

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно–Уральский государственный университет
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
«___»_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ПРОБЛЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ЮУрГУ – 40.03.01.– 2017. – 0131401123– Ю 453

Научный руководитель
выпускной квалификационной
работы, к.ю.н., доцент,
доцент кафедры
_____ М.С. Сагандыков
«___»_____ 2017 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы Ю–453
_____ Н.С. Гришко
«___»_____ 2017 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Э.М. Филиппова
«___»_____ 2017 г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|-----|
| ВВЕДЕНИЕ | 6 |
| ГЛАВА 1 СУЩНОСТЬ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА..... | 8 |
| 1.1 Нормирование труда: понятие, виды, задачи..... | 8 |
| 1.2 Методы нормирования труда..... | 18 |
| ГЛАВА 2 НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ | 24 |
| 2.1 Сущность и значение заработной платы | 24 |
| 2.2 Государственное регулирование установления заработной платы | 45 |
| 2.3 Локальное регулирование заработной платы во взаимосвязи с нормированием труда | 65 |
| 2.4 Нормирование и установление заработной платы для отдельных категорий работников | 86 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 103 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК | 106 |

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время необходимым условием социально–экономического развития общества является повышение эффективности экономики при одновременном усилении ее социальной направленности, наиболее полном учёте интересов и потребностей человека во всех сферах его деятельности, и в первую очередь – в сфере труда. В качестве одного из важнейших направлений реализации этих задач является нормативно–методическое и информационное обеспечение решения вопросов нормирования труда и установления заработной платы персоналу организаций любой формы собственности и организационной структуры управления.

Актуальность рассмотрения темы регулирования заработной платы обусловлена следующими положениями.

Состояние и организация нормирования труда – один из важнейших критериев технико–экономического, организационного и социального обоснования решений в области управления производством. Использование обоснованных норм трудовых затрат выступает важным условием обеспечения конкурентоспособности выпускаемой продукции, эффективной работы организаций.

Заработная плата в свою очередь представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятий рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

В ходе данной работы рассматриваются различные проблемы как в теоретическом аспекте, так и на основе конкретных судебных, а также выдвигаются предположения, как можно попытаться устранить проблемы установления оплаты и нормирования труда на предприятиях.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе реализации правовых норм, регламентирующих порядок установления заработной платы и норм труда.

Предмет исследования составляют теоретические и практические проблемы нормирования труда на предприятиях и установления заработной платы работникам.

Цель данной работы – рассмотреть порядок установления заработной платы во взаимосвязи с нормированием труда, а также провести анализ проблем, связанных с нормированием и установлением оплаты труда; и выявить пути их решения.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

Во-первых, необходимо рассмотреть, что представляет собой нормирование труда, в чем заключается его задача, и какие виды норм труда существуют.

Во-вторых, нужно рассмотреть, на основе каких методов происходит нормирование труда, какие методы более эффективны и в каких случаях их следует применять.

В-третьих, требуется определить сущность заработной платы и ее формирование, определить основные принципы организации заработной платы, а также понять каким образом нормирование труда влияет на оплату труда работника.

В-четвертых, необходимо рассмотреть порядок нормирования и установления заработной на локальном уровне и на конкретных примерах проанализировать данные аспекты.

В качестве источников данной работы рассматриваются научные труды ведущих специалистов по вопросам организации оплаты и нормирования труда, основные нормативные акты, регулирующие данные вопросы, а также судебная практика.

Работа состоит из двух глав, включающих 6 параграфов, введение, заключение и список использованной литературы.

ГЛАВА 1 СУЩНОСТЬ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

1.1 Нормирование труда: понятие, виды, задачи

Какая ни была бы форма общественного совместного труда – она должна быть внутренне организована. Важным критерием оценки любой формы труда предприятия считается нормирование труда, и установленные для точного его определения нормативы.

Одной из главных и приоритетных функций трудового права является защитная функция, ее целью является защита прав работников в процессе трудовых отношений. Каждый субъект, вступающих в трудовые отношения, согласившись с условиями трудового договора, обязуются выполнять определенные меры труда. Следовательно, защитная функция напрямую связана с установлением справедливой меры труда. Из выше сказанного возникает вопрос, а что такое «мера труда», и как измерить трудовые затраты работника?

Согласно статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации работникам гарантируются:

«государственное содействие системной организации нормирования труда;

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором»¹.

«Нормирование труда – это одна из отраслей экономической науки, которая в тесной взаимосвязи с другими экономическими, техническими, психофизиологическими и социальными научными дисциплинами изучает трудовую деятельность человека в целях минимизации затрат и жизненной энергии человека на выполнение заданного объема работ»².

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета – 2001 – № 256.

² Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие – М.: КНОРУС. – 2014.– С.153.

Подход, основывающийся на взаимодействии и организационной стороной трудовой деятельности, поможет нам увидеть всецелую сущность о нормировании труда.

Так, еще А.К. Гостев акцентировал внимание на поиске наилучшего способа выполнения работы: «Нормирование – это значит искать наиболее выгодную организацию труда. Если в ремесле естественно интересоваться «количеством» труда, то в высших формах с нормой приходится соединять не количество, а именно организационный тип работы»¹.

В.Д. Плахов выделяет основные свойства нормирования труда. «К ним он относит:

- Способность к выполнению мерной, оценочной и других функций
- Способность регулировать, организовывать общественные отношения, выполнять функцию управления
- Динамичность и стабильность
- Типичность, массовость распространения, адресность
- Способность сохранять и передавать информацию
- Способность проецироваться на настоящее и будущее

Любое игнорирование или недоиспользование вышеназванных свойств может привести к тому, что норма из средства повышения эффективности управления может превратиться в орудие рутины и застоя.»²

Целью нормирования труда выступает определение необходимых расходов и результатов деятельности труда, установление связи между численностью рабочих различных групп с количеством единиц спецоборудованием. Необходимыми считаются затраты, а также достижение результата, соответствующие преимущественно эффективным вариантам построения труда, производства, регулирование и ведению организации.

¹ Экономика труда: учебное пособие / под ред. Владимирова Л.П. – М.: Издательский Дом «Дашков и Ко», 2002. – С. 300.

² Западная социология XIX-XX вв. От классики до постнеклассической науки / под ред. Плахов В.Д. – М.:Алетейя, 2006. [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://st-books.ru>

Нормирование труда предполагает соотнесение меры, характеризующей размер работы, и величины, характеризующей затраты деятельности труда.

Опираясь на вышесказанное, делаем вывод, что предметом нормирования труда выступает установление необходимых расходов конкретного труда обусловленного качества на осуществление этой работы в запланированной организационно–технической среде и постоянное обнаружение резервов снижения объема труда, а в дальнейшем учесть их в нормах трудовых затрат.

Применение норм труда предполагает к сокращению затрат на продукцию, и не стоит забывать про экономию использования рабочего времени, что влияет на анти–расходный характер производства и, непосредственно на увеличение прибыли.

Без нормативного регулирования длительности рабочего времени, степени интенсивности норм труда, построения осмысленного использования трудовых возможностей и снижения издержек нельзя добиться рентабельности в экономике. Для работодателя важно безошибочно вести учет и контролировать издержки производства. Ему нужен рост производительности работы в первую очередь за счет предельно рационального использования трудового времени, чего нельзя получить без нормирования труда. При установлении цены труда любого работника на определенном предприятии становится бесспорной необходимостью установления протяжности рабочего времени, уровня интенсивности и ритма работы наравне с оценкой квалификации, сложности и условий труда.

Несомненно, важно отметить, что выявление оптимальной и приемлемой нормы труда – непростая и трудоемкая процедура, в которой часто допускаются оплошности. Предположим, что нормы труда будут завышены, то это приведет к неминуемому уменьшению заработной платы, следовательно, снижение интереса работников в увеличении эффективности и качества труда. Заниженные нормы к тому же не мотивируют стремление к получению высоких производственных результатов. В соответствии со статьей 160 ТК РФ «Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или

внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.» Я согласен с содержанием статьи 160 ТК РФ, и считаю, что необходимо идти в шаг со временем. Техническая сторона производства посредством прогресса будет постоянно изменяться, в связи с этим нужно постоянно корректировать нормирования труда работников.

Отвечая на вопрос какими актами регламентируется нормирование труда, обратимся к статье 162 Трудового кодекса РФ, в которой сказано следующее:

«Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.»

Данная статья нам говорит, что работодатель должен донести до представительного органа работников информацию об утверждении других—новых нормативов труда, однако мнение работников и их представителей не представляется для работодателей безоговорочно обязательным. Из-за этого на практике работодатели применяют нормы, которые больше интересны им, что приводит к злоупотреблению в отношении работников и ужесточению норм труда, так как это приводит к снижению затрат производства, значит, и к уменьшению себестоимости изделия. Трудовой кодекс РФ с целью непосредственного соблюдения и защиты прав работников законодательно устанавливает возможность пересмотра норм труда, тем не менее судебная практика в такого рода спорах занимает сторону работодателей.

Рассмотрим пример из практики: Решение Центрального районного суда города Тольятти от 20.11.2012. Из материалов дела: приказом ректора Тольяттинского государственного университета утверждено положение «О нормах времени для планирования учебной и других видов работ, выполняемых профессорско—преподавательским составом», ранее действовавшее положение отменено. Так как в результате утверждения

положения о нормах времени в новой редакции были снижены часы на выполнение преподавателями Тольяттинского государственного университета следующих видов работ: текущий контроль успеваемости студентов, руководство практикой студентов, общее руководство; упразднены нормы времени на методическую, организационную, научно–исследовательскую, профориентационную работу. Следствием снижения норм времени на одни виды работ и упразднения норм на другие стало утверждение с 01.09.2012 нового штатного расписания, неоправданная интенсификация труда преподавателей, повлекшее сокращение рабочих мест и увольнение работников по сокращению штата. При издании данного локального нормативного акта были нарушены нормы трудового права РФ, а именно статьи 132, 160 Трудового кодекса РФ. Основания для пересмотра норм времени отсутствуют, так как все виды работ проводятся по старой технологии, без внедрения новой техники. Организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, не проводилось. Суд, выслушав пояснения сторон, считает иск не подлежащим удовлетворению по следующим основаниям. Суд считает обоснованными доводы ответчика о том, что при определении норм времени для планирования работы профессорско–преподавательского состава необходимо учитывать специфику работы и тот факт, что данные нормы не установлены для выполнения работ в строго определенных временных рамках, а необходимы для планирования работы. При этом у преподавателей не изменяется продолжительность рабочего времени, рабочая неделя и заработная плата. Из пояснений ответчика видно, что новые нормы времени позволят осуществить проводимую в образовании реформу, направленную на увеличение самостоятельной работы студентов, а внедренные технологии позволяют оптимальным образом обеспечить реализацию и усвоение образовательных программ в объеме и качестве, предусмотренными государственными образовательными стандартами. 26.12.2012 Государственной инспекцией труда в Самарской области была проведена проверка законности и обоснованности введения норм труда. В ходе проверки

нарушений не выявлено. Оценивая представленные сторонами доказательства, суд считает, что требования статьи 160 Трудового кодекса РФ работодателем не нарушены. Согласно части 1 статьи 132 Трудового кодекса РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Согласно части 1 статьи 333 для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (1540 часов в год). Суд находит необоснованными доводы истца о том, что пункт 4.7 оспариваемого Положения (предусматривающий планирование на учебный год других видов работ, кроме учебной, заведующим кафедрой по согласованию с преподавателем с указанием объема часов на каждый вид работ) допускает возможность на отдельных кафедрах устанавливать разные нормы времени для одинаковых видов работ, выполняемых работниками одинаковой квалификации, что приводит к нарушению части 1 статьи 132 Трудового кодекса РФ, так как оспариваемое Положение распространяется не на отдельных работников, а на весь профессорско–преподавательский состав и не противоречит положениям статьям 132, 333 Трудового кодекса РФ. Положения статей 160–163 Трудового кодекса РФ не запрещают наступление таких последствий принятия новых норм как сокращение штата работников, в связи с чем доводы истца о возможном сокращении работников не противоречат указанным нормам права. На основании изложенного суд считает, что Положение о нормах времени для планирования учебной и других видов работ, выполняемых профессорско–преподавательским составом, соответствует нормам действующего трудового законодательства.¹

Задачи нормирования труда.

Нормирование труда призвано решать задачи:

1) эффективного потенциала работника. Это приобретает посредством распространения области нормирования на все категории работников,

¹Решение Самарского областного суда от 12 февраля 2013 г. по делу № 33-1331/2013 // <http://xn--90afdbaav0bd1afybeub5d.xn--p1ai/bsr/case/print/4675011>

организации выполнения труда с оптимальным количеством персонала, минимальными расходом рабочего времени, при этом не утратив высокое качество работы (товар, оборота, услуг);

2) увеличение важности экономического момента в трудовых отношениях. Обе стороны – и работодатель, и нанятый работник – экономически имеющий интерес в использовании обоснованных норм трудозатрат и целесообразного использовании рабочего времени;

3) показатель в мере трудозатрат изменений технологических процессов, оборудования и оснастки. Чтобы получить данный показатель нужна связь нормирования труда с планированием и организацией производства, что особенно эффективно происходит при микроэлементном нормировании труда, который участвует в комплексе автоматизированных систем производства;

4) ввод приемлемого уровня интенсивности труда. Как для руководителя, так и для работников значимо, чтобы заложенная в нормировании интенсивность труда гарантировала долговременный рост продуктивности труда и дохода при рациональных издержках на персонал. Чтобы получить такой результат нормирование труда должно учесть интенсивность труда и уровень интеллектуальных нервно–психологических нагрузок, значительно возрастающих при эксплуатации новейшей техники, методик и прогрессивных производственных процессов;

5) социальная защита работников от избыточности интенсивности труда, непосредственно необходимой для сохранения разумной работоспособности в течении всего трудового времени. Главная задача социальной защиты в нормировании труда должна обеспечивать подходящие возможности для усиления удовлетворения работника содержанием и условиями труда, особенно полного применения его интеллектуального потенциала. Гарантией выполнения этой задачи представляется профсоюзная организация, отразившая ее в коллективном договоре;

6) взаимосвязь нормирования и стимулирования труда. Норма труда способна рассматриваться как инструмент стимулирования персонала,

поскольку стимулирует эффективное потребление материальных и трудовых ресурсов, высокое качество работы (продукции, оборота, услуг). «Хорошо устанавливается связь нормирования труда с премиальными системами, когда размер премий зависит от величины норм трудозатрат, степени их напряженности и выполнения»¹.

Я делаю вывод, что задачи нормирования труда преследуют цели наилучшего использования средств производства при максимальной экономии и облегчении труда, а также социальную защиту работника от неприемлемой нагрузки и интенсивности труда. А.К. Гастев отразил сущность нормирования труда интересной формулой: «Нормировать – это значит искать наиболее выгодную организацию труда». И нельзя не согласиться с этой формулой, так как цель любой организации – это увеличить свою прибыль, но нормирование труда в то же время обеспечивает социальную защиту работникам.

Перейдем к видам норм труда, какие они бывают и раскроем их сущность.

Статья 160 Трудового кодекса дает нам определение, что такое нормы труда.

«Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда».

Для нормирования труда используются нормативы и единые (типовые) нормы. На предприятиях определяются и устанавливаются нормы выработки, обслуживания времени, трудоемкости операций, управляемости, численности, а также нормированные задания.

Самым основным среди всех норм труда является норма времени.

«Норма времени – это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников

¹ Нормирование труда: учебник / под ред. Одегова Ю.Г. – М.: Экзамен, 2003. – С.320.

соответствующей квалификации в определенных организационно технических условиях»¹.

Норма времени включает в себя нормы:

– нормы подготовительно–заключительного времени, которая устанавливается на все заданное количество изделия и не связана с его величиной. То есть это время, которое работник перед началом работы и после нее тратит на сдачу инструментов, приспособлений, материалов, технической и технологической документации, а также готовой продукции. Еще это время используется для получения необходимого инструктажа и для настройки оборудования.

– нормы штучного времени, включающая в себя оперативное время (включая и основное, которое тратиться на изменение предмета труда, и дополнительное время, когда происходит загрузка сырья, съём готовой продукции, контроль за оборудованием и т.п.), время обслуживания рабочего места, время перерывов, рассчитанных технологией и организацией производства.

Норма выработки показывает количество единиц изделий, которое должно быть произведено одним работником или бригадой за отведенное время;

Норма обслуживания – этот показатель определяет количество производственных объектов (рабочих мест, единиц оборудования), которое работник определенной специальности должен обслужить в течение единицы рабочего времени. Норма применяется как к работникам, обслуживающим автоматизированные производственные процессы, так и к вспомогательным рабочим.

«Норма численности – это установленная численность работников определенного профессионально–квалификационного состава, необходимая

¹ Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / под. ред. Бевзюк Е.А., Попов С.В. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2014. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15711.html>. – ЭБС «IPRbooks». – С. 122.

для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ в определенных организационно–технических условиях»¹.

Исходя из норм численности предприятие получает желательное количество наладчиков и операторов, которые обслуживают автоматические; основных и вспомогательных рабочих, обслуживающих крупные машинные агрегаты; многостаночников, аппаратчиков, ремонтников и др. К тому же, нормы численности применяются для определения численности состава руководителей, специалистов и работающих по отдельным должностям, в подразделениях управления и организации цеха, по функциям управления на предприятии.

Нормированное задание показывает требующийся ассортимент и объем выполненных работ, которые обязаны быть выполнены только одним работником или бригадой за определенный промежуток времени (смену, сутки, месяц, вахта). Как и норма выработки, нормированное задание показывает требующийся результат функционирования работников, как бы то ни было в отличие от нее оно способно устанавливаться не только лишь в натуральных единицах, но и в норма–часах, норма–рублях.

Норма управляемости показывает число работников, которые обязаны быть подчинены какому–либо руководителю.

Норма устанавливается либо с использованием нормативов числа подчиненных рабочих, либо исследовательским методом с выстраиванием балансов затрат рабочего времени.

Из этого следует, чтобы рационального построения производства применяются система норм труда, выражающие различные стороны трудового процесса. Нормы длительности, трудоемкости и численности являются нормами затрат труда, нормы выработки и нормированные задания – нормами результатов труда. Нормы обслуживания и управляемости относятся к нормативным характеристикам организации трудового процесса и характеризуют размеры рабочих мест.

