Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Стимулы высокоэффективного труда: трудоправовой аспект

**Год:**

2009

**Автор научной работы:**

Ацканов, Тимур Аниуарович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

176

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Ацканов, Тимур Аниуарович

Введение

Глава 1. Стимулы высокоэффективного труда как проблема трудового права

§ 1. Понятие и значениеимулов в трудовом праве

§ 2. Содержание и клификацияимулов в трудовом праве

§ 3. Зарубежный опытимулирования труда

Глава 2. Материальные и нематериальные стимулы высокоэффективного труда

§ 1. Заработная плата как средство стимулирования вкоэффективного труда

§ 2. Поощрения в трудовом праве

§ 3. Нематериальные (духовные)имулы.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Стимулы высокоэффективного труда: трудоправовой аспект"

Актуальность темы исследования

В течение длительного периода времени правовым вопросам стимулирования высокоэффективного труда в Российской Федерации не уделялось должного внимания, а имеющиеся исследования, как правило, ограничивались анализом норм законодательства в этой сфере. Вместе с тем, некоторые аспекты, особенно в новых социально-экономических и политических условиях, по-прежнему остаются недостаточно изученными.

В настоящее время многие работодатели начали использовать современные правовые формы стимулов высокоэффективного труда в качестве залога успешного развития в рыночных условиях. При этом они зачастую применяют комплексный подход, выстраивая систему стимулирования труда с учетом специфики их деятельности.

Актуальность темы исследования подчеркивает и возросший интерес со стороны государства к стимулированию труда, о чем свидетельствуют, в первую очередь, Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 5 ноября 2008 г.1 в части социальной политики, а также принятые нормативные правовые акты, направленные на повышение эффективности труда государственных и муниципальных служащих2.

Стимулы по своей сути являются ведущим социально-правовым средством повышения эффективности труда, его рациональности и формирования позитивного поведения работников. Исключительная важность стимулов состоит в том, что они содействуют совершенствованию личности работника, его профессиональному росту, новаторству и творческому подходу.

Результатом стимулирования является удовлетворение потребностей и

1 См.: Послание Президента РФ Федеральному Собранию Российской Федерации от 5 ноября 2008 г. // Российская газета. 2008. № 230.

2 См.: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание Законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79 - ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание Законодательства РФ. 2007. № 10. Ст. 1152. и др интересов работников, а в конечном счете улучшение их здоровья и активное долголетие.

Несомненную ценность имеют стимулы для работодателей, ибо они способствуют повышению эффективности их деятельности, и, как следствие, улучшаются экономические показатели: внедрение передовых методов работы, рационализация производства, снижение рисков банкротства, несостоятельности, повышение конкурентоспособности и т.д.

Стимулирование способно решить и глобальные проблемы современной России: кардинальное реформирование экономики и социальной сферы, качественное улучшение деятельности правоохранительных органов, существенное сокращение безработицы и оттока сотен тысяч высококвалифицированных специалистов для работы за рубеж.

Названные обстоятельства обусловливают своевременность и оправданность обращения диссертанта к исследованию вопросов о стимулах высокоэффективного труда в правовом аспекте.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе разработки, принятия и применения нормативных правовых актов, создающих условия для стимулирования высокоэффективного труда.

Предметом исследования являются нормативные правовые акты, способствующие стимулированию высокоэффективного труда работников.

Целью исследования является раскрытие на основе комплексного системного анализа стимулов высокоэффективного труда в правовом аспекте, а также их правовой природы и значения.

Для достижения поставленной цели потребовалось решение следующих основных задач:

1. Изучить правовую природу стимулов высокоэффективного труда, их понятие и содержание.

2. Дать классификацию стимулов высокоэффективного труда и показать их значение.

3. Исследовать зарубежный опыт стимулирования труда.

4. Проанализировать материальные стимулы высокоэффективного труда.

5. Определить и проанализировать нематериальные стимулы высокоэффективного труда.

6. Выявить на основе проведенного анализа пробелы в законодательстве Российской Федерации в отношении стимулов высокоэффективного труда, а также разработать конкретные предложения и рекомендации по его совершенствованию.

Степень научной разработанности темы Стимулы высокоэффективного труда в правовом аспекте анализировались-многими учеными в области права.

В качестве теоретических источников привлекались работы отечественных ученых в области права, принадлежащих к различным научным направлениям и школам, таких, как: Абрамовой A.A., Алексеева С.С., Александрова Н.Г., Андреева B.C., Головиной С.Ю., Гусова К.Н., Зайкина А.Д., Иванова С.А., Куренного A.M., Лившица,Р.З., Лушникова A.M., Лушниковой М.В., Молодцова М.В., Марченко М.Н., Нуртдиновой А.Ф., Орловского Ю.П., Пашерстника А.Е.; Сидоровой Е.С., Скачковой Г.С., Смирнова О.В., Снигиревой И.О., Таля Л.С., Толкуновой В.Н., Тучковой Э.Г., Хохряковой О.С. и др.

