

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

<https://doi.org/10.33874/2072-9936-2019-0-3-68-74>

Актуальность темы статьи: в современных условиях основным источником доходов граждан является заработная плата. Однако возникают проблемы в основаниях установления размера заработной платы и критериев, от которых зависит ее размер. Например, работодатели, в том числе в лице органов государственной власти, устанавливают величину стимулирующих выплат или поощрительных выплат по основаниям, от которых зависит размер тарифных ставок или окладов (должностных окладов). В результате возникает путаница в правовых основаниях установления заработной платы. Большое количество исследований в постсоветский период посвящено правовому регулированию заработной платы в целом, а также стимулирующих и поощрительных выплат, однако комплексные исследования правовых оснований установления вознаграждения за труд и систем оплаты труда отсутствуют, что является актуальной темой в условиях рыночной экономики. Предметом исследования в статье являются нормы трудового права, регулирующие отношения в сфере установления размера вознаграждения за труд, компенсационных выплат, стимулирующих и поощрительных выплат, а также систем оплаты труда. Целью исследования является комплексное рассмотрение трех компонентов заработной платы: вознаграждения за труд, компенсационных выплат и стимулирующих (поощрительных) выплат, правовые основания их установления, а также понятие, структура и правовые основания установления систем оплаты труда. Методологической основой исследования выступают общенаучные и специальные методы исследования: диалектический, исторический, системный, сравнительно-правовой, аналитический, логический методы научного познания, а для формулирования выводов применены такие методы, как анализ и синтез. Содержание и новизна статьи заключаются в комплексном анализе правового регулирования вознаграждения за труд: критериев, от которых зависит его величина: квалификация работника, сложность, количество и качество выполняемой работы; правовых оснований установления компенсационных выплат – за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; правовых оснований стимулирующих и поощрительных выплат. Проанализировано правовое регулирование систем оплаты труда, основными элементами которых являются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Такой комплексный анализ позволил выявить пробелы в правовых основаниях установления стимулирующих и поощрительных выплат, отсутствие определения понятия системы оплаты труда, неполную взаимосвязь между структурой заработной платы и структурой систем оплаты труда. Основные результаты и область их применения: внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства в сфере правового регулирования заработной платы с целью устранения пробелов в определении терминологии и установления взаимосвязи между заработной платой и системами оплаты труда. В статье сформулированы авторские дефиниции понятий «заработная плата», «компенсационные выплаты», «стимулирующие выплаты», «поощрительные выплаты», «система оплаты труда». Данные авторские предложения позволят повысить эффективность правового регулирования

**КОСАКОВСКАЯ
Елена Ивановна**

главный специалист
Центра трудовых отношений
и социального партнерства
Института профсоюзного движения
Академии труда и социальных
отношений (г. Москва)
eik71@yandex.ru

**Заработная плата;
вознаграждение за труд;
квалификация работника;
тарифные ставки; оклады;
компенсационные выплаты;
стимулирующие выплаты;
поощрительные выплаты;
системы оплаты**

отношений в сфере заработной платы в части установления конкретных величин тарифных ставок, окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплат. Выводы: автор отмечает, что размер вознаграждения за труд зависит прежде всего от квалификации работника, которая позволяет ему выполнять работу определенной сложности, количества и качества. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) по своей экономической и правовой сущности являются видами вознаграждения за труд. Поэтому автором предложено скорректировать дефиниции, на основании которых размер тарифных ставок и окладов (должностных окладов) зависит в том числе от квалификации работника. Также сделаны выводы о различной природе вознаграждения за труд и иных выплат – компенсационных выплат, стимулирующих выплат и поощрительных выплат. Поскольку понятия «заработная плата» и «вознаграждение за труд» представляют собой плату за работу (труд), предлагается их сделать тождественными, в связи с чем дано новое определение понятия заработной платы, из которого в отдельные дефиниции выведены иные виды выплат – компенсационных, стимулирующих, поощрительных. Автором выявлена различная правовая природа стимулирующих и поощрительных выплат, в связи с чем даны их авторские дефиниции, в которых сформулированы правовые основания их установления. Также выявлена необходимость формулирования определения системы оплаты труда, которая представляет собой порядок и критерии установления конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и иных выплат, описанных в положении о системе оплаты труда. Автором определена структура системы оплаты труда, которая состоит из вознаграждения за труд в виде тарифных ставок, окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплат, а также сформулированы критерии для определения их размеров. По мнению автора, приведение понятий заработной платы и системы оплаты труда в соответствие друг с другом позволит обеспечить справедливость и обоснованность установления вознаграждения за труд, компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплат.