¹ Бевзюк Е.А., Попов С.В. Указ. соч. – С.123

Главное требование к нормам заключается в том, что все они должны соответствовать преимущественно эффективным для условий данного участка типам технологического процесса, организации труда, производства и управления.

1.2 Методы нормирования труда

Нормирование предполагает применение разнообразных методов конструирования трудовых процессов и вычисление норм. Как рассчитать норму, какой использовать метод нормирования, в большей степени зависит от определенных условий, от вида производства, степени механизации труда, типа его построения и ряда прочих факторов.

Каждому виду производства свойственно специфические особенности оснащения, технологического устройства, разделения технологического процесса, формирования и обслуживания трудовых мест, специализации и квалификации работников, порядка и регламентации исполнения некоторых элементов операции.

А.И. Рофе считает, что «метод труда – это способ осуществления процесса труда, определенная последовательность и состав операций и приемов»¹.

Аналогично под методом нормирования понимают комплекс приемов по установлению требуемых затрат времени, исследованию процессов труда, обнаружению и учету нормообразующих факторов, применение материалов наблюдений, разработке разумного состава и содержания операции, кроме того по созданию нормативов и норм труда. Исходя из этого, метод нормирования охватывает общие указания о приемах решения задач, возникающих перед нормировщиком, идентифицирующий затраты и результаты труда. Вместе со порядком расчетов перечисляются и первичные данные, используемые для формулирования конкретного размера нормы труда на ту или другую работу.

¹ Рофе А.И. Указ. соч. – С. 76.

В практике нормирования труда используются аналитические и опытно-статистические методы.

«Аналитические методы нормирования труда (аналитически-исследовательский и аналитически способствует повышению производительности труда и в целом эффективной деятельности предприятия (расчетный) позволяют устанавливать обоснованные нормы трудовых затрат, внедрение которых»¹.

Сущность этого метода заключается в аналитическом подходе к изучению технологических и трудовых процессов. То есть другими словами, весь трудовой процесс расчленяется на составляющие его элементы, потом на каждый элемент измеряется затраченное рабочее время.

Аналитический метод включает в себя такие способы наблюдения, как фотографирования рабочего дня, хронометрия, метод моментных наблюдений и, расчетно–аналитический метод.

Начнем по порядку. Для чего нужен метод фотографирования рабочего дня и в чем его сущность?

Под фотографирования рабочего дня в нормировании труда понимают изучение путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат времени на протяжении полного рабочего дня или определенной его части.²

Исходя из логических размышлений этот метод можно использовать как для одного работника, так и для группы работников. Фотографировать как обычных служащих, так и специалистов, и руководителей

С точки зрения целевой установки фотографирование рабочего дня имеет несколько разновидностей:

а) индивидуальное фотографирование рабочего дня – применяется в тех случаях, когда необходимо изучить затраты рабочего времени одним конкретным исполнителем работ;

¹Основы организации труда: экономические и правовые аспекты: практическое пособие / под ред. В.И. Шкатуллы, – Специально для системы ГАРАНТ. – 2012 – С.53.

²Белянинова Ю.В., Пономарева Н.Г., Хасин Н.Г. Актуальные вопросы нормирования труда и систем заработной платы – М.: Наука – 2006. – С.83–85 .

б) маршрутное фотографирование – служит для изучения затрат рабочего времени группой исполнителей, объединенных выполняемой работой, но находящихся на разных производственных участках.

В моем понимании этот метод можно применить, когда работа исполнителя заключается в постоянном движении. Например, деятельность, связанная с доставкой какой-либо продукции или извозом людей.

в) наиболее широко распространено на предприятиях бригадное фотографирование рабочего дня. Оно позволяет изучать использование рабочего времени исполнителями, объединенными в производственные бригады или работающими на одном участке производственной площади.

Примеров можно привести огромное количество, но самым распространенным из них является цеховое или конвейерное производство.

Также существует такая разновидность метода фотографирования как самофотографирования. Еще сущность заключается в том, что исполнитель сам фотографирует свой рабочий день и записывает в специальную карточку причины потери времени. Но мне кажется это далеко не объективный метод, так как какой работник захочет указать причину своей усталости или лени, а без этих факторов очень редко встречаются люди.

Перейдем к методу хронометрия или по-другому хронометраж.

Под хронометражем в нормировании труда понимают изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на изготовление одной единицы товара при условии, что налажено серийное производство и для получения конечного результата рабочий или группа рабочих совершает определенный повторяющийся набор действий.¹

Я думаю, что, метод хронометража можно так же на конвейерном производстве, с учетом что продукция изготавливается ручным или машинно-ручным методом.

Чтобы получить достоверные знания, используя этот метод, необходимо провести некоторую подготовку, а именно:

¹ Белянинова Ю.В., Пономарева Н.Г., Хасин К.В. Указ. соч. – С.4.

а) ознакомиться со всеми организационными и техническими условиями производства, обратив особое внимание на факторы, определяющие уровень производительности труда рабочего.

б) установить точки, по которым будет производиться отсчет, как правило, такие точки определяются по окончанию определенного этапа работ.

в) так как сложно провести хронометрию незаметно, необходимо разъяснить работникам цели проводимого исследования.¹

Считаю, ознакомление со всеми организационными и техническими условиями производства, является основополагающим положением, нельзя получить достоверную информацию о затратах времени производства, не зная все тонкости и специфику данного производства.

В моем понимании хронометраж – это замер потраченного времени на осуществление отдельных производственных операций или этапа работы в целом.

Идем дальше, и следующий метод – метод моментных наблюдений.

Метод моментных наблюдений заключается в следующем – моментные наблюдения осуществляются в процессе обхода.² То есть, что это значит, наблюдатель, следуя по определенному маршрутки, делает заметки о том, что происходит в данный момент, на конкретном участке производства в момент его посещения. Этот способ используется для измерения затрат времени как обычных рабочих, так специалистов и руководителей.

На мой взгляд, этот способ далеко не будет показывать полной картины происходящего на производстве, и опираться на него при нормировании труда, по моему мнению, не стоит. Его можно использовать только тогда, когда на 100% уверен, что все работники добросовестные и будут полностью отдаваться своему делу.

Следующий и последний в данной группе (аналитической) метод – это расчетно–аналитический метод.

¹ Белянинова Ю.В., Пономарева Н.Г., Хасин К.В. Указ. соч.– С.4.

² Там же – С.5.

Расчетно–аналитический метод установления норм труда предусматривает установление норм труда на основе нормативов по труду и расчетных формул. Он позволяет не прибегать каждый раз к трудоемким процессам хронометража и фотографии. Нормы устанавливаются до внедрения операции в производство, что значительно сокращается издержки на их устранение.¹

Этот метод заключается на предварительном анализе производства, и формировать его должны только самые опытные специалисты, так как если совершить ошибку в масштабах крупного производства, то потери будут огромные.

Рассмотрим опытно статический метод. «При опытно статистическом методе нормирования труда затраты рабочего времени устанавливаются на основе данных о выполнении аналогичных работ, производственной документации, оперативного учета о выработке или по нарядам и т.п.; материалов суммарных наблюдений за использованием рабочего времени или экспертных оценок; опыта нормировщика, технолога, мастера и других специалистов»².

Как мне кажется этот метод не будет обеспечивать высокий уровень качества, устанавливаемых норм трудовых затрат, и как следствие, производительность труда будет низкой. Применение аналогии за редким исключением приводит к повышению качества норм трудовых затрат, каждое предприятие имеет свои особенности, и к нормированию труда нужно подходить, учитывая уникальность предприятия.

«Сущность математико–статистического метода нормирования труда заключается в определении зависимостей между количественными и качественными факторами и затратами рабочего времени. Основой метода являются математически статистические исследования с использованием корреляционно регрессивного анализа, теории вероятности и других

¹ Белянинова Ю.В., Пономарева Н.Г., Хасин К.В. Указ. соч. – С. 12.

² Шкатулла В.И., Суетинина Л.М. Указ. соч. – С. 53.

математических методов»¹. Данный метод в основном используется на промышленных предприятиях, имеющих на своем производстве большое количество машин с числовым программным управлением и т.п. Затраты рабочего времени на таких предприятиях очень многообразны, и для удобства изучения и измерения принятыми методами нормирования труда, их классифицируют по определенным признакам. Затраты рабочего времени классифицируются по отношению к исполнителю нормируемого трудового процесса, по отношению к средствам труда (оборудованию и др.), по отношению к производственному процессу.

Затраты рабочего времени исполнителя классифицируются с целью выявления характера и степени его занятости при выполнении производственного задания (функции).

¹ Шкатулла В.И., Суетинина Л.М. Указ. соч. – С.54.

ГЛАВА 2 НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1 Сущность и значение заработной платы

Рассматривая заработную плату в правовом смысле как юридическую категорию, большая часть ученых выделяет три аспекта. «Во–первых, заработная плата выступает как условие трудового договора, определяющее конкретные права и обязанности его участников. Во–вторых, заработная плата является элементом трудового правоотношения, отражающим один из важнейших признаков трудовых правоотношений – возмездность. В–третьих, заработная плата является институтом отрасли трудового права, представляя собой систему юридических норм. Зарботная плата является важнейшим институтом трудового права, включающим обширную систему правовых норм, регулирующих отношения в сфере организации оплаты труда, она является также важнейшим институтом науки трудового права, включающим теоретические учения о заработной плате (оплате труда). В–четвертых, заработная плата как институт науки трудового права дает представление о терминах, используемых в данном институте, системах, формах, методах регулирования, сравнительном анализе заработной платы (оплаты труда) и т.д.»¹

В данном правовом институте выражается политика государства в сфере оплаты труда, и в более широком значении – в области прибыли населения.

Значительное большинство современных экономических теорий трактуют заработную плату как цена за труд, величина и динамика которой основывается под влиянием рыночных факторов, и конечно в первую очередь спроса и предложения.

Главной частью заработной платы как экономической категории находятся распределительные отношения.

¹Зарботная плата: правовое регулирование: монография / под ред. Абузярова Н. А. – М.: РГ-Пресс, 2016. – С.13.

Трудовой кодекс дает нам следующие определение заработной платы: «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).»

Рассматривать заработную плату можно в нескольких смыслах: в экономическом, правовом и социальном смысле. Моя задача рассмотреть понятие и сущность заработной платы в юридическом аспекте. Рассмотрение заработной платы в юридическом аспекте отражает обусловленность заработной платы от квалификации работника, качества, сложности, количества, условий выполняемой работы и результативности труда.

Нельзя не отметить, что, несмотря на достаточно долгий период существования категория «заработная плата», в юриспруденции так и не сформировался единый подход к формулированию понятия заработной платы.

В статье 129 ТК РФ Заработная плата трактуется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исходя из этого определения работодатель, перед тем как определить заработную плату работнику, должен учесть квалификацию работника, какова будет сложность, количество, качество и условия работы на которую нанимается работник, а также включать в него выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Тем не менее, именно при установлении размера заработной платы и возникают непосредственно отношения по установлению оплаты труда работников в соответствии с законодательством, договорами о труде, локальными актами организации. Данное установление не имеет смысла

без осуществления работнику определенных в указанном порядке выплат. Следовательно, применяя законодательство о заработной плате, субъекты трудового права способствуют возникновению отношений, которые непосредственно входят в понятие «оплата труда».

Редакция данной статьи вызывает достаточно много вопросов, чем вызывает на себя шквал критики со стороны ученого мира. Главным предметом для дискуссии является тот факт, что базовые понятия "оплата труда" и "заработная плата" имеют между собой значительные отличия. Некоторые авторы считают их синонимами, другие придерживаются мнения что, «оплата труда» есть как ни что иное родовое понятие, а «заработная плата» основной элемент родового понятия.

Рассуждая о проблеме используемой терминологии в ТК РФ, А.Ф. Нуртдинова приводит убедительные доводы в пользу того, что неприемлемо определять оплату труда как систему отношений, т.к. «между работником и работодателем возникают лишь те общественные отношения, которые указаны в ст. 1 ТК РФ. Самостоятельной системы отношений по установлению и выплате заработной платы существовать не может, поскольку права и обязанности по оплате труда возникают у сторон трудового правоотношения как один из его элементов в силу возмездного характера труда.»¹

Мировым сообществом термин «заработная плата» признан и возражений никаких не вызывает. Правовое понятие заработной платы определено в ст.1 Конвенции МОТ №95 «Об охране заработной платы» (1949). «В целях настоящей Конвенции термин "заработная плата" означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд,

¹ Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда // Трудовое право.– 2004 – № 4-5 – С. 74–78.

который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны»¹.

Следовательно, термин «заработная плата» определяется как вознаграждение или заработок, а в ст. 129 ТК РФ термин «заработная плата» трактуется только как «вознаграждение»

В соответствии со ст. 132 ТК РФ «заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим». В данной норме мы видим те положения, которые не являются дискриминационными при установлении заработной платы. Устанавливая заработную плату, работодатель может ссылаться на одно из этих положений, и если оно имеет свою неопровержимость, то решение работодателя считается законным и обоснованным.

Дискриминационными признаками при определении и изменении размера заработной платы являются: расовая принадлежность, цвет кожи, пол, возраст, национальность, язык, происхождение, имущественное и социальное положения, место жительства, отношение к религии, политические убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям. Например, если член профсоюза получает заработную плату меньше за одну и ту же работу, чем работник, не входящий в профсоюз, то работодателю следует доказать, что при установлении заработной платы, он отталкивался от таких положений как, квалификация работника, сложность, количество и качества затраченного им труда. Все другие обстоятельства не могут способствовать установлению различной заработной платы работникам, их необходимо относить к дискриминационным, так как в законодательстве перечень дискриминационных признаков не определен исчерпывающим образом. В то время как перечень обстоятельств, доказанность которых дает возможность

¹ Конвенция N 95 Международной организации труда от 1 июля 1949 г. N 95 «Относительно защиты заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда РФ – 1995 – № 5.

признать решение об установлении работникам различной заработной платы за одинаковую работу, определен в законодательстве более чем в исчерпывающим образом.

Исходя из трудовой теории стоимости, которую разработали У. Петти, А. Смитом, Д. Рикардо и другими мыслители, заработная плата представляет собой форму дохода, который наемный работник получает в результате реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда, являющийся в условиях рыночной экономики товаром.

У. Петти характеризовал заработную плату как величину, зависящую от стоимости средств существования рабочего.

А. Смит характеризовал заработную плату как сумму денег, которую получает товаропроизводитель, реализуя свой товар. В его учении заработная плата определяется как стоимость труда. А. Смит считал, что размер заработной платы работника зависит от соотношения между спросом на рабочую силу и размером фонда, сформулированного, предпринимателем и предназначается на выплату заработной платы работникам.

Д. Рикардо рассматривал заработную плату как часть стоимости, которая покрывает стоимость средств существования рабочего, как цену труда.¹

Вторая концепция – заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила».

Эту концепцию разработал Карл Маркс. В ее основу было заложено положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила». Обосновалось это тем, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, заработная плата же выступает в качестве цены этого товара в виде денежного выражения стоимости.²

По мнению многих социологов, труд является категорией политической, это объясняется тем, что занятость населения, уровень подготовки

¹ Абузярова Н. А. Указ. соч. – С. 16.

² Миронова Ю.С. Сущность заработной платы // Символ науки – 2016 – №7–1 – С.50-52.

специалистов и эффективность выполняемого труда имеют огромный вклад в развитии государства в целом.

Кроме того, заработная плата имеет значимые экономический и правовой аспекты. Рассматривая заработную плату с экономической точки зрения, специалисты акцентируют свое внимание, как правило, на ее денежный характер, а в частности на связь размеров заработной платы с показателями работы организации и, как следствие этого, с ее финансовыми возможностями, а также на то, как зависит оплата труда каждого конкретного работника от результата, потраченного им труда.

Если рассматривать заработную плату с точки зрения правовой категории, то как же, как и в экономическом аспекте, выделяют взаимосвязь вознаграждения от количества и качества труда, личного вклада работника в общие результаты работы коллектива. Одновременно с этим для правового определения заработной платы имеет важное значение обязательство работодателя выплачивать работнику вознаграждение за его труд, наличие у работника субъективного права на получение этого вознаграждения и определение заранее норм труда, тарифных ставок (окладов), сдельных расценок и иных факторов, при помощи которых устанавливается сумма вознаграждения.

«Организация заработной платы состоит в увязке заработной платы с результатами трудовой деятельности посредством установления количественных связей между изменением трудового вклада и изменением уровня оплаты труда»¹.

Нормирование труда как один из элементов организации заработной платы дает нам возможность прийти к решению задачи по оплате труда в соответствии с его количеством. Нормы позволяют понять, какая заработная плата должна быть установлена работнику при выполнении определенного объема труда в конкретных организационно– технических условиях. Норма – показатель, который выражает нормальную величину количества труда,

¹ Оплата труда в организации / под ред. Яковлев Р.А. – М.: МЦФЭР, 2008. – С. 345

которую требуется выполнить, работая в конкретных условиях производства. Норма времени выступает базовой нормой труда, на ее основе устанавливаются производные нормы (нормы выработки, обслуживания, численности).

«Качество разработки норм труда имеет большое значение для определения трудового вклада каждого работника в общие результаты деятельности предприятия и уровня заработной платы. Поскольку в соответствии с нормами распределяется коллективная заработная плата, все участники процесса производства заинтересованы в обоснованных нормах – только в этом случае полностью соблюдается принцип распределения заработной платы по количеству и качеству труда»¹.

Из-за низкого качества, установленных норм, и при разной степени их напряженности, появляется некая проблема как, нарушение принципа всесторонней дифференциации заработной платы. Это может привести к тому что, рабочий, имеющий более высокую квалификацию, зарабатывает меньшую зарплату, чем рабочий класса ниже. Такая ситуация не стимулирует работников повышать свой профессионализм, и тем более не создает им интереса в росте производительности труда.

Так же заработная плата зависит от предоставленных условий труда работодателем работнику. В случае нарушения условий, предусмотренных в статье 163 Трудового кодекса РФ, работники имеют право обратиться за защитой своих интересов в прокуратуру.

