые характеризуются как отклоняющиеся от нормальных (например, при выполнении сверхурочной работы, в выходные и праздничные дни и т.п.) имеет право на получение компенсационных выплат, размеры которых устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами (ст. 148 ТК РФ [3]).

Работник, которые совмещает профессии (должности), выполняет трудовую деятельности при расширении зон обслуживания, выполняет увеличенный объем работы (например, при отсутствии другого работника) имеет право на получение компенсационной доплаты, которая устанавливается по соглашению между сторонами трудового договора.

Выплата компенсации осуществляется исходя из фактически отработанных работников часов в выходной или нерабочий праздничный день. За каждый отработанный час труда в ночное время работнику предоставляется компенсация в повышенном размере по отношению к работе в нормальных условиях труда.

Таким образом, компенсационные выплаты следует рассматривать как самостоятельный элемент заработной платы, который отграничивается от вознаграждения за труд. Повышенное значение компенсационных выплат обуславливает особую законодательную регламентацию порядка их исчисления, при этом важно отметить, что компенсационные работники при равных условиях труда должны быть выплачены работнику на одинаковых условиях и в одинаковом размере.

Под стимулирующими выплатами, в соответствии со ст. 129 ТК РФ [3], следует понимать стимулирующие выплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты. Установление данных выплат входит в предмет коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, при этом при заключении данных выплат учитывается мнение представительного органа.

На сегодняшний день в трудовом законодательстве не раскрыто понятие стимулирующих выплат и порядка осуществления стимулирования труда. Соответственно, в данном случае установление стимулирующих выплат входит в предмет компетенции работодателя, что в практической деятельности вызывает достаточное количество правовых споров.

Так, например, гр. Ш. обратилась в суд с иском к «КГУЗ «Психиатрическая больница г. Комсомольск-на-Амуре» о взыскании стимулирующей выплаты и компенсации морального вреда. Исходя из материалов дела установлено, что гр. Ш. была лишена стимулирующей выплаты, поскольку на нее было наложено дисциплинарное взыскание «за нарушение трудовой дисциплины». Снижение выплат было оформлено в виде приказа.

Между тем, суд рассмотрев материалы дела, установлено, что совершение дисциплинарного проступка влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания, при этом в нормах трудового законодательства не содержится такого вида дисциплинарного взыскания как лишение премии или лишение стимулирующей выплаты. Соответственно, действия работодателя в данном случае по лишению гр. Ш. стимулирующей выплаты следует признать неправомерными [19].

Следует учитывать, что к недопустимым действиям со стороны работодателя следует отнести необоснованное уменьшение основной (базовой) части заработной платы и установление оставшейся части заработной платы исходя из стимулирующих выплат.

В данном случае следует учитывать особое значение стимулирующих выплат, которые предназначены для стимулирования работника к трудовой деятельности, повышения уровня их внутренней мотивации. Необоснованное снижение или лишение работника предусмотренной локальным нормативным правовым актом стимулирующей выплаты следует считать как прямое нарушение трудового законодательства.

Относительно системы стимулирующих выплат на сегодняшний день может быть представлена следующим образом:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера;
- премии;
- иные поощрительные выплаты.

При этом, законодатель, устанавливая данные выплаты, никаким образом не осуществляет их разграничение, не выделяет существенные признаки, которые свойственны каждому виду выплат. Стимулирующие выплаты следует определять как выплаты, которые входят в предмет реализации субъективного права работодателя, который заключая трудовой договор принимает решение о возможной выплате данных выплат, порядке их выплат и дальнейшем их исчислении.

Стимулирующие выплаты могут быть установлены, например, за высокую квалификацию работника, за стаж работы в организации и т.п.

Кроме того, работодатель имеет право поощрять работника, который добросовестно выполняет свои служебные обязанности, что также следует отнести к стимулирующей выплате. Так, например, в соответствии со ст.191 ТК РФ [3], стимулирующая выплата может быть реализована в виде премии,

награждении ценным подарком и т.п. Кроме того, коллективным трудовым договором также могут быть установлены и другие виды стимулирующих выплат.