Elena I. KOSAKOVSKAYA

Chief Specialist of the Center
for Labor Relations and Social
Partnership of the Institute of Trade
Union Movement of the Academy
of Labor and Social Relations
(Moscow)
eik71@yandex.ru

**Wage;
remuneration for labor;
employee qualification;
tariff rates;
salaries;
compensation payments;
incentive payments;
wage systems**

SALARIES AND WAGE SYSTEMS: LEGAL ASPECTS

The relevance of the article: In modern conditions, wage is the main source of income of citizens. However, there are problems in the foundations of the establishment of their remuneration and the criteria which determine its size. For example, employers, including those represented by public authorities, set the amount of incentive payments or incentive payments on the grounds on which the amount of tariff rates or salaries (official salaries) depends. As a result, there is confusion in the legal basis for the establishment of wages. A large number of researches in the post-Soviet period are devoted to the legal regulation of wages in general, as well as incentive payments, but there are no comprehensive researches of the legal basis for the establishment of remuneration and remuneration systems, which is an important topic in a market economy. The subject of the researches in the article is the norms of labor law governing relations in the field of determining the amount of remuneration for labor, compensation payments, incentive and incentive payments, as well as wage systems. The purpose of the article is a comprehensive review of the three components of wages – remuneration, compensation and incentive (incentive) payments, the legal basis for their establishment, as well as the concept, structure

and legal basis for the establishment of remuneration systems. The methodology of the research is general scientific and special research methods: dialectical, historical, systemic, comparative legal, analytical, logical methods of scientific knowledge, and for the formulation of conclusions such methods as analysis and synthesis are used. The content and novelty of the article is a comprehensive analysis of the legal regulation of remuneration for work criteria, which determines its value – the qualification of the employee, the complexity, quantity and quality of work; the legal basis for the establishment of compensation payments – for working conditions that deviate from the normal; the legal basis of incentive and incentive payments. The legal regulation of remuneration systems, the main elements of which are tariff rates, salaries (official salaries), surcharges and extra charges of compensatory character, systems of surcharges and extra charges of stimulating character and system of awarding is analyzed. Such a comprehensive analysis revealed gaps in the legal basis for the establishment of incentive and incentive payments, the lack of a definition of the wage system, the incomplete relationship between the structure of wages and the structure of wage systems. Main results and scope of their application: The proposals on improving the labor legislation in sphere of legal regulation of wages for the purpose of elimination of gaps in the definition of terminology and an establishment of interrelation between wages and wage systems. The article formulates the author's definitions of "wages", "compensation payments", "incentive payments", "remuneration system". These author's proposals will improve the efficiency of legal regulation of relations in the field of wages in terms of establishing specific values of tariff rates, salaries (official salaries), compensation, incentive payments. Summary: The author concludes that the amount of remuneration for work depends primarily on the qualification of the employee, which allows him to perform the work of a certain complexity, quantity and quality. Tariff rates and salaries (official salaries) on the economic and legal essence are types of remuneration for work. Therefore, the author proposed to adjust the definitions on the basis of which the size of the tariff rates and salaries (official salaries) depends, including on the qualification of the employee. Also, conclusions are made about the different nature of remuneration for work and other payments – compensation payments and incentive payments. As the term "wages" and "remuneration" are a fee for the work (labor), it is proposed to make them identical, therefore this new definition of wages, which in some definitions are derived other types of benefits – compensation, incentive. The author reveals the different legal nature of incentive payments, in connection with which their author's definitions are given, in which the legal grounds for their establishment are formulated. Also, the need to formulate a definition of the wage system, which is the procedure and criteria for establishing specific rates of tariffs, salaries (official salaries) and other payments described in the regulation on the wage system. The author defines the structure of the remuneration system, which consists of remuneration in the form of tariff rates, salaries (official salaries), compensation, incentive payments, as well as the criteria for determining their size. According to the author, bringing the concepts of wages and remuneration system in line with each other will ensure the fairness and validity of the establishment of remuneration, compensation, incentive payments.