Важно: в случае если работник не выполнил установленные нормы выработки в связи с неисполнением работодателем указанных условий, считается, что невыполнение норм имело место по вине работодателя. Соответственно, заработная плата в этом случае производится по правилам статьи 155 Трудового кодекса РФ, то есть в размере не ниже средней заработной платы (в случае признания вины работодателя) или 2/3 тарифной ставки (если нормы не выполнены по не зависящим от сторон обстоятельствам).

¹ Яковлев Р.А. Указ. Соч. – С.440

Рассмотрим пример из практики: Решение Узловского городского суда Тульской области 19.09.2013.

«Из материалов дела: Б.Е.А. обратился в суд с иском к ОАО "Российские железные дороги" о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. В обоснование своих требований истец заявил, что он заключил трудовой договор с ответчиком и работает в локомотивном депо. Трудовым договором установлена нормальная продолжительность рабочего времени. Правилами внутреннего трудового распорядка для локомотивных бригад введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – месяц. В феврале 2013 года при 159–часовой норме рабочего времени смог выработать лишь 129 часов в связи с тем, что администрация эксплуатационного локомотивного депо Новомосковск не предоставляла работу, связанную с выполнением трудовых обязанностей истца. Недоработка в размере 30 часов ответчиком оплачена не была. Кроме того, из расчетного листка узнал, что в феврале 2013 года было четыре дня неявки, разрешенные администрацией, однако сам никаких заявлений по данному вопросу не подавал. Таким образом, по вине администрации истец не выполнил норму труда, установленную за месяц. При невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника. Однако ответчик не произвел оплату за рабочее время, не отработанное не по вине истца. Кроме того, своими неправомерными действиями ответчик причинил ему моральный вред.

Просит признать невыполнение им нормы труда, неисполнение трудовых должностных обязанностей произошедшим по вине работодателя.

Суд, выслушав мнения сторон, исследовав материалы дела, приходит к следующему.

В соответствии со статьей 155 Трудового кодекса РФ оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника. Кроме того, работодатель обязан возместить работнику в денежной форме

причиненный неправомерными действиями моральный вред (статья 237 Трудового кодекса РФ).

Согласно графику предоставления выходных дней, локомотивным бригадам эксплуатационного локомотивного депо Новомосковск, а также учитывая производственный календарь на февраль 2013 года, в указанном месяце норма часов у работников, имеющих 40-часовую рабочую неделю, составляет 159 часов.

В соответствии со статьей 163 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

В судебном заседании представитель ответчика не отрицал того, что истцы не смогли выработать в феврале 2013 года установленную норму часов не по своей вине, а потому что работодатель не смог обеспечить их работой в необходимом количестве.

Таким образом, суд приходит к выводу, что неисполнение работниками своих должностных обязанностей произошло по вине работодателя, следовательно, недоработанные до нормы часы должны быть оплачены в соответствии со статьей 155 Трудового кодекса РФ, то есть в размере не ниже средней заработной платы работника»¹.

Таким образом, нормирование труда играет важнейшую роль в определении заработной платы работникам. Качество и объективность нормы, должное исполнение данных норм, и предоставление условий работодателем для выполнения норм труда, имеет важное значение для определения и оплаты заработной платы работнику.

В свою очередь заработная плата является основным элементом трудового правоотношения с характерным набором признаков. Выделим следующие признаки: 1) заработная плата – это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовых функций; 2) она выплачивается, как правило, в денежной форме; 3) основана на

¹ Мун О. Нормирование труда: судебные споры // Трудовое право – 2014 – N 8 – С. 87–99.

заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством.¹

Опираясь на сведения из научной литературы основная заработная плата, являющаяся относительно постоянной частью заработной платы, обладает устойчивым характером, включает в себя вредность, тяжесть, степень определенного вида труда, значение той или иной отрасли народного хозяйства. Основная заработная плата складывается из должностных окладов (тарифных ставок), доплат, оплаты труда при отклонениях от нормальных условий труда, районных коэффициентов. Она выражает интенсивность, сложность, квалификацию труда и условия, в которых выполняют свои должностные обязанности работники. Дополнительная заработная плата состоит из доплаты и надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам), премии и надбавки, прочие виды стимулирующих выплат, вознаграждения по итогам за год. По мнению А.Д. Зайкина, С.И. Шкурко, «основная часть заработной платы не зависит от доходности, а дополнительная часть находится в определенной зависимости от доходности (рентабельности) предприятия»²

Дополнительная часть заработной платы имеет прямую связь с конкретными результатами труда отдельного работника.

Праву работника на основную часть заработной платы всегда соответствует его прямая обязанность выполнять работу по его конкретной трудовой функции. Для основной части заработной платы не имеет значение прибыль предприятия, в то время как дополнительная часть находится в прямой зависимости и представляет собой оплату по результатам труда.

Основная часть заработной платы базируется на тарифных системах заработной платы. Дополнительная часть заработной платы, как уже выше сказано, зависит от результатов работы организации и самого работника.

¹ Абузярова Н. А. Указ. соч. – С. 22.

² Петров А.Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория // Право. Журнал Высшей школы экономики – 2011 – №4 – С.91–105.

Регулирование дополнительной части заработной платы практически всегда происходит посредством коллективных и трудовых договоров.

Соотношению постоянной и дополнительной части заработной платы в зарубежных странах уделяется серьезное внимание. К примеру, в Германии на предприятиях химической промышленности оно составляет 9 к 1, а это означает, что снижена роль составляющей оплаты труда. В РФ снижена, как правило, основная часть заработной платы. Наиболее оптимальным представляется соотношение 3:2 в пользу постоянной части.¹

Из определения заработной платы в статье 129 Трудового Кодекса можно выделить несколько правовых критериев построения заработной платы, а именно квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Так же в статье 129 можно выделить три ключевые составляющие механизма заработной платы: вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат.

«Вознаграждение за труд» является первой и основной частью заработной платы.

А компенсационные и стимулирующие выплаты – выступают составляющими дополнительной части заработной платы.

Опираясь на содержание статьи 21 Трудового Кодекса, можно увидеть, что законодатель дает право работнику на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы исходя от четырех факторов построения заработной платы – квалификации, сложности труда, количества и качества выполняемой работы. Эти же критерии оплаты труда работнику законодатель указал в статье 132 Трудового Кодекса. Кроме того, я считаю, что законодатель совершенно правильно включает в статью 129 пятый фактор построения оплаты труда – условия труда.

¹ Дубянская Г.Ю. Заработная плата как зеркало социально-экономических преобразований в России// Вестник Московского университета. Серия 6, Экономика – 2005 – № 2 – С.85.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательным условием трудового договора является трудовая функция.

Можно согласиться с рядом ученых, что квалификацию работника можно рассматривать, как способность в рамках отдельных видов трудовой деятельности выполнять совокупность задач и обязанностей определенной сложности и объема, детерминируемую уровнем квалификации работника.¹

Нельзя не согласиться, что такие критерии как количество и качество труда находятся в прямой взаимосвязи, в экономическом смысле они определяют меру труда. Количество труда согласуется с оплатой по затратам труда и традиционно измеряется нормами труда и рабочим временем, оно обычно характеризует содержательную сторону труда и взаимосвязано с оплатой труда.

Проанализировав пункт 5 Хартии Сообщества об основных социальных правах трудящихся от 9 декабря 1989 г., делаю вывод, что по европейским меркам заработная плата должна составлять не менее 60% от средней заработной платы по стране, для достойного уровня существования. РФ присоединилась к Хартии Сообщества об основных правах трудящихся, в п.5 которого говорится:

– трудящимся должна быть обеспечена справедливая заработная плата, т.е. зарплата, достаточная для того, чтобы они могли обеспечивать приличный жизненный уровень;

– трудящиеся, подлежащие условиям найма, помимо контракта о бессрочной работе, должны получать соответствующую справедливую заработную плату;²

Заработная плата состоит из следующих составных частей: тарифная ставка, оклад (должностной оклад), доплата, надбавка, районный коэффициент, процентная надбавка, премия, вознаграждение по итогам работы за год и

¹ Абузярова Н. А. Указ. соч.– С. 25.

² «Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся» от 09.12.1989 г. // Основные права человека в сфере труда и их защита. Библиотечка «Российской газеты». Вып. 22 - 23. – М., – 1999 – С. 56 – 59.

другие. Вместе с тем у каждой составляющей части заработной платы заложен свой определенный смысл и значение.

Заработная плата – это вознаграждение за выполнение «живого труда, но с учетом овеществленного труда (результата труда).

Использование рабочей силы и оплата «живого» труда характерно исключительно для трудовых отношений.

Важно отметить, что юридическим фактом (основанием) возникновения права работника на заработную плату является не заключение трудового договора, а не что иное, как реальное выполнение им своей трудовой функции и норм труда, установленные в соответствии с трудовым законодательством (статьи 159–162 ТК РФ).

Ученые предлагают относительно содержания заработной платы, учитывать, как минимум три составляющих.

Во-первых, ни в коем случае не допускается закрепление произвольных различий в выплате заработной платы работникам.

Во-вторых, необходимо разграничение оплаты труда, обусловленное квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда (статья 132 ТК).

И в-третьих, оплата труда должна обеспечивать достойную жизнь работника и членам его семьи. К большому сожалению, данное понятие в нашей стране обычно приравнивается к понятию прожиточный минимум, который по своему смыслу является минимально необходимым в плане выживания.

Также как и в России, право на справедливую заработную плату установлено в конституциях некоторых зарубежных стран. Например, в конституциях Италии и Португалии это вознаграждение, соответствующее количеству и качеству труда (затраченному труду) и достаточное для обеспечения трудящемуся и его семье достойных условий для жизни; в Конституции Испании – это вознаграждение, которого будет достаточно, для того чтобы удовлетворить потребности работника и его семьи; в Конституции

Словакии – это вознаграждение, которое достаточно для обеспечения достойного жизненного уровня себя и своей семьи; а в Конституцией Ирландии государство принимает меры к тому, чтобы граждане могли, работая на своих профессиях, найти или не нуждаться в средствах для разумного удовлетворения своих домашних потребностей.

Конвенция МОТ № 100 (1951 г.) «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» дает нам понятие «труд равной ценности», которое, очевидно, шире по значению, чем «равный труд» и его действие направлено на то, чтобы предотвратить ограничения принципа равенства вознаграждения. Также понятие труд равной ценности применяется и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Во Всеобщей декларации прав человека используется понятие «равный труд».

Возможно, что в понятие справедливой заработной платы не мешало бы включить и положение ст. 22 ТК РФ об основной обязанности работодателя – обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности. И непосредственно в близкой связи с этим находится принципиальное положение о недопустимости дискриминации в оплате труда работников.

Относительно части 1 статьи 132 ТК РФ заслуживает пристального внимания позиция Р.А. Яковлева: на размер оплаты труда работника влияют не только (и даже не столько) количество и качество затраченного им труда, но и его результаты. Это исключительно важное обстоятельство в части 1 статьи 132 ТК РФ не указано. Кроме того, на заработную плату работника в реальной действительности могут влиять возможности, предоставляемые работодателем для реализации работником своих потенциальных способностей, а в ряде случаев – и результаты труда других работников (при коллективной организации труда). Заработная плата работников зависит также от возможностей, заложенных в системах заработной платы.¹

¹Яковлев Р.А. Оплата и нормирование труда: комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ // Трудовое право. – 2007 – № 1 – С.29.

Обратимся к судебной практике. Дискриминационным является действие компании Аэрофлот. Данная компания осуществляла выплату заработной платы в меньшей мере, тем сотрудникам, которые не подписали срочные договора, в отличии от сотрудников, которые в свою очередь срочные договора заключили. Тем самым, действия компании Аэрофлот привели к нарушению конституционных прав работников на труд равной ценности. К такому выводу пришел Верховный Суд РФ при рассмотрении дела в порядке надзора по иску Х., Р. и С к ОАО «Аэрофлот – Российские авиалинии».

В определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ № 5–В05–120 2005 г., в частности, отмечается, что при рассмотрении данного дела судами были допущены существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

Судом первой инстанции при разрешении спора установлено, что Х. и Р. Работали в ОАО «Аэрофлот – Российские авиалинии» командирами воздушных судов, С. – штурманом. Положением о заработной плате работников летного состава предусматривалось переход летного состава ОАО на систему индивидуальных трудовых договоров (контрактов) на определенный срок (два или четыре года) с повышением суммарных ставок оплаты летной работы. Истцы от заключения срочных трудовых договоров отказались.

Суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении иска Х., Р. И С., исходил из того, что требования о приведении системы оплаты труда в соответствие с законом путем уравнивания размера оплаты труда всех работников согласно их квалификации, должности и другим факторам на законе не основаны. При этом суд указал на то, что предприятиям предоставлено право самостоятельно решать вопросы оплаты труда.¹

Между тем, данный вывод суда не согласуется со ст. 37 Конституции Российской Федерации, в силу которой каждый имеет право на вознаграждение

¹ Определение Верховного суда Российской Федерации от 14 октября 2005 г. по делу N 5-В05-120// http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_32583.htm

за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.¹

Это положение также закреплено статьями 3 и 132 ТК РФ.

Рассмотрев вышеназванные нормы законом, делаю вывод что, оплата труда работника напрямую зависит от того, насколько качественно он выполнил свои трудовые обязанности, и оплата труда максимальным размером не ограничивается. А также каждый работник имеет право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, то есть все должны быть равны в своих правах при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Реализация закрепленного в Конституции Российской Федерации права на вознаграждение за труд в условиях рыночной экономики предполагает возможность сторон трудового соглашения самостоятельно определять размер оплаты труда. В качестве критериев для определения размера оплаты труда указываются в соответствии с законом количество затраченного работником труда (личный трудовой вклад) и его качество, определяемой квалификацией работника и сложностью, выполняемой им работы. При этом признается право каждого на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия².

Как мы видим из материалов данного дела, что Положение о заработной плате работников летного состава, введенное в действие приказом от 3 декабря 1999 г., подвергающее изменению оплаты труда выше указанных лиц в сторону увеличения, имеет действие только на работников, заключивших индивидуальные трудовые договоры с ОАО «Аэрофлот – Российские авиалинии» на определенный срок (два или четыре года). Вместе с тем условия

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета – 1993 – № 237.

² Заработная плата: практические аспекты трудового права / под ред. Петров А.Я. – М.: ЭкООнис, 2013. – С.17.

груда не изменились и для сотрудников, заключивших трудовые договоры, и для тех, кто данные договоры не заключил.

Суд при разрешении данного спора так и не определил, почему сотрудники Аэрофлота, имеющие одинаковый налет часов и работающие в равных условиях, но заключившие трудовые договоры на определенный срок, получают более высокую заработную плату, чем лица, которые такие договоры не заключили.

Таким образом, я делаю вывод что, суд сделал вывод о возможности применения разных систем и размеров оплаты труда исходя из различия текстов в трудовых договорах, а не на основании установления реальных условий труда работников.

Количество и качество труда являются основными критериями для определения заработной платы работника.

Измерителем труда является, во-первых, рабочее время. Также можно использовать и другой измеритель – дневная выработка.

Качество труда определяется его сложностью, тяжестью, напряженностью, ответственностью и самостоятельностью.

В статье 132 изложены принципы, на которые работодатель обязан, опираться, при организации заработной платы своих работников:

«Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда».

Для работодателя заработная плата выступает в качестве издержек производства. Именно она является одной из главных статей расхода в себестоимости товаров и услуг. Вследствие чего для работодателя крайне важно минимизировать удельные затраты рабочей силы на единицу продукции, работ или услуг.

«А. Тюрго относил заработную плату к числу элементов, лежащих в основе между ценностью земли, потреблением различного рода товаров (т.е. их полезностью), числом занятых в производстве людей и ценой труда (сложностью, его характером)»¹.

Заработная плата выполняет следующие функции: распределение, обмен и потребление. Воспроизводственная функция заработной платы выражается в том, чтобы обеспечить работников и членов их семей всеми самыми необходимыми средствами для воспроизводства рабочей силы. Стимулирующая функция выражается в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, результатов работы предприятия. Регулирующая функция заработной платы заключается в распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства.

Установление заработной платы предусматривает сочетание правового регулирования, реализуемого государственными органами в централизованном порядке, с локальным регулированием напрямую в организации.

В централизованном порядке устанавливается минимальный размер заработной платы, схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере, системы заработной платы, регламент сохранения и исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда, а также в каком порядке будет производиться оплата труда при отклонении от нормальных условий работы,

Главными в системе государственных гарантий заработной платы считаются: величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; величина минимального размера тарифной ставки работникам бюджетной сферы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы; ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме; государственный надзор и контроль за полной и своевременной

¹ История экономических учений: Учебник. / под ред. Ядгаров Я.С. – М.: ИНФРА-М, 2003 – С. 102.

выплатой заработной платы; ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства по оплате труда.

Регулирование оплаты труда в отраслевой области реализуется при помощи отраслевых соглашений, актов.

Государство, перейдя к рыночной экономике, перестало применять прямое централизованное регулирование оплаты труда большинству работников. Но все же, в организациях, которых финансирует бюджет государства, регулирование оплаты труда продолжает свое функционирование (сохраняя принцип не ограничения максимального размера оплаты труда конкретного работника).

К сфере локального правового регулирования относятся такие вопросы, как:

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

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

- создание и внедрение положений о премировании, об условиях выплаты вознаграждения в результате работы за год и за выслугу лет;

- выявление завышенных (по сравнению с законодательством) размеров оплаты труда за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- ротация и модификация норм труда.

Локальное регулирование оплаты труда представляет значительное значение для соотношения заработка с результатами трудовой деятельности. Все выявленные и разработанные в организации условия об оплате труда заносятся в коллективный договор или в положения об оплате труда. Не нужно забывать о таком существенном факте, что условия оплаты труда, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не должны ухудшать положения работника по сравнению с установленными Трудовым кодексом, законами и иными

нормативными правовыми актами. Аналогичная ситуация и с условиями оплаты труда, определенными трудовым договором (ст. 135 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 135 ТК РФ системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются следующим образом. Для работников организаций, финансируемых из бюджета, – соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами. Организации, получающие финансирование из федерального бюджета, определяют заработную плату работников в соответствии с федеральным законодательством, они, как правило, не имеют возможности установить работникам дополнительные выплаты, не предусмотренные в нормативных правовых актах федерального уровня. Организации, финансируемые из бюджета субъекта Российской Федерации, определяют заработную плату работников в соответствии с федеральным законодательством и нормативными правовыми актами соответствующего субъекта Российской Федерации.¹

Вместе с тем для органов государственной власти субъектов Российской Федерации невозможно принятие нормативных правовых актов, которые ухудшали бы положение работников бюджетной сферы по оплате труда по сравнению с федеральным законодательством, но они имеют возможность осуществлять за счет имеющихся в региональном бюджете средств дополнительные выплаты. Организации, которые получают финансирование из местного бюджета, устанавливают заработную плату работников в соответствии с федеральным, региональным законодательством, а также актами органа местного самоуправления. Впрочем, и лица, которые получают заработную плату из местного бюджета, не ограничиваются в правах в сфере оплаты труда, которые гарантированы федеральным и региональным законодательством.