Наиболее часто встречающейся в практической деятельности стимулирующей выплатой является премия. Порядок осуществления премирования определяется конкретной организацией самостоятельно (например, премирование по результатам квартала, года, за участие в выполнении какого-либо показателя и т.п.).

Таким образом, стимулирующие выплаты следует рассматривать как еще один элемент заработной платы, который выплачивается работником за осуществлением им трудовой деятельности. Обобщая вышеизложенное можно сделать вывод о том, что именно осуществление начисления и порядка выплат стимулирующих выплат вызывает в настоящее время наибольшее количество правовых споров, поскольку данные правоотношения регламентируются в большей степени не положениями трудового законодательства, а принимаемыми коллективными соглашениями или локальными правовыми актами, что соответственно приводит к отсутствию единства при установлении и выплате рассматриваемых выплат.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования был сделан вывод о том, что правовая конструкция «заработной платы» является достаточно сложной для понимания, поскольку имеет сложную структуру, которая заключается в том, что в процессе формирования заработной платы принимают участие в том числе и иные выплаты (например, иные выплаты компенсационного или стимулирующего характера и т.п.). Кроме того, при формулировании дефиниции заработной платы не было уделено особое внимание признакам, в соответствии с которыми заработная плата могла бы быть отграничена от выплат, которые причитаются по гражданско-правовому договору.

На сегодняшний день к числу основных проблем трудового законодательства РФ следует отнести отсутствие каких-либо критериев разграничения относительно стимулирующих выплат. Так, несмотря на то, что данные выплаты предусмотрены трудовым законодательством, законодатель при этом не определяет внутреннее содержание каждой выплаты, оставляя данное право на усмотрение работодателя, имеющего полномочия осуществить установление определённой стимулирующей выплаты на свое усмотрение.

Локальный способ установления заработной платы на сегодняшний день представляет собой достаточно широкий научный интерес, поскольку данные нормы принимаются на конкретных предприятиях и соответственно действуют только в рамках этого предприятия. Главным условием является то, что установление данных норм не должно противоречить нормам действующего законодательства РФ, однако, в данном случае, исходя из положений о стимулирующих выплатах можно признать, что фактически работодатель получает неограниченную волю, которая должна «укладываться» в главное условие о том, что стимулирующая выплата не должна быть дискриминационной. Однако существует достаточно большое количество из судебной практики, указывающих на то, что именно при установлении стимулирующих выплат происходит большее количество нарушений трудового законодательства.

Так, например, в ряде государственных органов осуществляется фиксированная выплата денежного довольствия, предусмотренная соответствующими нормативно-правовыми актами, причем система премирования, как правило, не зависит от фактического объема выполненной работы, что в свою очередь приводит к формальному соблюдению принципа равенства государственных служащих при получении денежного довольствия, но между тем, зарождает у них чувство несправедливости. Недостаточно ясный и понятный механизм применения стимулирующих выплат является нередким явлением и для организаций других видов (отличных от государственной службы).

В настоящее время ввиду достаточно широкого участия государства в процессе управления при установлении заработной платы работникам путем предоставления соответствующих государственных гарантий к числу важнейшему направлению государственной политики в сфере охраны труда следует отнести продолжение своевременной индексации заработной платы работников, соответствующей текущей экономической ситуации, происходящей в государстве. Таким образом, определенные трудности в регулировании оплаты труда в настоящее время вызывает именно регулирование порядка предоставления стимулирующих выплат, что на мой взгляд, может быть решено путем установления некоторых ограничений, связанных с осуществлением выплат рассматриваемых видов выплат. Особое внимание законодателя, при этом должно быть обращено на проблемы выплат «серой» заработной платы с целью ухода от уплаты налогов в доход государства, что требует разработки соответствующих правовых механизмов в системе государственного регулирования.