Правовое регулирование заработной платы в Российской Федерации осуществляется прежде всего в Конституции РФ и ТК РФ.

Конституция РФ как акт высшей юридической силы гарантирует каждому вознаграждение за труд не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 7 и 37) [1]. В ТК РФ вознаграждение за труд становится одним из

трех компонентов заработной платы, который дополняется компенсационными и стимулирующими выплатами (ч. 1 ст. 129 ТК РФ) [2]. Ряд ученых-юристов также выделяют в структуре заработной платы несколько составляющих. Например, Н. Г. Гладков разделяет заработную плату на три составные части [4, с. 298], а А. Я. Петров – на три составных элемента [5, с. 8].

Первый из трех компонентов заработной платы – вознаграждение за труд устанавливается в зависимости от четырех критериев: квалификации работника, количества, качества и сложности выполняемой работы [3, с. 8].

Эти четыре критерия и являются правовыми основаниями установления величины вознаграждения за труд [3]. Б. Г. Мазманова называет их зарплатообразующими факторами, которые позволяют (либо не позволяют) определять обоснованный и достойный размер заработной платы [6, с. 8]. По мнению автора, четыре вышеуказанных критерия не совсем точно называть зарплатообразующими, поскольку от них ставится в зависимость только один компонент заработной платы – вознаграждение за труд.

При подробном анализе сущности квалификации работника, сложности работы, количества и качества труда автором выявлено следующее: квалификация работника представляет собой готовность к труду по профессии работника, умеющего применять свои знания на практике и овладевшего определенными навыками в процессе труда, который определяется, как правило, стажем работы. Постоянно повторяющаяся деятельность развивает умение применять знания на практике и доводит владение навыками до автоматизма, что позволяет работнику быстрее и эффективнее решать поставленную задачу. Иными словами, чем более сложную и ответственную работу может выполнять работник с минимальными затратами времени, тем выше качество и количество его труда. Следовательно, умение выполнять сложную работу качественно и в срок зависит от уровня квалификации работника. Таким образом, вознаграждение за труд зависит исключительно от уровня квалификации работника, в соответствии с которой он может выполнять работу определенной сложности, количества и качества [3]. Иными словами, именно уровень квалификации работника позволяет ему выполнять работу определенной сложности, количества и качества.

Взаимосвязь уровня квалификации работника и способности им выполнять работу различной сложности, качества и в необходимом количестве была установлена российскими учеными еще в 80-е гг. прошлого столетия [7, с. 8].

Два других компонента заработной платы – компенсационные и стимулирующие выплаты существенно отличаются от вознаграждения за труд по своему целевому назначению и по правовому механизму их начисления [4, с. 298].

По мнению Н. Г. Гладкова, «вознаграждение за труд представляет собой не только первую и основную по значимости слагаемую часть заработной платы, но и необходимую ее часть. Так, заработная плата работника может быть сведена лишь к вознаграждению

за труд (тарифной ставке, окладу, должностному окладу) – без компенсационных и стимулирующих выплат. Но предположение о том, что заработная плата работника может состоять только из компенсационных и (или) стимулирующих выплат, при отсутствии вознаграждения за труд, следует признать абсурдным. Так, размер вознаграждения за труд в виде тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника является обязательным условием трудового договора» [4, с. 298].

Автор соглашается с мнением Н. Г. Гладкова о том, что тарифная ставка или оклад (должностной оклад) являются видами вознаграждения за труд.

По мнению автора, такой вывод вытекает из сравнительного анализа некоторых положений ТК РФ.