Однако органы местного самоуправления имеют возможность за счет собственных средств выделить работникам дополнительные средства на оплату их труда.

¹ Никифоров А. Зарплата: отраслевой профиль // Человек и труд – 2005 – № 9–С.56.

Установление заработной платы работникам организаций, которые имеют смешанное финансирование, что означает бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности, происходит на уровне законов, иных нормативных правовых актов, соглашений, коллективного договора и иных локальных актов организации. Данные организации за счет средств, заработанные от предпринимательской деятельности, имеют возможность создавать для работников дополнительные льготы по оплате труда по сравнению с законодательством.

Другие организации, не получающие бюджетное финансирование, устанавливают заработную плату в соглашениях, коллективном договоре, иных локальных правовых актах организации, трудовом договоре. Однако при установлении заработной платы они не могут игнорировать установленный в законодательстве минимум трудовых прав работников, в частности выплачивать заработную плату в размере ниже прожиточного минимума.¹

Из этого следует, локальные акты организации не могут ущемлять права работников в области оплаты труда, которые гарантированы в законодательстве. В трудовом договоре размер заработной платы должен быть установлен исходя из законодательства и действующих в организации соглашений, коллективного договора, иных локальных нормативных правовых актов.

Недопустимо, чтобы в трудовом договоре размер заработной платы был ниже, чем гарантирован перечисленными нормативными актами.

Условие о размере заработной платы является обязательным для каждого трудового договора. Отсутствие в трудовом договоре такого условия не освобождает работодателя от обязанности по оплате труда работника.²

¹ Никифоров А. Указ. соч. – С.57.

² Трудовое право России. Учебник / под ред. Маврин С.П. – С.-Пб.: Изд. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. – С. 217.

Из этого следует, что отсутствие в трудовом договоре условия о размере заработной платы не дает право работодателю не оплачивать труд работника в размере, не ниже гарантированного в законодательстве уровня оплаты труда.

2.2 Государственное регулирование установления заработной платы

В деятельности по определению оплаты труда предприятию практически никогда не предоставляется абсолютная самостоятельность. Как правило, оплата труда регламентируется и контролируется уполномоченными государственными органами. Регулирование оплаты труда проводится на основе комбинирования мер государственного воздействия с системой договоров.

Система государственного регулирования заработной платы на территории страны включает:

- повышение уровня реального содержания заработной платы (уровня жизни работников);
- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ, как одного из способов социальной защиты работников;
- установление районных коэффициентов и процентов надбавок.

Государство осуществляет меры по регулированию заработной платы на двух уровнях:

- определяет государственные гарантии, обеспечивающие взаимодействие всех работодателей и работников в целях выработки и согласования условий оплаты труда;
- непосредственно реализует государственные гарантии, установленные работникам организаций государственного сектора экономики, которые финансируются из бюджетов разных уровней.¹

¹ Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы. // Журнал Человек и труд – 2006 – № 2 – С. 63.

Увы, но как показывает практика, активность государства по регулированию минимальной заработной платы, поддержке реального уровня заработной платы, за весь период реформирования успешной не назовешь. Впрочем, у работодателей и работников внебюджетного сектора экономики получилось, вопреки всем проблемам, создать условия оплаты труда, которые содействуют в целом медленному, но верному пути выхода основных его отраслей из экономического кризиса. Однако положение бюджетного сектора только становилось хуже, вследствие чего данный сектор существенно ослаб.

Главным принципом политики регулирования ставок и расценок выступает принцип справедливости в оплате труда. Исходя из мирового опыта, делаю вывод, что эту проблему не урегулируют никакие научные дисциплины, потому что справедливость оплаты труда принадлежит к числу этических ценностей. Поэтому, чтобы найти ответы на данный вопрос, приведу примеры развитых в рыночном отношении стран, соотношения рыночного и социально – политических факторов в механизме установления достойной заработной платы. И так, в качестве примера в таблице 1 рассмотрим довольно успешно выполняющие свои функции немецкую систему регулирования труда.

Таблица.1

Принципиальная схема уровней регулирования системы трудовых отношений в Германии.

| Уровни | Участники | Объекты регулирования |
|----------------------|---|--|
| Государство | Парламент Исполнительная власть Судебная власть | Процедурные вопросы Законодательство по охране труда |
| Коллективные стороны | Союз работодателей Профсоюз | Тарифные соглашения о заработной плате и |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| | | других условиях труда |
| Предприятия и организации | Руководство Совет работников Отдельные работники | Условия труда на предприятии в рамках государственных и тарифных норм |

Немаловажным направлением государственного регулирования выступает обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы. Обратимся к статье 134 ТК РФ, в ней раскрывается содержание одной из мер по повышению благосостояния работников. Вспомним, что согласно ст. 130 ТК РФ меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, гарантированы государством. Согласно ст. 134 обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Во внебюджетных организациях индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Как следует из текста ст. 134 ТК РФ, «индексация – это повышение денежных доходов (в том числе заработной платы) граждан в связи с ростом потребительских цен. Она призвана частично или полностью поддержать покупательную способность их денежных доходов и сбережений.»

Заметим, что индексация (повышение) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги должна быть в любом случае, не имеет значение, заключается или не заключается в данной организации коллективный договор. Даже если коллективный договор не заключен в организации, то работодателю необходимо принять локальный нормативный акт, который установит порядок индексации заработной платы, включая все составляющие ее части.

Интересен тот факт, что индексация заработной платы – явление присущие не только для России с ее постоянной инфляцией. Например, в Бельгии проводится индексация заработной платы – ее повышение в соответствии с постом официально исчисляемого индекса цен на потребительские товары. Также, индексация рассчитывается и в коллективных договорах – в США, Великобритании, Швейцарии.

Однако индексация предусмотрена не во многих странах, в основном в коллективных договорах. В ФРГ она в принципе законодательно запрещена. Во Франции проводится процедура только индексации государственного минимума заработной платы. Другие виды индексации законодательно не предусмотрены и запрещены.

Очень ограниченное распространение индексации – это залог стабильной экономики и курса национальной валюты. Многие ученые считают, что индексация заработной платы – сильный инфляционный фактор.

Следующим государственным регулятором заработной платы выступает минимальная заработная плата. Минимальная оплата размера труда устанавливается на всей территории Российской Федерации Законом РФ.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации Россия – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В российской федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер труда.

Невозможен тот факт, чтобы минимальный размер заработной платы был ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. В части 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации сказано, что 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.

Этот государственный норматив обязателен для всех организаций и предприятий независимо от формы собственности, отраслей, территорий. И в

коммерческой, и в бюджетной организации месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ)¹.

Из этого следует, что минимальный размер заработной платы в нашем государстве имеет роль социального стандарта, функция которого заключается в том, чтобы выполнять обязательства, взятые на себя по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, каждому работнику право на достаточный жизненный уровень.

В конвенциях МОТ №26 «О процедуре установления минимальной заработной платы», № 99 «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве», № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» предусматривается, что целью установления минимальной заработной платы является предоставление получателем необходимой социальной защиты, и она не должна быть ниже уровня, обеспечивающегося самого работника и его семью средствами существования.²

Государство при этом реализует правовое регулирование оплаты труда в условиях рынка труда крайне своеобразно. При установлении конкретного размера заработной платы в бюджетной сфере, государство не вмешивается, так как там должны преобладать договорные отношения работника и работодателя. Тем не менее, государству приходится исправлять издержки хозяйственной власти работодателя при определении оплаты труда и ограничивать сверхмерную эксплуатацию работников. В связи с этим государство на законодательном уровне установило систему гарантий по оплате труда.

В соответствии со ст. 130 ТК РФ минимальный размер труда устанавливается одновременно на всей территории России федеральным

¹ Заработная плата: налоги / под ред. Елгина Е.Б. – М.: Налог-Инфо: Статус-Кво 97 – 2006 – С.18.

² Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919-1956. Т. 1. Женева, 1991.– С.163, 1025; –1957-1990. Т. 2. – С. 1605

законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.¹

В статье 133 ТК РФ сказано, что минимальный размер оплаты труда представляет собой гарантированный федеральным законом низший уровень месячной оплаты труда, который в обязательном порядке выплачивается работнику, занятому простым неквалифицированным трудом в нормальных производственных условиях. А в части 3 статьи 133 ТК РФ предусматривается, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В научной литературе справедливо указывается на многообразные функции минимальной оплаты труда. Прежде всего, она является правовой гарантией жизнеобеспечения работника и юридической обязанностью работодателя по ее выплате. Она также используется как один из важнейших регуляторов оплаты труда, с ее помощью устанавливаются размеры социальных пособий.²

Так же помимо того, что минимальная заработная плата является мерой оплаты труда неквалифицированных работников, она еще точкой отсчета или исходной базой при установлении размеров ставок для квалифицированных работников. Порядок установления минимальной заработной платы прописан в ст. 133 ТК РФ.

Из этого следует что, гарантийный характер минимального размера оплаты труда проявляется в том, что каждый работающий гражданин будет иметь право вознаграждение за труд не ниже определенного минимального уровня. Естественно это будет возможно в том случаи, если работник, выполнит свои трудовые обязанности и норму рабочего времени. Если норма

¹Правовое регулирование минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации: монография/ под ред. Бондарева – Электрон. текстовые данные. – Иркутск: Институт законодательства и правовой информации им. М.М. Сперанского, 2011.– С.5 .

² Трудовое право России: учебник / под ред. Куренного А.М. – М.: Проспект, 2004 – С. 287-288.

труда не выполнена не по вине работника, то уровень соответственно снижен не будет.

Статьей 2 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» предусматривается, что установленный минимальный размер оплаты труда вводится организациями, финансируемыми из бюджетных источников, – за счет средств соответствующих бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; другими организациями – за счет собственных средств.¹

Не стоит забывать, что применение минимального размера оплаты труда запрещено, так как в федеральном законе «О минимальном размере оплаты труда» сказано, что минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

Главным механизмом повышения минимальной заработной платы выступает ее индексация. Путем индексации, минимальный размер оплаты труда повышается с учетом увеличения индекса цен за определенный период. МРОТ периодически пересматривается в зависимости от роста стоимости жизни, изменения минимального потребительского бюджета и социально–экономического положения России.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) установлен Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»:

С 1 января 2015 года – 5965

С 1 января 2016 года – 6204

С 1 июля 2016 года – 7500

С 1 июля 2017 года – 7800

¹ Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ// Собрание Законодательства РФ – 2000 – № 26 – Ст.2729.

Согласно статье 5 Закона о МРОТ налоги, сборы, штрафы и иные платежи, которые исчисляются в зависимости от МРОТ, рассчитываются с 1 января 2001 г. исходя из базовой суммы, равной 100 руб. Платежи по гражданско–правовым обязательствам, установленные в зависимости от МРОТ, также исчисляются исходя из базовой суммы, равной 100 руб.

В некоторых случаях исходя из установленной законом суммы МРОТ рассчитываются суммы пособий по временной нетрудоспособности и пособий по беременности и родам.

Минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации может использоваться только в целях оплаты труда. Выплаты, производимые за счет средств ФСС России, начисляются исходя из МРОТ, принятого федеральным Законом о МРОТ. В Трудовом кодексе есть норма, согласно которой заработная плата в организации должна повышаться в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).¹

В организации, которые имеют бюджетное финансирование, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами. В остальных организациях – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Увы, но в течение последних лет произошел ряд изменений в принципах формирования минимального размера оплаты труда в РФ.

«Изменился объект регулирования МРОТа. До 2007 г. МРОТ приравнивался к 1–й ставке единой тарифной сетки. Начиная с сентября 2007 г. эти две величины определяются независимо одна от другой. С этого периода МРОТ представляет собой не минимальную тарифную ставку (оклад), а всю заработную плату работника за месяц, включая выплаты компенсационного и

¹ Елгина Е.Б. Указ. соч. – С. 1

стимулирующего характера, т.е. тарифная ставка (оклад) работника может быть ниже минимального размера оплаты труда.»¹

Следствием данных изменений является то, что в трудовом законодательстве ныне отсутствует понятие «минимальный размер оплаты труда». Так же, часть четвертая статьи 133 ТК РФ утратила свою силу. В ней было предусмотрено, что размеры тарифных ставок, окладов, базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.

Последствием данных реформ заключается в том, что в МРОТ стали включаться все выплаты по заработной плате.

«И так, с 1 сентября 2007г. заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая тарифную ставку (оклад, должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты (в том числе, районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, установленные в определенных регионах страны), должны быть не ниже минимального размера оплаты труда.»²

В приказе Минздравсоцразвития России от 27 августа 2008г. № 450н предусмотрено: включать в МРОТ собственно вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения 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

¹Федосеева Ю. А. Минимальный размер оплаты труда как основной инструмент государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации // Известия ОГАУ – 2015 – №1 (51) – С.188.

²Петров А.Я. Указ. соч. – С.61.

компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).¹

Таким образом, значение нормирования труда при установлении заработной платы значительно уменьшается, если при выполнении и даже при перевыполнении рабочего плана, стимулирующие надбавки будут меньше минимального размера оплаты труда. Законодатель должен мотивировать рабочий класс людей выполнять и превышать норму труда, а на деле получается наоборот. Назначение стимулирующих и компенсационных выплат – побуждать работника к высокоэффективному и высокопроизводительному труду, назначение же основной заработной платы – удовлетворение потребностей работника и его семьи. Так как у этих элементов различная правовая природа и назначение, то я считаю не обоснованно и неправомерно включать в МРОТ стимулирующие и компенсационные выплаты.

В конечном счете, включение данных элементов в МРОТ может привести к их утрате как важнейшей составляющей части заработной платы. Значение нормирование труда в установление заработной платы будет играть лишь косвенную роль, зачем выполнять и перевыполнять план, если разница заработной платы будет минимальна.

В связи с этим на практике появляются судебные решения, в которых признается, что компенсационные выплаты, надбавки за работу с вредными условиями труда, районный коэффициент и др. не могут включаться в минимальный размер оплаты труда, а должны начисляться на сумму заработной платы сверх минимального размера оплаты труда.

Так, П. обратилась с иском к Муниципальному дошкольному образовательному учреждению детский сад «Василек», районному отделу

¹Приказ Минздравсоцразвития России от 27.08.2008 № 450н «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ – 200 – №.10.

образования Тоцкого района Оренбургской области о взыскании недоплаченной заработной платы.

«Представитель истицы С. в судебном заседании пояснил, что П. со 2 мая 2007 г. работала в детском саду «Василек» подсобным рабочим с окладом 1404 руб. и доплатой за вредность 5%. Согласно указаниям финансового отдела администрации Тоцкого района, ей к окладу прибавляется доплата за вредность 5% и уральский районный коэффициент 15%, а затем данная сумма доводится до минимального размера оплаты труда 2300 руб. В соответствии со ст. 129 ТК РФ и ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, начисленная ей заработная плата не включает в себя компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. С. считает, что ее заработная плата должна рассчитываться на основе МРОТ, к которой должны быть добавленные компенсационные выплаты. Поэтому просит взыскать с ответчиков недоплаченную сумму в размере 7062 руб. Заслушав представителя истца, представителей ответчиков, исследовав материалы гражданского дела, суд находит требования П. законными, обоснованными и подлежащими удовлетворению в полном объеме»¹.

Исходя из части 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, вознаграждение за труд должно быть не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а, в соответствии со ст. 129 ТК РФ, заработная плата состоит из вознаграждения за труд и компенсационных выплат. Следовательно, начисление компенсационных выплат должно производиться от вознаграждения за труд – минимального размера оплаты труда, к которому прибавляются компенсационные выплаты.

Таким образом, суд принимает представленные истицей и исследованные в судебном заседании расчеты начисления заработной платы как верные, а ее требования о взыскании недоплаченной суммы заработной платы за период с 1 сентября 2007 г. по 31 марта 2008 г. в сумме 7 062 руб. подлежащие удовлетворению.

¹ Петров А.Я. Указ. соч. – С.63.

Представляется также законным и обоснованным решение Усть-Кутского городского суда Иркутской области от 5 мая 2008 г. Судом признано, что включение работодателем компенсационных выплат (районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате) в размер минимальной заработной платы является нарушением трудового законодательства (ст. 133.1, 135 ТК РФ).

«В решении суда правильно отмечается, что в части 1 ст. 129 ТК РФ, содержащей определение понятия «заработная плата (оплата труда работника), предусмотрены в составе заработной платы три группы выплат, существенно различающихся по их целевому назначению и по основаниям их начисления: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы; компенсационные выплаты (доплаты и надбавки), в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и т.д.; стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки), премии и иные поощрительные выплаты»¹.

В части 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации предусмотрено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии с частью 1 ст. 129 ТК РФ, районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, относящиеся к компенсационным выплатам, не являются вознаграждением за труд и не связаны с устанавливаемым федеральным законом МРОТ.

Согласно ст. 315 ТК РФ, оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

В решении суда отмечается, что Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520–1 «О государственных гарантиях и компенсациях для

¹ Петров А.Я. Указ. соч. – С.64.

лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» устанавливает государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера.

«Суд обоснованно пришел к выводу о том, что минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом при выполнении работ в обычных условиях труда, не включает в себя те компенсации, которые предусмотрены для «северных» регионов»¹.

В противном случае, исчисленная с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в указанных районах и местностях месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда и работающих в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, оказалась бы равной МРОТ, исчисленной для работников, не работающих в указанных районах и местностях. Это означало бы нарушение принципа справедливой заработной платы.

Что касается государственного регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы, то Правительство РФ 5 августа 2008 г. приняло постановление № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее – постановление № 583).

