

## К ВОПРОСУ О СМЕШАННОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ НОВШЕСТВА ТРУДОВОГО ПРАВА

**Тимофеев Дмитрий Владимирович\***

студент

[dima-timofeev-02@inbox.ru](mailto:dima-timofeev-02@inbox.ru)

**Юлбердин Артур Амирович\***

старший преподаватель

\* Стерлитамакский филиал УУНиТ,

Стерлитамак, Россия

### **Аннотация:**

в данной статье рассматриваются наиболее общие характеристики смешанной системы оплаты труда. Изучаются ее составные элементы. Делается ретроспективный анализ, а также, анализ действующего трудового законодательства. Определяются формы и системы оплаты труда. Делается акцент на преимуществах и недостатках рассматриваемого института.

**Ключевые слова:** оплата труда, смешанная система, недостатки, преимущества, трудовое законодательство.

---

**УДК** 338.1

**DOI:** 10.24411/2658-6932-2023-04-

**Для цитирования:** Тимофеев Д. В., Юлбердин А. А. К вопросу о смешанной системе оплаты труда в контексте новшества трудового права / Д. В. Тимофеев, А. А. Юлбердин // Контентус. – 2023. – №4. – С. 34 – 42.

---

Делая ретроспективный анализ, заметим, что проблемы, связанные с оплатой труда, актуальны с античных времен и занимали еще

---

---

древнегреческих мыслителей. В последующем, с течением времени, мнение у правоведов, также, не было однозначным. Например, Адам Смит и Давид Рикардо считали, что оплатой труда выступает цена за труд. В свою очередь, Жан Батист Сэй выдвинул теорию трех факторов производства, в контексте которой, рабочий и капиталист обмениваются услугами, а, в этой связи, оплата труда выступает в качестве оплаты за услугу.

На сегодняшний день, регламентация рассматриваемого вопроса целиком и полностью относится к Конституции Российской Федерации и Трудовому Кодексу России. Так, в ст. 129 ТК РФ, полностью отождествляются понятия «оплата труда работника» и «заработная плата» [1]. Так, говоря более конкретно, отметим, что заработная плата представляет собой вознаграждение за труд, зависящее от таких условий, как:

- квалификация работника;
- количество выполняемой работы;
- качество работы;
- трудовые условия;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Также, важно отметить принципы оплаты труда, которые выводятся из действующих норм права и экономических закономерностей. К основным принципам оплаты труда, характерно, относят:

- обеспечение стимулирующих выплат;
- дифференциация уровней оплаты труда;
- обеспечение равной оплаты за равный труд;
- отсутствие форм дискриминации;
- рост заработной платы пропорционально росту эффективности производства.

В свою очередь, оплата труда, также, имеет различные формы, такие, как сдельная и повременная. На основании указанных форм, разрабатываются разного рода системы оплаты труда. Нынешнее трудовое законодательство предусматривает такие системы, как:

- бестарифная система оплаты труда;
- тарифная система оплаты труда;
- смешанная система оплаты труда.

Наибольший интерес, в правовом поле, безусловно, вызывает смешанная система оплаты труда, в связи с ее новизной и особенностями применения.

Так, отметим, что смешанная система оплаты труда – это методика оплаты труда, которая сочетает в себе несколько видов оплаты. Она может включать в себя фиксированную и переменную части, а также премии и бонусы. Такая система позволяет работодателю более гибко управлять затратами на оплату труда и мотивировать сотрудников на более эффективную работу [2].

В свою очередь, фиксированная часть оплаты труда – это зарплата, которую работник получает за выполнение своих основных обязанностей. Она может быть установлена на основе квалификации, опыта работы, должности и других факторов. Фиксированная часть оплаты труда обычно выплачивается ежемесячно и является стабильным и надежным источником дохода для работника.

Переменная же часть оплаты труда – это оплата, которая зависит от результатов работы сотрудника. Она может быть установлена на основе выполнения плановых показателей, достижения целей, увеличения объема продаж и т.д. Переменная часть оплаты труда может быть выплачена ежеквартально, ежегодно или по иным условиям, установленным работодателем.

Безусловно, при анализе рассматриваемой оплаты труда, важно выделить ее негативные и положительные черты. Говоря о преимуществах, можно отметить:

- стабильность;
- гибкое управление затратами на оплату труда со стороны работодателя;
- эффективное мотивирование на лучший результат.

Однако не стоит забывать и о недостатках, которые проявляются в контексте сложности в управлении и требования большого количества ресурсов и времени для ее внедрения. Также, в мотивировочной части, как правило, количественные, а не качественные показатели, что может негативно сказаться на качестве выпускаемого товара.

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, можно отметить, что смешанная система оплаты труда – это эффективный инструмент для управления затратами на оплату труда и мотивации сотрудников на более эффективную работу. Однако, ее внедрение и поддержание требует тщательного планирования и управления для минимизации негативных последствий.

---

## Список использованных источников

**1.** Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ / Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3

**2. Аббасова Р. Р.** Понятие, виды и формы оплаты труда / Р. Р. Аббасова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). — С. 183-186. — URL: <https://moluch.ru/archive/309/69631/> (дата обращения: 06.04.2023).

**3. Данилова В. В.** Как правильно рассчитаться с работником? // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2019. — № 1. — С. 36–38.

**4. Кириллова О. Г.** Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях // Общество: политика, экономика, право. — 2020. — № 2. — С. 78–80.

**5. Коревина Л. А.** Виды, формы и системы оплаты труда. Проблемы развития общества: право, экономика технологии. Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции 22 апреля 2016 года. Курский институт кооперации (филиал) БУКЭП, 2016. С. 141-146.

# ON THE ISSUE OF A MIXED SYSTEM OF REMUNERATION IN THE CONTEXT OF INNOVATIONS IN LABOR LAW

**Timofeev Dmitriy V.\*\***

student

Dima-timofeev-02@inbox.ru

**Yulberdin Artur A. \*\***

senior lecturer

\*\* Sterlitamak branch of the Educational and Training Department  
Sterlitamak, Russia

## **Abstract:**

this article discusses the most general characteristics of a mixed wage system. Its constituent elements are being studied. A retrospective analysis is made, as well as an analysis of the current labor legislation. The forms and systems of remuneration are determined. The emphasis is placed on the advantages and disadvantages of the institution in question.

## **Key words:**

remuneration, mixed system, disadvantages, advantages, labor legislation.