Законодатель в ст. 129 ТК РФ поставил вознаграждение за труд в зависимость от квалификации – знаний работника, умений использовать свои знания и способности в конкретном труде, а также от навыков, которые в совокупности позволяют работнику выполнять работу той или иной сложности, количества и качества. А ст. 132 ТК РФ прямо указывает на то, что оплата по труду зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

При этом в ч. 2 и 3 ст. 129 ТК РФ установлено, что тарифная ставка и оклад (должностной оклад) являются фиксированным размером оплаты труда, зависящим от выполнения работником норм труда или трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (или квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Исходя из установленной автором взаимосвязи квалификации работника и сложности выполняемой им работы можно сделать вывод о том, что тарифная ставка, оклад, должностной оклад являются конкретными видами вознаграждения за труд и по мере роста квалификации работника и увеличения сложности выполняемой им работы размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) должен повышаться [8, с. 99].

Что касается компенсационных выплат, то в отличие от вознаграждения за труд они устанавливаются за условия, отклоняющиеся от нормальных, в которых осуществляется труд: климатические условия, загрязнение окружающей среды, вредные, опасные, а также условия, ведущие к повышенной интенсификации труда [8, с. 114–115].

И совсем иные основания для установления имеют стимулирующие и поощрительные выплаты. К сожалению, правовая сущность стимулирующих и поощрительных выплат в ТК РФ не раскрыта, ввиду чего в различных организациях данные виды выплат устанавливаются по основаниям, от которых зависит

вознаграждение за труд: за высококвалифицированный труд, особую сложность, а компенсационные выплаты – за высокую напряженность труда или его интенсификацию.

По мнению автора, следует различать стимулирующие выплаты, которые предваряют какое-либо полезное действие для организации, и поощрительные выплаты, которые выплачиваются по результатам деятельности подразделения или организации в целом. Например, стимулирующие выплаты могут устанавливаться за высокую организацию труда, наставничество, рационализаторские предложения, помощь другим работникам, инициативность работника, а поощрительные выплаты – по итогам деятельности подразделения или организации в целом за определенный период времени [8, с. 117].

Автор согласен с мнением Г. В. Хныкина о неточностях и избыточности употребления некоторых слов как в определении заработной платы [9, с. 365–366], так и в описании структуры систем оплаты труда [10, с. 30].

Выделяя основные признаки заработной платы, Г. В. Хныкин предлагает следующее определение: заработная плата – это установленное соглашением сторон систематическое денежное вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции, которое работодатель обязан выплачивать по заранее установленным тарифным нормам с учетом индивидуального трудового вклада и не ниже минимального размера, установленного государством [9, с. 365–366].

По мнению Н. А. Абузяровой, заработная плата представляет собой оплату работодателем предоставленной работником рабочей силы в зависимости от результативности труда, квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы [11].

Соглашаясь с мнением ученых о том, что понятие «вознаграждение» подразумевает под собой «награду» за труд и не отражает сущности заработной платы [12, с. 8], автор считает, что слово «заработная» означает заработанный работником своим трудом определенный размер платы за свой труд. То, что заработано, не может являться наградой. Также не совсем точно отождествлять установление размера заработной платы с результатами труда, которые, по мнению автора, относятся к оплате в рамках гражданско-правовых отношений, тогда как основанием для выплаты заработной платы должны являться не результаты работы, а процесс труда, что является одним из признаков трудовых правоотношений.

Безусловно, понятие вознаграждения за труд не отражает правовой сущности заработной платы, однако оно присутствует в ст. 37 Конституции РФ в качестве гарантии каждому такового не ниже МРОТ.

Следует отметить, что термин «вознаграждение» использовался в Кодексе законов о труде (КЗоТ)

1918 г., а также в КЗоТ РСФСР 1922 и 1971 гг. В частности, при определении размера вознаграждения для каждой группы и категории работников принимались во внимание следующие критерии: тяжесть труда, опасность условий, в которых труд производится, сложность и точность производимой работы, степень самостоятельности и ответственности, а также требуемая для ее выполнения степень обученности и опытности.