В пункте 1 постановления № 583 указано, что новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений вводятся с

¹ Петров А.Я. Указ. соч. – С.65.

1 декабря 2008 г. На сегодня оно является одним из важнейших нормативных правовых актов, регламентирующих основные вопросы, касающиеся оплаты труда в бюджетной сфере.

Безусловно, такой подход к регулированию заработной платы посредством отдельного нормативного правового акта имеет преимущество перед кодифицированным актом, прежде всего благодаря большей гибкости построения механизмов развития оплаты труда в бюджетной сфере, и позволяет при необходимости внести в норма–правовые акты изменения и дополнения без кардинальной перестройки структуры системы оплаты труда.

Данная система оплаты труда состоит из тарифных ставок, окладов, ставок заработной платы.

«Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы выполняют функцию минимальных гарантий при оплате труда работников бюджетных учреждений, социального стандарта, обеспечивающего защиту права работника на оплату труда. Базовые нормы являются государственными гарантиями заработной платы для работников бюджетной сферы»¹.

Согласно ч. 5 ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда работников в бюджетной сфере устанавливаются с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений.

Заработная плата работников государственных федеральных учреждений, государственных организаций субъектов РФ, муниципальных учреждений состоит из трех частей: базовой, компенсационной и стимулирующей. В целях оплаты труда работников бюджетной сферы введены четыре профессиональные квалификационные группы, для каждой из которых устанавливается базовый оклад, утверждаемый Правительством РФ, меньше которого по профессиональным квалификационным группам заработную плату

¹ Абузярова Н.А. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере // Журнал российского права – 2012 – № 5 – С.39.

устанавливать нельзя. Кроме того, устанавливается шесть квалификационных уровней. Одна и та же профессия рабочего или служащего может быть отнесена к различным квалификационным уровням в зависимости от сложности, выполняемой им работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ частью заработной платы являются компенсационные и стимулирующие выплаты. Следует учитывать природу таких выплат: стимулирующие формируют побудительные мотивы к труду, стремление к более высокой результативности, а компенсационные призваны возмещать потенциальные потери работников. И те, и другие направлены на повышение эффективности и производительности труда. На стимулирующие выплаты (в большей степени чем на компенсационные) влияют особенности функционирования той или иной организации, они выступают показателем качества и количества труда. Однако чрезмерное увлечение такими выплатами может привести к негативным последствиям. Следует помнить, что стимулирующая функция заработной платы направлена на повышение эффективности труда, поэтому если работник за хорошую стимуляцию будет работать без перерывов и выходных, то не будет воспроизводства рабочей силы и, соответственно, высокой производительности труда.

Условия компенсационных выплат, как правило, регламентируются в законодательстве, работодателю необходимо только установить размер и порядок выплаты. Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822. К ним относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Этот перечень распространяется также на работников государственных организаций субъектов РФ и муниципальных учреждений.

В бюджетной сфере компенсационные выплаты обычно применяются в случаях, когда работник при исполнении служебных обязанностей может получить какое-либо заболевание.

С введением новой системы оплаты труда изменилась структура заработной платы работников бюджетной сферы, значительную ее часть стали составлять выплаты стимулирующего характера. Они предусмотрены в ст. 129 ТК РФ, однако в законодательстве отсутствует понятие «классификация стимулирующих выплат».

По нашему мнению, законодатель совершенно обоснованно попытался восполнить этот пробел, введя Перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных организациях, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемой работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Перечень стимулирующих выплат распространяется также на работников государственных организаций субъектов РФ и муниципальных учреждений.

«На наш взгляд государство должно установить определенные стандарты для распределения стимулирующих выплат. Нельзя забывать, что базовая часть заработной платы работников бюджетной сферы обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы, а стимулирующая часть направлена на расширенное воспроизводство, например, улучшение качества работы,

выпускаемой продукции. В России работники и представительные органы работников бюджетного сектора вынуждены самостоятельно бороться за стимулирующие выплаты, тогда как в большинстве развитых стран работники альтернативного сектора экономики получают значительные премии к заработной плате из государственного бюджета. Например, в США работники альтернативного сектора получают за свой труд более 7 долл. в час¹³»¹.

На сегодня в бюджетных организациях повышение заработной платы происходит, как и прежде, в основном за счет сокращения численности работающих, сам же уровень базового оклада (ставки) остается недостаточно высоким, не расширяется сфера локального регулирования в области труда, т. е. не увеличивается фонд заработной платы.

Подводя итог, отметим, что политика государства в области оплаты труда работников бюджетной сферы должна быть направлена на увеличение базовой части заработной платы путем увеличения ее роли в валовом внутреннем продукте, а стимулирующая часть должна выплачиваться за счет премий из государственного бюджета с соответствующим ранжированием между группами и регионами с максимально возможным закреплением государственных стандартов в сфере труда.

Так же, государство устанавливает типовые нормы труда, которые могут быть использованы работодателем в качестве основы для разработки систем нормирования труда в организациях. Например, Минкультуры были изданы приказы № 2477, № 2478, которые утверждают типовые отраслевые нормы труда на работы, выполняемые в библиотеках, в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа (см. приказы Минкультуры РФ от 30.12.2014 № 2477 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках», от 30.12.2014 № 2478 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа»).

¹ Абузярова Н.А. Указ. соч. – С. 41

Согласно статье 161 ТК РФ Типовые нормы труда могут быть межотраслевыми, отраслевыми, профессиональными и иными – они разрабатываются и устанавливаются для однородных работ.

Типовые нормы труда предназначены для:

- формирования обоснованных оптимальных показателей трудоемкости выполнения работ в государственных (муниципальных) учреждениях;
- планирования работ;
- выдачи нормированных заданий (зафиксированного объема работ, который работник или группа работников выполняет за рабочую смену или в иную единицу рабочего времени);
- установления соотношений между плановыми и договорными работами;
- определения необходимой минимальной штатной численности персонала, позволяющей выполнять усредненный набор услуг, закрепляемых за каждым типом учреждений при типовых организационно–технических условиях деятельности.

На примере Приказа № 2477, нормирующего библиотечную работу, рассмотрим подробнее содержание типовой нормы труда. Работы, выполняемые в библиотеках, могут считаться однородными. Поэтому на них установлены типовые отраслевые нормы.

Типовые отраслевые нормы труда на работы, выполняемые в библиотеках, рекомендуется применять в соответствующих государственных (муниципальных) учреждениях, независимо от форм собственности и организационно–правовых форм. Они предназначены для введения в государственных (муниципальных) библиотеках без использования автоматизированных систем управления процессами (АСУП) и на основе АСУП, специализированных библиотеках для инвалидов по зрению, детских, юношеских библиотеках, библиотеках научно–исследовательских институтов (НИИ), образовательных учреждений без использования АСУП и на основе АСУП.

Типовые отраслевые нормы труда охватили основные виды работ, выполняемые в библиотеках, в том числе издательскую, выставочную, научную (исследовательскую, методическую, информационную), перевод и переработку печатных текстов, научное редактирование рукописей, работы научно–организационного характера, работы по соблюдению обеспеченности фондами, а также автоматизированные виды работ.

В частности, типовые отраслевые нормы труда на работы, выполняемые в библиотеках (без использования АСУП), включают комплектование библиотечного фонда, прием и учет поступивших документов, обслуживание читателей, редактирование рукописей и т. д.

А в направлении «обслуживание читателей» вошли работа с читателем, внутренняя работа и внестационарное обслуживание. В эти процессы включены определенные операции. Так, работа с читателем включила в себя в том числе запись в библиотеку, перерегистрацию, обслуживание на абонементе и в читальном зале, ответы диспетчерской службы.

Рассмотрим состав работы «запись в библиотеку». Данный процесс состоит из четырех частей:

- просмотр документов читателя, проверка наличия учетно–регистрационной карточки;
- заполнение формуляра, учетно–регистрационной карточки, читательского билета;
- ознакомление читателя с правилами пользования библиотекой, расположением фонда, справочным аппаратом;
- поиск и расстановка учетно–регистрационных карточек.

Как мы видите, работа сотрудника библиотеки расписана достаточно подробно – составители документа постарались учесть все функции.

После того, как эту работу «разложили по полочкам», были определены единицы ее измерения. Для разработки программ, методик, библиографических пособий за единицу измерения принят один документ или один авторский лист.

Последний столбец таблицы указывает норму времени, отводимую на выполнение каждой далее не делимой части работы. Учтено время на подготовительно–заключительные работы, обслуживание рабочего места, отдых и личные потребности в размере 10% оперативного времени. В ряде случаев к нормам приведены поправочные коэффициенты. Например, на заполнение формуляра читателя, учетно–регистрационной карточки, читательского билета отведено 2 минуты, а на подбор документов в комплекты, написание второго экземпляра книжного формуляра – 40 минут.

Поскольку типовые отраслевые нормы труда на работы, выполняемые в библиотеках, прописаны довольно подробно, каждое учреждение библиотечной системы, внедряющее систему нормирования труда, может использовать эту «шпаргалку» – выбираются нужные строки и с помощью поправочных коэффициентов корректируются расчеты.

Нормы приведены с указанием наименования процесса, операции, состава работы, единиц измерения, нормы времени в минутах.

«На сегодня в бюджетных организациях повышение заработной платы происходит, как и прежде, в основном за счет сокращения численности работающих, сам же уровень базового оклада (ставки) остается недостаточно высоким, не расширяется сфера локального регулирования в области труда, т. е. не увеличивается фонд заработной платы»¹.

Подводя итог, отметим, что политика государства в области оплаты труда работников бюджетной сферы должна быть направлена на увеличение базовой части заработной платы путем увеличения ее роли в валовом внутреннем продукте, а стимулирующая часть должна выплачиваться за счет премий из государственного бюджета с соответствующим ранжированием между группами и регионами с максимально возможным закреплением государственных стандартов в сфере труда.

¹ Абузярова Н.А. Указ. соч. – С. 45

2.3 Локальное регулирование заработной платы во взаимосвязи с нормированием труда

Нормативные правовые акты, принимаемые работодателем в установленном законом порядке, именуются локальными нормативными актами. Трудовой кодекс впервые прямо закрепляет право работодателя принимать такие акты и определяет их место в системе источников трудового права.

А.М. Алиев определяет локальную норму права как «правило поведения, действующее на предприятии (вне зависимости от организационно–правовой формы, ведомственной принадлежности, а также формы собственности), принимаемое органами управления, направленное на регулирование внутриорганизационных правоотношений и имеющее подзаконный характер»¹.

Порядок принятия руководителем организации, работодателем индивидуальным предпринимателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, приводится в ст. 8 ТК РФ «Работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.»

Общим качеством, объединяющим все локальные нормативные акты, является их внутрикорпоративный характер. Данные акты являются обязательны только к работникам конкретной организации, в которой они установлены.

Локальные нормы, по общему правилу, отвечают за регулирование тех же правоотношений в сфере труда, что и общие нормы трудового

¹ Алиев А.М. Теоретические проблемы локального правового регулирования в современном российском праве. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – Ростов-на-Дону, 2001 – С.10.

законодательства, но с учетом их особенностей в конкретных условиях того или иного работодателя. Например, в соответствии со ст. 135 ТК РФ система оплаты труда для работников организации, устанавливается руководителем с учетом мнения представительного органа работников, если таковой существует. Таким же образом в соответствии со ст. 162 на локальном уровне происходит введение, замена и пересмотр нормирования труда.

Цель локального регулирования была определена еще в советский период. По словам А.И. Процевского, «местное регулирование преследует цель развить у рабочих и служащих заинтересованность в выполнении и перевыполнении величины интенсивной меры труда»¹.

Возможность установления локальных актов, является отличным регулятором «жизни» организации, с учетом всей специфики производства и труда. Главной особенностью локального регулирования, я считаю, будет является момент коллективного нормотворчества руководителя организации и представительного органа работников.

Локальные нормативные нормы, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, предусмотренного статьей 372 ТК РФ, не подлежат к применению.

«Как свидетельствует практика, во многих коллективных договорах и локальных нормативных актах положение об оплате труда сформулированы не совсем четко либо не соответствуют трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, в том числе, снижают уровень оплаты труда работников»².

На современном этапе развития трудового права цель локально–правового регулирования вопросов оплаты труда сохранилась. Данный уровень

¹Козина Е. В. Некоторые проблемы локального регулирования оплаты труда // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право – 2008 – №18 (118) – С.75–79.

²Петров А.Я. Указ. соч. – С.52.

регулируемого по действующему законодательству не сводится только к сфере действия локальных нормативных актов, хотя и занимает большую его часть.

И так, обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод что, по сравнению с законодательным регулированием, осуществляемым в централизованном порядке, локальное регулирование отличается некоторым своеобразием, которое проявляется, прежде всего в том, что:

- осуществляется непосредственно в сфере труда – у работодателей;
- имеет подзаконный характер, главным образом, развивая и конкретизируя положения законодательных и иных нормативных актов, принятых в установленном законом порядке компетентными органами и не может противоречить централизованному регулированию;
- направлено на упорядочение таких общественных отношений, которые являются специфическими для данного работодателя и не урегулированы (или не полностью урегулированы) в централизованном порядке;
- осуществляется во многих случаях с участием самих работников организации или их представительного органа в случаях, предусмотренных законом (ст. 29–31 ТК РФ).

«Локальные нормы трудового законодательства в сфере оплаты и нормирования труда применяются и тогда, когда отдельные вопросы регламентированы в ТК РФ сравнительно полно и возникает лишь необходимость детализировать их применение к конкретным условиям организации труда в том или ином производстве (сфере управления, оказания услуг и т.п.). Такие нормы не содержат ничего принципиально нового. Они лишь уточняют применительно к данной конкретной обстановке то, что уже дано в законе или подзаконном нормативном правовом акте трудового законодательства. При этом, как правило, конкретизируются лишь те общие нормы трудового законодательства, которые по существу не обрели

законченного выражения и не могут быть реализованы без соответствующих уточнений»¹.

Система локального регулирования оплаты и нормирования труда включает в себя несколько элементов: (1) коллективный договор; (2) локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права; (3) локальные нормативные акты, содержащие нормы иных отраслей права; (4) локальные акты толкования права; (5) локальные акты реализации прав и обязанностей.

Характеризуя систему локального регулирования оплаты труда, необходимо отметить следующее:

«Во-первых, реализация работниками своих прав требует не только наличия общих норм, закрепленных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, но и соответствующих локальных правовых актов и актов реализации прав и обязанностей. Влияние на эффективность регулирующего воздействия оказывает и наличие у работодателя актов толкования, разъясняющих положения коллективного договора и локальных нормативных актов»².

«Во-вторых, регулирование вопросов оплаты труда отдельных категорий работников (прежде всего единоличных исполнительных органов и членов коллегиальных исполнительных органов) осуществляется как нормами трудового права, так и нормами иных отраслей, например, гражданского, административного. Эти отношения предлагается называть "пограничными" отношениями сферы труда, применять к ним нормы и принципы задействованных отраслей права»³.

Роль коллективного договора как локального акта социального партнерства в регулировании вопросов оплаты труда и иных отношений,

¹ Полетаев Ю.Н. Локальные нормативные правовые акты в системе трудового законодательства: их функции и основные виды // журнал «Кадровые решения» – 2007 – № 1. – С.56.

² Кузьменко А.В. Особенности применения правовых принципов в регулировании некоторых "пограничных" отношений трудового права // Российский ежегодник трудового права – 2009 – № 5. – С.49.

³ Там же. – С.49.

имеющих денежную оценку, возникающих между работодателем и работником, обширна, что обусловлено наличием у него большей юридической силы, чем у локальных нормативных актов работодателя. Вопросы в сфере оплаты труда, регулируемые в коллективно–договорном порядке, можно разделить на несколько групп:

1) определение основных элементов системы оплаты труда:

а. определение сроков выплаты заработной платы (ст. 22, 136 ТК);

б. определение обязательств сторон по механизму регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором (ст. 41 ТК);

в. установление порядка, размеров и условий замены части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, денежной компенсацией (ст. 117 ТК);

г. установление оплаты труда в не денежной форме (ст. 131), определение места и сроков выплаты заработной платы в такой форме (ст. 136 ТК);

д. определение порядка индексации заработной платы у работодателей, не финансируемых за счет бюджетов бюджетной системы Российской Федерации (ст. 134 ТК);

е. определение условий перечисления работникам заработной платы на счета в банках (ст. 136 ТК);

ж. сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции) (ст. 158 ТК);

з. определение систем оплаты труда у работодателя (ст. 135, 143, 144, 159 ТК);

и. определение порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками (ст. 168), со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (ст. 168.1 ТК);

к. сохранение за работником заработной платы в случае его отказа от временного перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо в случае отстранения от работы (ст. 73 ТК);

л. установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры (ст. 173), работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования (ст. 174), работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно–заочной форме обучения (ст. 176 ТК);

м. определение случаев выплаты выходных пособий, а также установление их повышенных размеров (ст. 178 ТК);

н. установление возможности замены по письменным заявлениям работников выдачи работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК);

о. установление оплаты за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 323 ТК);

п. определение размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 325 ТК);

р. определение размера и порядка выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность, о предоставлении питания за

счет работодателя; компенсация транспортных расходов; дополнительные денежные выплаты спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора (ст. 348.10 ТК);

с. установление компенсационных выплат работникам, участвующим в забастовке (ст. 414 ТК);

т. установление льготного порядка оплаты работникам, не участвующим в забастовке, времени простоя не по вине работника (ст. 414 ТК);

2) вопросы оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а. определение порядка, размера и условий выплаты работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3–й или 4–й степени или опасным условиям труда, денежной компенсации за увеличение продолжительности рабочего времени с не более чем 36 часов в неделю до не более чем 40 часов в неделю (ст. 92 ТК);

б. определение размера и порядка выплаты работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112 ТК);

в. определение конкретного размера повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147);

г. определение размера выплат работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (ст. 149, 152, 153, 154, 219 ТК);

3) вопросы оплаты труда отдельных категорий работников:

а. определение размера оплаты времени простоя творческих работников (ст. 157 ТК);

б. установление особенностей оплаты труда творческих работников (ст. 351 ТК);

в. установление возможности выплаты выходного пособия работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 292 ТК);

г. повышение оплаты дней отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (дни междувахтового отдыха) (ст. 301 ТК);

д. установление надбавки за вахтовый метод работы работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 302 ТК);

е. установление особенностей оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 348.1 ТК);

4) иные вопросы, характеризующие отношения между работником (его представителями) и работодателем, имеющие денежную оценку. Например, порядок компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах (ст. 39), повышение размера материальной ответственности работодателя (ст. 236), порядок оплаты времени участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, времени краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374), порядок удержания из заработной платы работников профсоюзных взносов и их перечисления профсоюзу (ст. 377); оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя (ст. 377 ТК).

Надо понимать, что понижение уровня гарантий по сравнению с уровнем, закрепленным в законодательстве или актах социального партнерства большей юридической силы в коллективно–договорном порядке, невозможно: например, определением ВС РФ незаконным было признано решение работодателя на основании заключенного коллективного договора, согласно которому работникам в районах Крайнего Севера компенсировалась стоимость проезда

не до фактического места использования отдыха, а за пределы неблагоприятной природно–климатической зоны.¹ На важность соблюдения в процессе локального нормотворчества целевого назначения гарантий обратил внимание и Конституционный Суд Российской Федерации.²

«Вторым элементом системы локального регулирования вопросов оплаты труда являются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Характерно принятие работодателем большинства этих актов с учетом мнения представителей работников. Важно понимать, что в данную группу включаются как локальные нормативные акты работодателя (например, положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о нормах выработки труда), так и иные решения работодателя, носящие нормативный характер, принимаемые в форме приказа (распоряжения) работодателя (например, приказ об установлении размера выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149)). В этом аспекте обоснованно предложение М.А. Драчук о введении термина "управленческое решение"»³.

К локальным нормативным актам и иным решениям работодателя нормативного характера, содержащим нормы трудового права, можно отнести определяющие систему оплаты труда у работодателя в целом (например, ч. 3 ст. 112, ч. 4 ст. 135, ч. 2 ст. 153, ст. 152, ч. 3 ст. 154, ст. 168); определяющие отдельные элементы системы оплаты труда в организации, в том числе нормы выработки труда, которые непосредственно влияют на установления заработной платы, как предусмотренные законодательством (типовые), так и вводимые работодателем по своей инициативе исходя из своих экономических

¹ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2012 года: утв. Президиумом ВС РФ 26 декабря 2012 г. // Бюллетень ВС РФ – 2013 – N 4.

² По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2012 г. N 2-П // Собрание Законодательства РФ – 2012 – N 9 – Ст. 1152.

³ Драчук М.А. О юридической природе и пределах управленческих решений работодателя // Российский ежегодник трудового права – 2009 – N 5. – С.109.

возможностей (например, ч. 2 ст. 146, ст. 147, ст. 149, ст. 161, ст.163, ст. 219, ч. 4 ст. 302); регулирующие вопросы оплаты труда у отдельных категорий работников (например, ст. 157, 301).

Нельзя не отметить, что есть ряд локальных нормативных актов, содержащих нормы иных отраслей права, связанных с оплатой труда. Они формируют третий элемент системы локального регулирования оплаты труда. Примерами таких актов могут служить положение (решение общего собрания участников, общего собрания акционеров) о вознаграждении членов совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества, общества с ограниченной ответственностью (ч. 2 ст. 64 ФЗ от 26.12.1995 N 208–ФЗ "Об акционерных обществах"¹; ч. 2 ст. 32 ФЗ от 08.02.1998 N 14–ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью"²), решение общего собрания участников (общего собрания акционеров) о компенсации членам совета директоров расходов, связанных с исполнением ими своих функций (ч. 2 ст. 64 ФЗ N 208–ФЗ, ч. 2 ст. 32 ФЗ N 14–ФЗ), решение общего собрания участников (общего собрания акционеров) о размере вознаграждений и компенсаций членам ревизионной комиссии (ревизору) (ч. 1 ст. 85 ФЗ N 208–ФЗ), решение совета директоров (наблюдательного совета) общества с ограниченной ответственностью об установлении размера вознаграждения и денежных компенсаций единоличному исполнительному органу, членам коллегиального исполнительного органа общества (п. 2 ч. 2.1 ст. 32 ФЗ N 14–ФЗ). Кроме того, необходимо понимать, что существенное значение в вопросах оплаты труда имеют локальные нормативные акты об органах управления юридических лиц, например, положение об исполнительных органах ЗАО и положение о Совете директоров ЗАО³.

¹Федеральный Закон от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ «Об акционерных обществах» // Собрание Законодательства РФ – 1996 – N 1 – Ст. 1.

²Федеральный Закон от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Собрание Законодательства РФ – 1998 – N 7 – Ст. 785.

³ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 14 декабря 2012 г. N 5-КГ12-61 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс» URL: <http://www.consultant.ru>

«Четвертый элемент – локальные акты толкования. В целом действующее законодательство не регулирует вопросы толкования на локальном уровне, не закрепляет требования к форме, содержанию, структуре локальных интерпретационных актов. Верно отмечено, что это пробел в праве, снижающий эффективность локально–правовой политики в целом»¹. Вместе с тем акты толкования в форме информационных писем активно используются работодателями.

Последний элемент – это акты реализации прав и обязанностей. Считаем обоснованным включать их в систему локального регулирования, поскольку именно их наличие делает возможной реализацию моделей поведения, которые закреплены в законодательстве и (или) локальных правовых актах. В силу "локальности" реализации основными субъектами своих прав и обязанностей существует большое количество актов реализации прав и обязанностей в сфере оплаты труда. К ним относятся трудовой договор, дополнительные соглашения к нему, заявление работника, приказы (распоряжения) работодателя ненормативного характера, решение выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников) в рамках учета мнения представителей работников при принятии работодателем локального нормативного акта или согласования им принимаемого акта, требования профсоюза об устранении нарушений работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров, соглашений; требования представителей работников в рамках разрешения коллективного трудового спора, иные акты реализации прав и обязанностей. Следует понимать, что качество правореализации во многом определяется правосознанием локальных субъектов трудового права (прежде всего работника, работодателя, профсоюза), уровнем информированности работников о нормах трудового права (в том

¹ Локально-правовая политика: проблемы теории и практики: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.01 / Пестова Татьяна Павловна; [Место защиты: Казан. (Приволж.) федер. ун-т]. – Казань, 2011. – С.25.

числе локальных норм), а также качеством сформированной "локальной" нормативной базы.

Для более детального изучения проблем нормирования труда на локальном уровне, предлагаю ознакомиться со следующими судебными практиками.

Так, Е., Г. и П. обратились в суд с иском на бездействие государственных контрольно–надзорных органов, в чьи обязанности входит контроль и защита трудовых прав работников: работодатель незаконно повысил нормы труда, а контролирующие органы при этом не принимают никаких действенных мер к работодателю для устранения указанных нарушений.

Ответчики иск не признали, представили письменные возражения, где указывали, что выполняли надлежащим образом возложенные на них обязанности и с их стороны нарушений прав истцов не имеется. Представитель ЗАО «И.», где работали истцы, просила учесть, что истцами пропущен срок исковой давности для обжалования приказа о введении повышенных норм труда. Суд вынес решение, которым отказал в удовлетворении требований истцов в полном объеме.

В кассационной жалобе истцы просят решение суда отменить как незаконное и необоснованное и направить дело на новое рассмотрение, ссылаются на то, что судом были нарушены нормы материального и процессуального права, суд не дал надлежащей оценки представленным по делу доказательствам, не истребовал дополнительные доказательства для подтверждения доводов истцов.

Судом установлено, что истцы работают в ЗАО "И.": Г. и П. – сварщиками пластмасс, Е. – машинистом гранулирования пластмасс.

Приказами от 26.03.2008 N 161 и от 29.05.2008 N 307 в ЗАО "И." с 01.06.2009 изменены нормы труда в сторону увеличения. Ответчик ссылается на то, что изменение норм труда основано на достигнутом на заводе уровне техники, технологии организации производства и труда.

При этом суд не предложил ответчику ЗАО "И." представить в отношении должности каждой из истиц доказательства совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, что в силу ст. 160 Трудового кодекса Российской Федерации может служить основанием для пересмотра норм труда.

Суд также не проверил, какое мнение высказал профсоюзный орган по вопросу введения новых норм труда ответчиком на его обращение, поскольку для проведения процедуры по увеличению норм труда в соответствии со ст. 162 Трудового кодекса РФ требуется учет мнения представительного органа работников.

Как предусмотрено ст. 163 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работником норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Поэтому отказ суда в иске в части незаконного увеличения норм труда на рабочих местах является преждевременным.

При новом рассмотрении дела суду следует устранить указанные недостатки, дать им надлежащую правовую оценку и вынести законное и обоснованное решение по оставшимся исковым требованиям.

Судебная коллегия определила решение Советского районного суда г. Липецка от 24.08.2010 в части отказа в удовлетворении требований о признании незаконным увеличения норм труда на рабочих местах истцов – отменить и направить дело на новое рассмотрение в тот же суд (Определение Липецкого областного суда от 27.10.2012 по делу N 33–2556/2010).

«Статья 160 Трудового кодекса РФ, давая определение норм труда, оговаривает, что устанавливаются они в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Иными словами, нормы труда находятся в причинно–следственной связи с организационно–техническими условиями труда. А в ч. 2 данной нормы устанавливается, что

нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Иные основания пересмотра норм труда не установлены трудовым законодательством»¹.

Таким образом, однажды установленные нормы труда пересмотреть, не имея на то законных оснований – изменений в организации, технике и технологии производства, – работодатель не вправе. Например, если уборщица за ставку заработной платы мыла пять окон, а работодатель изменил ей норму и говорит, что теперь за эту же ставку она будет мыть десять окон (при этом в условиях ее труда ничего не менялось), то изменение норм и, как следствие, условий трудовых отношений с ней будет незаконным, нарушающим ее права. Суд, отменяя решение нижестоящей инстанции, потребовал доказательств именно наличия законных оснований для замены норм труда.

В следующей судебной практике работодателю не удалось доказать ознакомление работника с новыми нормами труда.

Согласно ч. 2 ст. 162 Трудового кодекса РФ работники извещаются о внедрении новых норм труда не позднее чем за два месяца. Учитывая, что законодательство использует термин "извещены", "извещаются", "извещение", документ, которым следует извещать работников о введении новых норм труда, лучше поименовать извещением (а не уведомлением, предупреждением, информационным письмом и так далее). Сделать так рекомендуется для чистоты процедуры, чтобы все действия работодателя, которые носят юридический характер и порождают юридические последствия, были в строгом соответствии с законом: в случае трудового спора с работником такая пунктуальность может усилить позицию в суде.

¹ Ковалев А. Судебная практика по спорам о нормировании труда // Трудовое право – 2014 – N 11 – С.81.

В извещении о введении новых норм труда, вручаемом работнику, указываются не только ранее действовавшие и вводимые нормы, но и причины (факторы), послужившие основанием для замены норм.

Следующее решение нам показалось особенно интересным тем, что работодатель попытался схитрить – вводимые нормы труда оформить в виде приложения к коллективному договору, утверждая, что в этом случае достаточно согласовать с профсоюзом, не знакомя работника лично с новыми нормами труда. Что из этого получилось?

Л. обратился в суд с иском к ОАО "С." о признании действий ОАО "С." по введению норм выработки незаконными и взыскании недополученной заработной платы. Истец указал, что состоит в трудовых отношениях с ОАО "С." в качестве водителя автомашины.

Работодателем был произведен хронометраж по перевозке известняка из карьера НСЦЗ (горизонт–155) на усреднение НСЦЗ. По результатам проведенного хронометража по перевозке известняка был составлен акт с указанием количества тонн груза, времени на получение путевого листа, приема смены, осмотра автомобиля, выезда из гаража и времени на выполнение одного рейса.

На основании данных документов были приняты, утверждены и согласованы с профсоюзным комитетом нормы выработки и расценки на транспортировку горной массы автомобилями.

Позже был проведен второй хронометраж с целью подтверждения корректности применения в расчете норм выработки времени на погрузку автосамосвалов погрузочными механизмами, который подтвердил правильность расценок. 00.00.0000 был издан приказ N, согласно которому данные нормы вводятся с 00.00.0000. С приказом N работники предприятия были ознакомлены под роспись.

Работодателем были приняты новые нормы выработки и расценки на транспортировку горной массы автомобилями без проведения хронометража, составлен соответствующий акт, издан приказ о введении новых норм

выработок и расценок на транспортировку горной массы, в письменной форме истец не уведомлялся о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений. Считает, что первый хронометраж и выведенные на его основе нормы и расценки выполнены в соответствии с законом, а нормы и расценки не соответствуют закону.

Истец пояснил, что заблаговременно не был ознакомлен с новыми нормами. Принятые нормы изменили условия трудового договора, повлияли на снижение размера заработной платы. О существовании новых норм он узнал на собрании в автохозяйстве ОАО «С.», где рассматривался вопрос о причинах снижения зарплаты. В планово–экономическом отделе ему выдали расчетный лист, из которого действительно следовало, что произошло снижение заработной платы. Таким образом, срок обращения за защитой прав в суд он не пропустил. С приказом, которым вводились новые нормы, его не ознакомили. Просит истребовать расчет суммы разницы и взыскать с ответчика разницу в заработной плате.

Представитель ответчика в представленном суду письменном отзыве и в судебном заседании исковые требования не признала и пояснила, что замена и пересмотр норм труда – необходимый и закономерный процесс, требующий соответствующей организации контроля на уровне организации и рабочего места (ст. 160 Трудового кодекса РФ). Изменение норм труда в зависимости от характера и причин снижения трудоемкости продукции подлежит пересмотру.

При внедрении на предприятии более совершенной, чем предусмотрено в сборнике (единые нормы выработки и времени на экскавацию и транспортирование горной массы автосамосвалами), организации производства и труда, технологии работы, оборудования и механизмов, повышающих производительность труда рабочих, рекомендуется разрабатывать и вводить местные нормы выработки, соответствующие более высокой производительности труда.

На основании неоднократно проведенных анализов фактической работы автотранспорта при технологических перевозках (доставке сырья в производство, известняковых пород в отвал) с целью увеличения производительности труда водителей выявлены потери производительного времени за счет:

- увеличения подготовительно–заключительного времени – до 60 минут;
- времени обеденного перерыва – до 30 минут;
- документального оформления путевых листов в подразделениях – до 20 минут;
- преждевременного завершения работы машинистами погрузочной техники и водителями автомобилей – от 20 до 40 минут;
- сверхнормативных простоев под погрузкой–разгрузкой;
- некорректности учета транспортировки горной массы по количеству выполненных рейсов и направлениям.

Выявлено изменение условий при транспортировании горной массы за счет исключения времени на взвешивание автомобилей – вывод из эксплуатации промышленных весов в горном цехе, при фактическом выполнении и перевыполнении плановых показателей до 30%.

В результате чего в профсоюзный комитет было подано предложение о пересмотре норм выработки и расценок на транспортировку горной массы.

Согласно графику проведения отчетно–выборных профсоюзных собраний и собраний по проверке исполнения коллективного договора, внесению дополнений и изменений в коллективный договор, в АТХ было проведено собрание, на котором были озвучены новые нормы выработки и расценки на транспортировку горной массы автомобилями.

Во всех цехах было вывешено объявление о том, что 00.00.0000 в 15:00 в актовом зале управления НСЦЗ состоится конференция представителей трудовых коллективов ОАО «С.», в которой одним из пунктов на повестке дня было внесение дополнений и изменений в коллективный договор.

Коллективом работников автотранспортного хозяйства не было выдвинуто ни одного делегата на конференцию по заключению коллективного договора и отчетно–выборную конференцию. Однако на конференции работники АТХ присутствовали, но без права голоса.

Согласно ст. 74 Трудового кодекса РФ работодатель в связи с изменениями технологических условий труда в организации вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, определенные сторонами при его заключении. О предстоящих изменениях работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. На конференции был принят коллективный договор, а через два месяца данные оспариваемые нормы были применены при начислении заработной платы.

На основании вышеизложенного просила в удовлетворении исковых требований Л. отказать.

Суд, исследовав материалы дела, приходит к выводу о том, что иск заявлен обоснованно и подлежит удовлетворению по следующим основаниям.

Лицо считается извещенным об изменениях условий и оплаты труда только при наличии его личной подписи на соответствующем документе, должны быть внесены соответствующие изменения в трудовой договор.

В силу ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В соответствии с ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Как установлено в судебном заседании, принятие новых норм повлекло снижение заработной платы истца.

В силу ч. 8 ст. 74 Трудового кодекса РФ изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Сторонами коллективного договора, в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса РФ, являются работодатель и работники. Стороны принимают на себя обязательства и пользуются определенными правами.

В соответствии со ст. 162 Трудового кодекса РФ о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

«Суд не может согласиться с доводами ответчика в части соответствия оспариваемых норм, являющихся приложением к коллективному договору, утвержденному на конференции представителей трудового коллектива, требованиям трудового законодательства, так как ответчиком не представлено суду доказательств уведомления Л. в письменной форме не позднее чем за два месяца. Объявление же о предстоящей конференции с целью внесения дополнений и изменений в коллективный договор не является надлежащим извещением истца о существенных изменениях условий трудового договора»¹.

Таким образом, доводы искового заявления Л. нашли полное подтверждение в судебном заседании путем исследования представленных им доказательств, что влечет признание действий ОАО «С.» по введению норм выработки и расценок на транспортировку горной массы автомобилями незаконными и взыскании с ответчика разницы в заработной плате.

На основании изложенного суд решил иски Л. удовлетворить, признать действия ОАО «С.» по введению норм выработки и

¹ Ковалев А. Указ. соч. – С.85.

расценок на транспортировку горной массы автомобилями незаконными (решение Спасского городского суда Приморского края от 28.01.2011).¹

В этом решении возникает ощущение, что ознакомить работника с новыми нормами и вообще соблюсти процедуру просто забыли и юрист ответчика добросовестно пытался защитить интересы предприятия, спасти шаткую для работодателя ситуацию, предпринимая для этого все возможные усилия. Однако позиция, скрупулезно выстроенная им, ожидаемых результатов не принесла: суд отчетливо проговорил, что ознакомление с новыми нормами труда может быть только личным и только под роспись. Никакие собрания, дополнения и изменения в коллективный договор выходом из ситуации не являются.