Сопоставляя положение ст. 59 КЗоТ 1918 г. с определением заработной платы в ст. 129 ТК РФ, можно отметить, что размер вознаграждения трудящегося в КЗоТ 1918 г. зависел не только от сложности и точности выполняемой работы, а также степени самостоятельности и ответственности за ее выполнение, т.е. непосредственно от выполненной работы и уровня квалификации трудящегося, определяемого степенью обученности и опытности, но и от условий труда, в которых труд производился, – опасности. Также учитывалась тяжесть труда. Таким образом, правовые основания установления вознаграждения за труд в действующем законодательстве, с одной стороны, сопрягаются с таковыми в КЗоТ 1918 г., с другой – не содержат опасных условий труда, которые в ТК РФ отнесены к компенсационным выплатам, а также тяжести труда, не используемого в качестве основания установления последних в действующем ТК.

Можно отметить также следующее: термин «заработная плата» буквально означает «выплачиваемую за работу», «плату за работу», «заработанную». Отдельно взятое слово «вознаграждение» является синонимом слова «награда». Однако словосочетание «вознаграждение за труд» подразумевает награду за труд, т.е. волю того, кто награждает, но именно за труд. Автор согласен с мнением ученых о том, что понятие заработной платы должно содержать признаки выплаты в рамках трудовых правоотношений, т.е. периодичность, своевременность, но главный отличительный признак заработной платы – это выплата не за конкретный результат труда, а за труд, который осуществляется не однократно, а длительно, т.е. является процессом. Критериями величины заработной платы как выплаты за процесс труда являются сложность и качество труда, а также ответственность и самостоятельность работника при его выполнении, определяемые уровнем квалификации работника.

Таким образом, представляется целесообразным вывести из определения понятия заработной платы выплаты, не имеющие непосредственного отношения к труду; дать отдельные определения компенсационным выплатам, стимулирующим выплатам и поощрительным выплатам, а также определить основания для их установления. Также, по нашему мнению, выплаты за условия труда и другие выплаты следует называть только так: компенсационные выплаты,

стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты, т.е. исключить из определений данных понятий слова «доплаты», «надбавки», а также слова «компенсационного характера», «стимулирующего характера».

В связи с вышеизложенным автором предлагаются следующие определения:

«Заработная плата – ежемесячное денежное вознаграждение за труд по трудовой функции определенной сложности, ответственности и качества в зависимости от уровня квалификации работника. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Конкретная величина заработной платы устанавливается в виде тарифной ставки, оклада или должностного оклада.

Компенсационные выплаты – это дополнительные выплаты к заработной плате за особые условия, в которых работник выполняет трудовую функцию, требующие от него дополнительных материальных затрат, связанных с восстановлением физических и психических сил.

Стимулирующие выплаты – это дополнительные выплаты к заработной плате, стимулирующие работника к определенным действиям, способствующим эффективной деятельности подразделения или организации в целом.

Поощрительные выплаты – это дополнительные выплаты к заработной плате, которые поощряют работника за вклад в эффективность деятельности подразделения или организации в целом».

Теперь обратимся к системам оплаты труда, которые в соответствии с абз. 2 ст. 135 ТК РФ должны включать в себя конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования.

Учитывая, что тарифные ставки, оклады, должностные оклады являются видами вознаграждения за труд, структура заработной платы включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Таким образом, структура систем оплаты труда сходна со структурой заработной платы, определенной в ст. 129 ТК РФ, но формально не является идентичной.

Следует отметить, что в абз. 2 ст. 135 ТК РФ описана структура систем оплаты труда, однако отсутствует определение данного понятия, а также основания установления размеров каждого компонента системы оплаты труда. По мнению автора, вследствие того, что структура заработной платы схожа со структурой системы оплаты труда, целесообразно компоненты обеих структур привести в соответствие друг с другом.

Автору представляется целесообразным сформулировать определение системы оплаты труда и основания установления различных выплат:

«Система оплаты труда – это порядок и критерии установления конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат и поощрительных выплат, описанных в положении о системе оплаты труда организации.

Система оплаты труда состоит из следующих элементов: тарифные ставки, оклады, должностные оклады, тарифные разряды, уровни квалификации, подуровни квалификации (при необходимости), межуровневые (межразрядные) коэффициенты, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты и критерии определения их величин.