Так же данное судебное дело показывает нам проблему злоупотребления изменения работодателем норм труда с целью уменьшения заработной платы своих сотрудников, что естественно, крайне негативно влияет на экономическое положение рабочего класса.

Рассмотрев данные судебные практики делаю вывод, что нормы труда находятся в причинно–следственной связи с организационно–техническими условиями труда, поэтому могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Иные основания пересмотра норм труда трудовым законодательством не установлены.

Знакомить работника с новыми нормами труда нужно только лично и только под роспись. Ни собрания работников, на которых нормы труда зачитаны вслух, ни оформление норм труда в виде изменений к коллективному договору значения в данном случае иметь не будут.

¹ Ковалев А. Указ. соч. – С.85.

При рассмотрении дел о нормировании труда суды всегда особо изучают вопрос соблюдения процедуры введения и изменения норм труда. Проводить ее необходимо скрупулезно.

Таким образом, на современном этапе формирование эффективной системы локального регулирования оплаты и нормировании труда требует следующее:

«формирование на локальном уровне комплекса локальных правовых актов, включающего коллективный договор, локальные нормативные акты и иные решения работодателя нормативного характера, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты и иные решения нормативного характера, содержащие нормы иных отраслей права. В своей совокупности данные акты формируют нормативную основу функционирования системы локального регулирования оплаты труда. Установление режима законности обусловлено принятием на локальном уровне всех необходимых локальных правовых актов. Более того, урегулирование в коллективном договоре или локальном нормативном акте отдельных аспектов, связанных с реализацией на локальном уровне закрепленных законодательством гарантий трудовых прав, обязательно»¹.

сохранение подхода законодателя к соотношению коллективного договора и локальных нормативных актов: приоритетности положений коллективного договора при его наличии и возможности работодателя самостоятельно или с учетом мнения представителей работников принять локальные нормативные акты в сфере оплаты труда. Регулирование вопросов оплаты труда исключительно в коллективно–договорном порядке² или внедрение процедур согласования принимаемых локальных нормативных

¹ По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2012 г. N 2-П // Собрание Законодательства РФ – 2012 – N 9 – Ст. 1152.

² Нуртдинова А.Ф. Трудовое право: некоторые аспекты развития в современном обществе // URL:<http://www.consultant.ru>

актов¹ представляется избыточным и способным блокировать локальное нормотворчество;

реализация комплекса мероприятий по повышению правосознания основных субъектов трудового права, в том числе посредством введения требования обеспечения доступности для работников локальных правовых актов, ознакомления работников не только с принятыми на момент трудоустройства, но и с вновь принимаемыми работодателем локальными нормативными актами и иными решениями нормативного характера; разработки у работодателя маршрутных карт, связанных с реализацией работниками своих прав в сфере оплаты труда.

2.4 Нормирование и установление заработной платы для отдельных категорий работников

Вопросы нормирования труда и установления заработной платы отдельным категориям работников приобретают все большую актуальность в связи с необходимостью установления показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников в рамках введения эффективного контракта.

Базовым документом по разработке системе нормирования труда для учреждений (наряду с рекомендациями государственных (муниципальных) органов должен стать локальный нормативный акт – Положение о системе нормирования труда в учреждении.

В рамках принятой системы нормирования труда основными видами норм труда являются: нормы времени, нормы выработки (нагрузки), нормы обслуживания и нормы численности.

Помимо норм труда существуют также нормативы по труду. Принципиальные различия между ними заключаются в том, что нормы труда рассчитываются применительно к конкретным условиям выполнения

¹Васьков В.С., Гарипов Р.С. Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников // Трудовое право – 2009 – № 9.– С. 11.

нормируемого процесса для определенных значений факторов. А норматив – это расчетная величина затрат рабочего времени, материальных и денежных ресурсов, применяемых в нормировании труда, планировании. Нормативы по труду устанавливаются к различным вариантам типизированных или усредненных организационно–технических условий. Примером таких нормативов являются штатные нормативы, которые служат для расчета количества штатных должностей при составлении штатного расписания.

Нормы труда устанавливаются для конкретной работы и систематически пересматриваются. Нормативы по труду многократно используются для расчета норм труда и действуют без пересмотра длительное время, так как изменения организационно–технических и других условий по совокупности работ происходят медленнее, чем на конкретных рабочих местах.

Существуют следующие нормативы: нормативы по труду, нормативы времени, нормативы численности.

Таким образом нормирование труда устанавливает меру труда на выполнение определенного объема работы, то есть обоснованные нормы затрат рабочего времени на выполнение различных работ.

Порядок установления заработной платы в организациях различного вида и система источников, закрепляющих нормы об оплате труда в них, изложены в ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации. В ней отражены тенденции расширения договорного порядка установления заработной платы и одновременно существенного ограничения ее централизованного нормирования.

Прежде всего, отмечу, что Конституцией Российской Федерации гарантировано право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Понятие заработной платы дано в ст. 129 ТК РФ. В соответствии с ч. 1 данной статьи под заработной платой работника понимаются:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- 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);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

На основании ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Рассмотрим нормирование и установление заработной платы на конкретных примерах.

Так, руководитель организации, при выполнении всех возложенных на него функций, является лицом организации и выступает от ее имени, добросовестно и честно действуя в ее интересах. Также руководитель обязан в установленном порядке и в сроки предоставлять отчетность о проделанной работе своему работодателю.

Условия о трудовой функции, правах и обязанностях руководителя организации должны строго соответствовать учредительным документам организации.

Как правило, руководитель организации работает в условиях ненормированного рабочего дня.

При решении вопросов установления оплаты труда руководителя организации необходимо руководствоваться положениями ст. 145 ТК РФ, определяющей, что оплата труда руководителей организаций производится в:

- организациях, финансируемых из федерального бюджета, – в порядке и размерах, которые определяются Правительством РФ;
- организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
- организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций определяются по соглашению сторон трудового договора.

Существуют различные способы материального поощрения работников, которые обычно закрепляются в локальных нормативных актах, например, в положении о премировании. По общему правилу, оплата труда руководителя определяется по соглашению сторон в его трудовом договоре. Система оплаты труда руководителя не фиксируется в локальных нормативных актах (как система материального поощрения рядовых работников). Обычно выделяются следующие способы стимулирования: премии, бонусы, опционы, премиальные акции, пенсионные планы, льготное кредитование и суммы, выплачиваемые в качестве выходного пособия, т.е. «золотые парашюты».

«В зависимости от целей деятельности организации собственник может использовать как краткосрочное, так и долгосрочное стимулирование работников. В частности, при заинтересованности в длительных отношениях с руководителем организации можно использовать льготное кредитование,

которое позволяет удерживать руководителя от смены места работы до выплаты всей суммы по кредиту»¹.

Заработная плата руководителей федеральных бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров указанной средней заработной платы (п. 6 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583).

Кроме того, руководителю бюджетного учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Для руководителей акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью Кодекс корпоративного поведения рекомендует при решении вопросов оплаты труда руководителя иметь в виду, что она должна соответствовать его квалификации, учитывать реальный вклад в деятельность общества и стимулировать руководителя дорожить своим местом работы (п. 5.1 гл. 4).

При определении должностных окладов руководителей и специалистов применяют различные варианты. Например: «в сельскохозяйственных организациях, входящих в интегрированные структуры (агрохолдинг, альянс, кластер, корпорация и т.п.) или подведомственны другим сферам экономики (газовая промышленность, нефтяная промышленность, банк, российские железные дороги и т.п.), или не являются частными (МУП, ГУП, ФГУП и т.п.) должностные оклады руководителей, специалистов и служащих могут дифференцироваться на основе применения Единой тарифной сетки для

¹ Батусова Е.С. Трудовой договор с руководителем организации // Право. Журнал Высшей школы экономики – 2013 – №1 – С. 17.

работников бюджетной сферы (Утверждена Постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда бюджетной сферы на основе Единой Тарифной Сетки»). При наличии средств предприятия могут применять к должностным окладам руководителей, специалистов и служащих установленные для работников бюджетной сферы повышающие отраслевые коэффициенты в размере от 1,3 до 1,5»¹.

Для дифференциации должностных окладов руководителей, специалистов и служащих сельскохозяйственных предприятий можно использовать: объемные показатели валового производства сельскохозяйственной продукции в сопоставимых ценах; объемные показатели реализации сельскохозяйственной продукции в сопоставимых ценах; площадь пашни; поголовье маточного скота; численность работников и др.

Объемные показатели и схемы должностных окладов целесообразно разрабатывать применительно к условиям регионов.

В зависимости от выбора показателей могут быть различные варианты категорирования предприятий.

Заработную плату руководителя и специалистов можно устанавливать с учетом результатов финансово–хозяйственной деятельности предприятия. При этом варианте заработная плата руководителя напрямую зависит и устанавливается на уровне определенной при заключении контракта кратности заработка рабочих ведущих профессий за каждый конкретный месяц.

Например, по трудовому соглашению 103 руководитель должен получать заработную плату в 3–кратном размере к среднему заработку работников

Для нормирования труда руководителей и специалистов используются следующие нормативные материалы:

1. нормативы обслуживания, регламентирующие число объектов, закрепленных за одним специалистом;

¹ Организация и нормирование труда: учеб. пособие. / под ред. Бычин В.Б. – М.: ИНФРА-М – 2010 – С.101.

2. нормативы соотношений численности, регламентирующие количественные пропорции между различными категориями и должностными группами, необходимые для качественного выполнения определенного объема инженерно–управленческих работ в условиях эффективного использования труда работников.

«Для линейных руководителей (мастеров, начальников смен и цехов) и руководителей функциональных подразделений сложность и трудоемкость управленческих процессов определяется числом подчиненных работников. Поэтому для этой категории работников используют нормы управляемости»¹.

Норма управляемости – определяет численность работников, подчиняющихся одному руководителю.

Норматив численности – определяет число работников по данной функций управления, необходимое для выполнения определенной единицы объема работ.

«Для нормирования численности специалистов наибольшее распространение получили укрупненные методы, использующие нормативы численности по отдельным функциям управления. При этом учитываются факторы, косвенным образом влияющие на трудоемкость работ»².

Нормы времени на отдельные виды работ, выполняемых служащими, используют для установления необходимой их численности или загрузки конкретных исполнителей.

Затраты подготовительно–заключительного времени связаны с общим осмыслением выполняемой работы, изучением в случае необходимости методических указаний или инструкций, подготовкой и уборкой рабочего места, отдачей законченной работы.

Затраты основного времени – с преобразованием определенной информации, вспомогательного – с самоконтролем процесса преобразования

¹ Бычин В.Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В. Указ. соч. – С.78.

² Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: краткий курс лекций для бакалавров направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» / Сост.: Наянов А.В. // ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ. – Саратов, 2016. – С.99.

информации, с согласованием полученных результатов в своем или в других подразделениях предприятия.

Таким образом, все вышеперечисленные положения и особенности руководителя организации образуют вместе одну общую, специфическую трудовую функцию, которая отличается от функций всех других категорий

Нормирование и установление заработной платы в бюджетных организациях предлагаем рассмотреть на примере медицинских учреждений, поскольку именно в данной сфере четкое нормирование труда прямо влияет не только на заработную плату работников, но и на качество оказываемых услуг.

Так, на современном этапе развития системы здравоохранения задачи по оптимизации нормирования труда медицинских работников определяются среди первоочередных, направленных на достижение гарантий качества оказания медицинской помощи и в итоге повышение удовлетворенности общества ее результатами. Надлежащий уровень оказания медицинской помощи не может рассматриваться только с позиции научно–технического прогресса, вне связи с процессом организации труда медицинских работников.

На современном этапе развития системы здравоохранения задачи по оптимизации нормирования труда медицинских работников определяются среди первоочередных, направленных на достижение гарантий качества оказания медицинской помощи и в итоге повышение удовлетворенности общества ее результатами. Надлежащий уровень оказания медицинской помощи не может рассматриваться только с позиции научно–технического прогресса, вне связи с процессом организации труда медицинских работников.

Так, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 07.07.2015 N 422ан «Об утверждении критериев оценки качества медицинской помощи»¹ качество медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях, определяется на основе ведения медицинской документации –

¹Приказ Министерства здравоохранения РФ от 07.07.2015 N 422ан «Об утверждении критериев оценки качества медицинской помощи» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – 2015 – № 43.

медицинской карты пациента; установления предварительного диагноза лечащим врачом в ходе первичного приема пациента; формирования плана обследования и лечения; назначения лекарственных препаратов; установления клинического диагноза на основании данных анамнеза, осмотра, данных лабораторных, инструментальных и иных методов исследования, результатов консультаций врачей–специалистов, предусмотренных стандартами медицинской помощи, а также клинических рекомендаций (протоколов лечения); лечения; проведения диспансеризации.

Представляется, что достижение высоких результатов при оказании медицинской помощи, а равно и соответствие критериям оценки качества при ее оказании необходимо согласуется с временными нормативами, установленными для приема пациентов, достаточностью и квалификацией медицинского персонала, о которых в дальнейшем пойдет речь.

Трудовое законодательство называет нам такие элементы нормирования, как нормы выработки, времени, нормативы численности и нормы обслуживания – в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ст. 160 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, различают нормы и нормативы труда.

«Нормы труда рассчитываются применительно к конкретным условиям выполнения трудовой функции и систематически пересматриваются, а норматив – это расчетная величина затрат рабочего времени, материальных и денежных ресурсов, применяемых в нормировании труда, в планировании, которые носят длящийся характер»¹.

В соответствии со ст. 161 ТК РФ для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда

¹ Кадыров Ф.Н. Порядок разработки положения о системе нормирования труда в государственном (муниципальном) учреждении здравоохранения // Менеджер здравоохранения – 2014 – № 9 – С. 56 - 57

разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Согласно п. 3 Постановления Правительства РФ от 11.11.2002 N 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» (далее – Постановление N 804) типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Министерством труда и социального развития РФ (Минтрудом России).¹

Согласно п. 19 распоряжения Правительства РФ от 28.12.2012 N 2599–р «О плане мероприятий (дорожной карте) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения»² совершенствование норм труда в сфере здравоохранения позволит определить прогнозную численность работников медицинских организаций, необходимую для предоставления гарантированных по стандарту услуг, и повысить производительность труда в медицинских организациях. Данный документ устанавливает ежегодную коррекцию и утверждение отраслевых норм труда в сфере здравоохранения Минздравом России.

В Приказе Минтруда России от 30.09.2013 N 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» (далее – Методические рекомендации)³ определены основные цели системы нормирования труда в учреждении:

– создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшения организации труда;

¹Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 N 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» // Собрание Законодательства РФ – 2002 – № 46 – Ст.4583.

²Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 N 2599-р «О плане мероприятий (дорожной карте) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения» // Собрание Законодательства РФ – 2013 – № 2 – Ст. 130.

³Приказ Минтруда России от 30.09.2013 N 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» //Бюллетень трудового и социального законодательства РФ – 2013 – №.12.

- обеспечение нормального уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании государственных (муниципальных) услуг);
- повышение эффективности обслуживания потребителей государственных (муниципальных) услуг.

Согласно п. 8 Методических рекомендаций при определении норм труда необходимо руководствоваться типовыми нормами труда, утвержденными федеральными органами исполнительной власти в соответствии с Постановлением N 804.

В настоящее время в соответствии с Приказом Минздрава России от 02.06.2015 N 290н «Об утверждении типовых отраслевых норм времени на выполнение работ, связанных с посещением одним пациентом врача–педиатра участкового, врача–терапевта участкового, врача общей практики (семейного врача), врача–невролога, врача–оториноларинголога, врача–офтальмолога и врача–акушера–гинеколога» (далее – Приказ N 290н)¹ типовые отраслевые нормы времени применяются при оказании первичной врачебной и первичной специализированной медико–санитарной помощи в амбулаторных условиях, в том числе при посещении врачом–специалистом одного пациента на дому.

На основе типовых норм труда могут быть определены для применения в учреждении, поскольку медучреждения могут самостоятельно разрабатывать соответствующие нормы труда, учитывая рекомендации вышестоящей организации:

- нормы времени (в секундах, минутах, часах) (затраты рабочего времени на выполнение единицы работы (функции) или оказание услуги одним или группой работников соответствующей квалификации);
- нормы обслуживания (количество объектов (рабочих мест, оборудования, площадей и т.п.), которые работник или группа работников

¹Приказом Минздрава России от 02.06.2015 N 290н «Об утверждении типовых отраслевых норм времени на выполнение работ, связанных с посещением одним пациентом врача–педиатра участкового, врача–терапевта участкового, врача общей практики (семейного врача), врача–невролога, врача–оториноларинголога, врача–офтальмолога и врача–акушера–гинеколога» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – 2015 – №.44.

соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени), т.е. количество коек или человек;

– нормы численности (установленная численность работников определенного профессионально–квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ);

– нормы нагрузки (выработки) – это количество работы, выполняемой в единицу времени при определенных заданных организационно–технических условиях, т.е. количество посещений на одного врача.

Нормы труда могут служить для установления нормированного задания (установленного объема работ, который работник или группа работников выполняет за рабочую смену или в иную единицу рабочего времени).

На основе средних показателей затрат рабочего времени, полученных по результатам наблюдений, рассчитываются типовые нормы времени по следующей формуле:

$N_v = T_{пз} + T_o + T_v + T_{обс} + T_{отл} + T_u$, где:

N_v – норма времени;

$T_{пз}$ – подготовительно–заключительное время;

T_o – основное время выполнения работы;

T_v – вспомогательное время выполнения работы;

$T_{обс}$ – время обслуживания рабочего места;

$T_{отл}$ – время на отдых и личные надобности;

T_u – время на отдых, выделяемое в зависимости от условий труда.¹

В системе здравоохранения формируются штатные нормативы в пределах медицинской организации, по которым определяется расчетное число должностей медицинского персонала исходя из количества закрепленных за

¹Приказ Минтруда России от 31.05.2013 N 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ – 2013 – №.8.

организацией нуждающихся в получении конкретных видов медицинской помощи.

Федеральный закон от 21.11.2011 N 323–ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»¹ регламентирует порядок оказания медицинской помощи по отдельным ее видам, профилям, заболеваниям или состояниям, определяя рекомендуемые штатные нормативы медицинской организации, ее структурных подразделений (п. 3 ст. 37).