Компенсационные выплаты устанавливаются за работу в особых климатических условиях; за условия работы на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению; за вредные и опасные условия труда; за повышенную интенсификацию труда, связанную с выполнением дополнительной работы в рамках установленной продолжительности рабочего времени; за выполнение работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени – сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и другую работу.

Стимулирующие выплаты устанавливаются за наставничество, помощь другим работникам, высокую организацию труда, изобретения, открытия и другие действия работников, способствующие эффективности деятельности подразделения или организации в целом.

Поощрительные выплаты устанавливаются за конкретный вклад каждого работника в деятельность подразделения или организации в целом по итогам работы за месяц, квартал, год.

Системы оплаты труда и минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по тарифным разрядам или уровням квалификации, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, поощрительных выплат устанавливаются отраслевыми соглашениями.

Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат, поощрительных выплат устанавливаются коллективными договорами на основании отраслевого соглашения».

Таким образом, взаимосвязь определений понятий заработной платы и системы оплаты труда позволит работодателю устанавливать обоснованные размеры тарифных ставок, окладов, должностных окладов, компенсационных выплат, а также стиму-

лизовать и поощрять работников к эффективности работы всей организации; в свою очередь, работник сможет получать справедливую заработную плату, а также обоснованный размер компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплат, основанный на транспарентных критериях установления их размеров.

По мнению автора, установление систем оплаты труда и минимальных размеров заработной платы, а также компенсационных и стимулирующих выплат в отраслевых соглашениях позволит повысить конкурентоспособность социально ответственных работодателей в рамках определенного вида деятельности (отрасли).

Пристатейный библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. *Косаковская Е. И.* Из чего состоит зарплата // Солидарность. 2017. № 33–40.
4. *Гладков Н. Г.* Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников : настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. 5-е изд., доп. и акт. М. : Проспект, 2018.
5. *Петров А. Я.* Заработная плата: практические аспекты трудового права. М. : ЭкОоникс, 2013.
6. *Мазманова Б. Г.* Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом : учебное пособие. М. : Дело и Сервис, 2010.
7. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации окладов). М. : Экономика, 1989.
8. *Соколов О. В., Косаковская Е. И.* Защита прав работников в рамках социального партнерства в сфере труда : учебно-методическое пособие. М. : УИЦ МФП, 2017.
9. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2019.
10. *Хныкин Г. В.* Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3.
11. *Абузарова Н. А.* Заработная плата : правовое регулирование : монография. М. : РФ-Пресс, 2016.
12. *Мордачев В. Д.* Парадоксы справедливой заработной платы работников. Екатеринбург : Ажур, 2010.

References

1. Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12 December 1993) // Rossiyskaya Gazeta. 25 December 1993.
2. Labor Code of the Russian Federation of 30 December 2001 No. 197-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (part 1). Art. 3.
3. *Kosakovskaya E. I.* What Is the Salary // Solidarity. 2017. Nos. 33–40.
4. *Gladkov N. D.* Implementation and Protection of Labor Rights, Freedoms and Legitimate Interests of Workers: Handbook of Trade Union Workers and Trade Union Activists. 5th ed. Moscow, 2018.
5. *Petrov A. Ya.* Salary: Practical Aspects of Labor Law. Moscow, 2013.
6. *Mazmanova B. G.* Wages and Labor Relations in Russia and Abroad: Training Manual. Moscow, 2010.
7. Guidelines for Assessing the Complexity and Quality of Work of Specialists (to Establish Qualification Categories and Differentiation of Salaries). Moscow, 1989.
8. *Sokolov O. V., Kosakovskaya E. I.* Protection of Workers' Rights Within the Framework of Social Partnership in the Field of Labor: Educational and Methodical Manual. Moscow, 2017.
9. Labor Law of Russia: Textbook / Ed. by A. M. Kurennoy. 3rd ed. Moscow, 2019.
10. *Khnykin G. V.* Problems of the Legal Regulation of Wages in Modern Conditions // Labor Law in Russia and Abroad. 2017. No. 3.
11. *Abuzharova N. A.* Salary: Legal Regulation: Monograph. Moscow, 2016.
12. *Mordachev V. D.* Paradoxes of Fair Wages of Workers. Yekaterinburg, 2010.