Штатные нормативы численности врачей определенного профиля зафиксированы в приказах Минздрава России и также имеют рекомендательный характер для медицинской организации. Так, согласно Приказу Минздрава России от 15.11.2012 N 923н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи взрослому населению по профилю «терапия» (зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2012 N 26482) для поликлиники достаточно 1 врача–терапевта на 1,7 тыс. пациентов взрослого населения.

Приказом Минздрава России от 12.11.2012 N 902н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи взрослому населению при заболеваниях глаза, его придаточного аппарата и орбиты» (зарегистрирован в Минюсте России 13.12.2012 N 26116) закрепляется 1 врач–офтальмолог на 10 тыс. человек прикрепленного населения.

Приказом Минздрава России от 12.11.2012 N 899н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи взрослому населению по профилю эндокринология» (зарегистрировано в Минюсте России 25.12.2012 N 26368) 1 врач–эндокринолог обслуживает 20 тыс. взрослого населения в городской местности.

Кроме того, Приказом Минздравсоцразвития России от 15.05.2012 N 543н «Об утверждении Положения об организации оказания первичной медико–санитарной помощи взрослому населению» определены штатные единицы

¹Федеральный Закон от 02.06.2015 N 290н «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Собрание Законодательства РФ – 2011 – N 48 – Ст. 6724.

оснащения поликлиники»¹.

В настоящее время применению подлежат Типовые отраслевые нормы времени приема пациентов для врачей–специалистов (утв. Приказом N 290н). На одно посещение пациентом врача–специалиста в связи с заболеванием для оказания медицинской помощи (в том числе на оформление медицинской документации) необходимо:

- а) врачу–педиатру участковому – 15 минут;
- б) врачу–терапевту участковому – 15;
- в) врачу общей практики – 18;
- г) врачу–неврологу – 22;
- д) врачу–оториноларингологу – 16;
- е) врачу–офтальмологу – 14;
- ж) врачу–акушеру–гинекологу – 22.

С момента выхода Приказа N 290н многие врачи приняли новый норматив в качестве руководства к действию, что вызвало непонимание и озабоченность в обществе, поскольку реальное время осмотра пациента врачом–терапевтом, например, сократилось до 5 мин., офтальмолога – до 7 мин. Остальное время врач заполняет медицинскую документацию.

Доктор медицинских наук, врач–невролог В.А. Шахнович утверждает: «Минусом современной медицины являются врачи, скованные временными рамками». Беглого осмотра и лимита в 15 минут недостаточно, поскольку болезни у всех разные»².

Вместе с тем в научных публикациях отмечается: «Применение... средних величин в качестве основы для нормирования труда создает предпосылки к неравенству нагрузки на врачей одной специальности, что объясняется воздействием на объемы потребления медико–профилактической помощи множества внешних факторов (половозрастная и социальная структура

¹Справочная информация: «Нормы труда» (материал подготовлен СПС «КонсультантПлюс»). // URL: <http://www.consultant.ru/document/cons>

² Шахнович В. А. Все болезни от нервов // Газета Аргументы недели – 2015 – 24 сентября.

населения, транспортная доступность, экология и т.д.) Это приводит к тому, что часть врачей вынуждена работать сверхурочно, задерживаясь на работе, заполняя учетно–отчетную документацию на дому и уделяя при этом пациенту на приеме минимум времени»¹.

«Кроме того, оформление медицинской документации требует значительного времени. Дефицит времени заполнения карты приводит к следующим дефектам:

- небрежному ведению записей неразборчивым почерком, исправлениям;
- неполному обследованию больных при описании в дневниках ежедневных осмотров;
- отсутствию данных о перенесенных заболеваниях, наследственности, аллергоанамнезе;
- несоответствию диагноза описанной клинической картине»².

«По мнению специалистов, такие дефекты не только снижают показатели качества оказываемой медицинской помощи, но могут иметь характер невосполнимых, способных значительно затянуть и усложнить процесс лечения больного, а также трактоваться экспертами ОМС техническими и методическими ошибками»³.

Проанализировав выше изложенный материал, я хочу сделать некоторый вывод. На мой взгляд следовало бы более активно использовать локальные нормативные акты, так как они позволяют более дифференцированно подходить к оплате и нормированию труда на конкретном предприятии, устанавливая перечень надбавок и доплат, их размер, условия назначения и выплаты, а также, устанавливая нормы труда, которые будут подходить именно

¹ Шульмин А.В., Аверченко Е.А., Воронюк О.В. О статистических проблемах нормирования труда в здравоохранении // Сибирское медицинское обозрение – 2009 – №4 – С.96–98.

² Косухина О.И. Основные дефекты ведения медицинской документации в терапевтической практике // Судебная медицина и медицинское право: актуальные вопросы: Материалы научно-практической конференции с международным участием, посвященной памяти заслуженного деятеля науки РФ, проф. Пашиняна Г.А. – М.: Инфра-М, 2011 – С.89.

³ Лялина Е.А., Новоселов В.П. Дефекты ведения медицинской документации // Сибирский медицинский журнал –2008 – 3 1 – С. 35–36.

для конкретного предприятия. Так как на местах легче дифференцировать оплату и нормирования труда с учетом всех особенностей, чем централизованно.

Также следует внести в коллективный договор пункт, предусматривающий обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы путем индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В вопросе установления заработной платы, также очень важна грамотная политика государства.

Первая задача состоит в повышении реальной зарплаты до стоимости рабочей силы. Заработная плата – категория не только экономическая, но и социальная, призванная обеспечить человеку определенный социальный статус. Социальная политика государства должна иметь ориентир: минимум заработной платы постепенно сближать со стоимостью потребительской корзины прожиточного минимума.

Проведенное исследование сферы оплаты труда работников позволяет сделать ряд выводов. Совершенствование систем оплаты труда может дать нам уже сейчас рост заинтересованности работников в эффективном труде. В последнее время появилась необходимость такой системы оплаты труда, которая сформировала бы мощные стимулы усиления эффективности труда. Работник сейчас заинтересован даже в малом повышении заработной платы. Разносторонние меры по повышению и совершенствованию оплаты труда должны способствовать выполнению ее экономической и социальной функций заработной платы.

Так же, по моему мнению, государство должно пересмотреть свою политику в области установления типовых норм для отдельных категорий работников. Как мы увидели на примере медицинского работника, типовая норма устанавливает огромную нагрузку на работника, но при этом слишком мало времени выделяется на данную нагрузку. Это приводит к тому, что медработнику приходится работать сверхурочно, задерживаясь на работе, заполняя учетно–отчетную документацию на дому и уделяя при этом пациенту

на приеме минимум времени, а как следствие страдает качество оказываемой помощи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с ч.3 ст. 37 Конституции РФ 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.

Однако действующее законодательство не позволяет в полной мере развивать указанные конституционные положения. Проведенное в работе исследование позволяет установить, что нормы, регламентирующие порядок нормирования труда и установления заработной платы требуют доработки.

Изучение теоретических и практических аспектов нормирования и установления заработной платы позволило выявить недостатки существующего законодательства и сформулировать ряд предложений, направленных на его совершенствование.

1. Минимальный размер оплаты труда должен представлять собой только тарифную ставку (оклад), не включая в себя все выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Необходимо вернуть в трудовое законодательство ныне отсутствующее понятие «минимальный размер оплаты труда». Так же вернуть, часть четвертую статьи 133 ТК РФ, которая утратила свою силу. В ней было предусмотрено, что размеры тарифных ставок, окладов, базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. За нарушение работодателем условий ст. 162 ТК РФ должна быть введена материальная ответственность. По нашему мнению, данное положение снизит злоупотребление своими должностными полномочиями работодателем путем не согласованных с работниками изменений и пересмотра норм труда без законных на то оснований, то есть изменений в организации, технике и технологии производства.

3. Обоснованным представляется введения в Трудовой кодекс статьи, в которой будет реализовываться комплекс мероприятий по повышению правосознания основных субъектов трудового права, в том числе посредством введения требования обеспечения доступности для работников локальных правовых актов, ознакомления работников не только с принятыми на момент трудоустройства, но и с вновь принимаемыми работодателем локальными нормативными актами и иными решениями нормативного характера; разработки у работодателя маршрутных карт, связанных с реализацией работниками своих прав в сфере оплаты труда.

4. Целесообразно изменить процедуру разработки и принятия типовых норм труда в государственных (муниципальных) учреждениях. То есть необходимо привлекать для разработки типовых норм именно действующих специалистов–практиков. Для этого необходимо реформировать Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».

5. Необходимо пересмотреть положение ст. 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», противоречащее ст. 133 ТК РФ, в которой определено, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. На данный момент МРОТ ниже прожиточного минимума.

6. В целях обеспечения прав работников на индексацию заработной платы в случаях, когда работодатель не установил порядок индексации на локальном уровне, целесообразно закрепить в ст. 134 ТК РФ обязанность работодателя индексировать заработную плату работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Кроме того, целесообразно закрепить в ст. 22 ТК РФ обязанность работодателя индексировать заработную плату работника в связи с ростом

потребительских цен на товары и услуги, а в ст. 21 ТК РФ – право работника на такую индексацию.

8. Для активизации работы по улучшению организации и нормирования труда необходимо повышение качества обучения соответствующим специальным дисциплинам студентов вузов, а также усиление внимания к изучению проблем методов организации и нормирования труда в системе образования.

В целом нормирование и установление оплаты труда являются важнейшими инструментами развития общества, повышения эффективности экономики при одновременном усилении ее социальной направленности, наиболее полном учёте интересов и потребностей человека во всех сферах его деятельности, и в первую очередь – в сфере труда. Указанные меры, считаем, будут способствовать повышению качества и эффективности нормирования труда, а так же установления заработной платы работникам.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – № 237.
2. Конвенция № 95 Международной организации труда от 1 июля 1949 г. № 95 «Относительно защиты заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1995. – № 5.
3. «Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся» от 09.12.1989 г. // Основные права человека в сфере труда и их защита. Библиотечка «Российской газеты». Вып. 22 – 23. – М., – 1999. – С. 56 - 59.
4. Конвенция №102 Международной организации труда «О минимальных нормах социального обеспечения» // Сборник Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – 1955.– 27 апреля.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197– ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2002 – № 1 (ч. 1) – Ст. 3.
6. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ// Собрание Законодательства РФ. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.
7. Федеральный Закон от 26 декабря 1995 г. «Об акционерных обществах» № 208-ФЗ // Собрание Законодательства РФ. – 1996. – № 1. – Ст. 1.
8. Федеральный Закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Собрание Законодательства РФ. – 1998. – № 7. – Ст. 785.
9. Федеральный Закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Собрание Законодательства РФ. – 2011. – № 48. – Ст. 6724.
10. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 07.07.2015 № 422ан «Об утверждении критериев оценки качества медицинской помощи» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – №. 43.

11. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников» от 27.08.2008 № 450н // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2008. – №.10.
12. Постановление Правительства РФ «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» от 11.11.2002 № 804 // Собрание Законодательства РФ. – 2002. – №.46. – Ст. 4583.
13. Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2013. – № 12.
14. Приказ Минздрава России от 02.06.2015 № 290н «Об утверждении типовых отраслевых норм времени на выполнение работ, связанных с посещением одним пациентом врача-педиатра участкового, врача-терапевта участкового, врача общей практики (семейного врача), врача-невролога, врача-оториноларинголога, врача-офтальмолога и врача-акушера-гинеколога» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 44.
15. Приказ Минтруда России от 31.05.2013 № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2013. – № 8.
16. Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 № 2599-р «О плане мероприятий (дорожной карте) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения» // Собрание Законодательства РФ. – 2013. – № 2 – Ст. 130

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

17. Определение Верховного суда Российской Федерации от 14 октября 2005 г. По делу № 5-В05-120// <http://sudbiblioteka.ru/vs/text>
18. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2012 года: утв. Президиумом ВС РФ 26 декабря 2012 г. / Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2013. – № 4.
19. Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2012. – № 2.
20. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 14 декабря 2012 г. по делу № 5-КГ12-61 // URL: <http://www.consultant.ru>

3 Литература

20. Абузярова Н. А. Заработная плата: правовое регулирование: монография / Н. А. Абузярова. – М.: РГ-Пресс, 2016. – 216 с.
21. Абузярова Н. А. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере / Н.А. Абузярова // Журнал российского права. – 2012. – № 5. – С. 39–45.
22. Батусова Е.С. Трудовой договор с руководителем организации / Е.С. Батусова // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – № 1. – С. 126–127.
23. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бевзюк Е.А., Попов С.В. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2014. – 212 с.

24. Белянинова Ю.В., Пономарева Н.Г., Хасин Н.Г. Актуальные вопросы нормирования труда и систем заработной платы /Ю.В. Белянинова, Н.Г. Пономарев, Н.Г. Хасин – М.: Наука,2006. – 120 с.
25. Бондарева Э.С. Правовое регулирование минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации: монография/ Бондарева Э.С., Гетьман Л.С., Иванова Е.Л. – Электрон. текстовые данные. – Иркутск: Институт законодательства и правовой информации им. М.М. Сперанского, 2011. – 40 с.
26. Бычин В.Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В. Организация и нормирование труда/ В.Б. Бычин, Е.В. Шубенко, С.В. Малинин – М.: ИНФРА-М, 2010. – 256 с.
27. Бычин В.Б., Малинин С.В. Нормирование труда: учебник / Под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: «Экзамен», 2003. – 320 с.
28. Васьков В.С., Гарипов Р.С. Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников /В.С. Васьков, Р.С. Гарипов // Трудовое право. – 2009. – № 9. – С.55–78.
29. Дубянская Г.Ю. Заработная плата как зеркало социально-экономических преобразований в России / Г.Ю. Дубянская // Вестник Московского университета. – 2005. – № 2. – С.79–102.
30. Драчук М.А. О юридической природе и пределах управленческих решений работодателя / М.А. Драчук // Юридическая книга – 2010. – С. 107 – 124.
31. Елгина Е.Б. Заработная плата: налоги / Е.Б. Елагина – М.: Налог-Инфо, 2006. – 230 с.
32. Кадыров Ф. Н. Порядок разработки Положения о системе нормирования труда в государственном (муниципальном) учреждении здравоохранения/ Ф.Н. Кадыров // Менеджер здравоохранения – 2014. – № 9. – С.56–57.
33. Ковалев А. Судебная практика по спорам о нормировании труда/ А. Ковалев // Трудовое право. – 2014. – № 11. – С.81–92.

34. Козина Е.В. Некоторые проблемы локального регулирования оплаты труда / Е.В. Козина // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право – 2008. – № 18. – С.75–79.
35. Кузьменко А.В. Особенности применения правовых принципов в регулировании некоторых "пограничных" отношений трудового права /А.В. Кузьменко // Российский ежегодник трудового права. – 2010. – С.100 – 106.
36. Косухина О.И. Основные дефекты ведения медицинской документации в терапевтической практике /О.И. Косухина // Судебная медицина и медицинское право. – 2011. – № 12. – С. 157–161.
- 37.Лялина Е.А., Новоселов В.П., Дефекты ведения медицинской документации /Е.А. Лялина // Сибирский медицинский журнал. – 2008. – №1. – С. 35–43.
- 38.Миронова Ю.С. Сущность заработной платы / Ю.С. Миронова // Журнал Символ науки. – 2016. – № 7. – С.50 – 52.
- 39.Мун О. Нормирование труда: судебные споры / О. Мун // Трудовое право – 2014. – № 8. – С. 87–99.
- 40.Наянов А.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: краткий курс лекций для бакалавров направления подготовки /А.В. Наянов – М.: ИНФРА. – 2016. – 125 с.
- 41.Никифоров А. Зарплата: отраслевой профиль/ А.Никифорова // Журнал Человек и труд. – 2005. – № 9. – С.55–57.
- 42.Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда / А.Ф. Нуртдинова – М.: Интел-Синтез. – 2004. – № 4. – С.74–78.
- 43.Нуртдинова А.Ф. Трудовое право: некоторые аспекты развития в современном обществе/А.Ф. Нуртдинова // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
- 44.Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права / Петров А.Я. – М.: ЭкООнис. – 2013. – 300 с.

45. Петров А.Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория/А.Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – № 4. – С.91–105.
46. Полетаев Ю.Н. Локальные нормативные правовые акты в системе трудового законодательства: их функции и основные виды /Ю.Н. Полетаев // Кадровые решения. – 2007. – № 1. – С. 23–24.
47. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы. // Человек и труд. – № 2. – 2006. – С. 63–70.
48. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие / А.И. Рофе – М.: КНОРУС. – 2014. – 224 с.
49. Трудовое право России. Учебник / под. ред. С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов. – М.: Инфра-М. – 2005. – 448 с.
50. Куренной А.М. Трудовое право России: учебник /А.М. Куренной–М.: Наука. – 2004. – 880 с.
51. Федосеева Ю. А. Минимальный размер оплаты труда как основной инструмент государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации/ Ю.А.Федосеева // Известия ОГАУ. – 2015. – №1.– С.187–190.
52. Шахнович В.А. Все болезни от нервов / В.А. Шахнович // Газета Аргументы недели. – 2015. – 24 сентября.
53. Шкатулла В.И. Основы организации труда: экономические и правовые аспекты: практическое пособие / В.И. Шкатулла – М.: КНОРУС. – 2012. – 123 с.
54. Шульмин А.В., Аверченко Е.А., Воронюк О.В. О статистических проблемах нормирования труда в здравоохранении /А.В. Шульмин, Е.А. Аверченко, О.В. Воронюк // Сибирское медицинское обозрение. – 2009. – № 4. – С. 96–98.
55. Ядгаров Я.С. История экономических учений /Я.С. Ядгаров – М.: ИНФРА–М, 2003. – 480 с.

56. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации / Р.А. Яковлев – М.: МЦФЭР, 2008. – 528 с.
57. Яковлев Р.А. Оплата и нормирование труда: комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ / Р.А. Яковлев // Трудовое право. – 2007. – № 1. – С.29–35.

4 Диссертации и авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

58. Алиев А.М. Теоретические проблемы локального правового регулирования в современном российском праве / А.М. Алиев – Дис. ... канд. юрид. наук – Ростов-на-Дону, 2001. – 157 с.
59. Пестова Т.П. Локально-правовая политика: проблемы теории и практики / Т.П. Пестова – Автореферат дис. ... кандидата юридических наук – Казань, 2011. – 250 с.