Отдельного внимания заслуживают работы таких ученых-юристов, занимающихся исследованиями правовой природы стимулов в труде и их значением, как: Адамчук В.В., Винокуров В.А., Звечаровский И.Э., Каринский С.С., Мирошник C.B., Петров A.A., Тищенков И.А., Торган К.Э., Фатуев A.A., Щербак Ф.Н. и др.

Вопросы, связанные с проблемами материального стимулирования высокоэффективного труда приобрели особую1 актуальность в современный период. В этой связи следует отметить работы: Абрамовой О.В., Курилова В.И., Малько A.B., Преснякова М.В., Саликовой Н.М., Сафронова И.Ю., Хныкина Г.В., Цехмистер П.Б., Чаянова С.Е., Яковлева P.A. и др.

Автор, кроме того, использовал труды зарубежных ученых в области стимулирования труда: Маслоу А., Мерсер Д.У., Питере Т., Стредвик Д., Уотермен Р.Х., Фостер Р. и др.

Эмпирическую базу диссертации составили международные и внутригосударственные нормативные правовые акты.

К числу международно-правовых актов следует отнести такие акты, как: Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., Конвенция МОТ № 131 "Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран" (Принята в г. Женеве 22 июня 1970 г. на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ)1, Конвенция МОТ от 01 июля 1949 г. № 95 "Об охране заработной платы"2, Конвенции МОТ № 111 от 25 июня 1958 г! "О дискриминации в области труда и занятий"3 и др.

К числу действующих внутригосударственных актов следует отнести: Конституцию РФ от 12 декабря 1993 г. (с изм. и доп. от 30 декабря 2008 г. №6- ФКЗ)4, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 30 июня 2008 г. № 91-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации5, Указ Президента РФ от 02 марта 1994 г. № 442 "О государственных наградах Российской Федерации"6, Указ Президента РФ от 30 декабря 1995 г. № 1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений '

0 почетных званиях и описании нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации"7, Постановление Правительства РФ от Об мая 2008 г. № 347 "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2007 г."8, Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р "О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года"9 и др.

В историческом аспекте проанализировано развитие законодательства в данной сфере, в частности, уже утратившие силу акты СССР и РСФСР.

1 Не ратифицирована в Российской Федерации.

2 Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 447.

3 Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

4 Российская газета. 1993. 25 декабря. №237.

5 Собрание законодательста РФ. 2008. №26. Ст. ЗОЮ.

6 Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1994. № 10. Ст. 775.

7 Собрание законодательства РФ. 1996. № 2. Ст. 64.

8 Собрание законодательства РФ. 2008. № 47. Ст. 5482.

9 Собрание законодательства РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

Исследованы современные источники: указы Президента РФ, постановления\* Правительства РФ, нормативно-правовые акты-субъектов Российской Федерации, акты Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ.

Методологической основой исследования служит общенаучный диалектический метод познания и вытекающие из него частно-научные методы: системно-структурный, конкретно-социологический, технико-юридический, историко-правовой, метод сравнительного правоведения. Их применение позволило диссертанту исследовать рассматриваемые объекты во взаимосвязи, целостности, всесторонне и объективно.

Hayчнaя^ новизна диссертационной, работы заключается в том, .что диссертантом впервые дан комплексный анализ стимулов высокоэффективного труда в трудоправовом аспекте.

Определено правовое понятие и содержание стимулов высокоэффективного труда, показана их классификация.

Исследованы материальные стимулы.высокоэффективного труда: заработная плата и материальные поощрения.

Изучены\* нематериальные стимулы высокоэффективного труда: идейно-политические; возможность продвижения по работе; улучшение условий рабочего места; производственное соревнование; стимулирование творческого труда.

На защиту, выносятся следующие теоретические выводы, и практические предложения, полученные в результате исследования и отражающие его новизну:

1. Стимулы высокоэффективного труда представляют собой правовые формы и методы побуждения работников, формирующих у них позитивное ' поведение, исходя из спектра их потребностей и результатом применения которых является, повышение- заинтересованности в качественном выполнении своих трудовых обязанностей, стремление к повышению квалификации, новаторству, появлению чувства морального удовлетворения, оптимизации взаимоотношений в коллективе.

2'. В содержание понятия «стимулы», очевидно, не следует включать в качестве обязательного компонента или элемента юридическую ответственность. Несомненно, что в качестве побудителя (побуждения) к трудовой деятельности могут выступать как стимулы, так и юридическая ответственность. Однако существенно то, что стимулы связаны с интересами и потребностями работника и направлены на их реализацию, в то время как юридическая ответственность, к примеру, в виде дисциплинарной санкции, не связана с интересами и потребностями личности работника, а нередко противодействует им.

3. В целях оптимизации соотношения часто применяемых в российских организациях неэффективных форм стимулирования труда ее работников с их потребностями, устранения несоответствия между тенденциями в социально-экономической сфере, связанным с развитием рыночных отношений, складывающемуся новому содержанию человеческих ценностей и современной российской трудоправовой моделью стимулирования труда (в значительной степени включающей в себя элементы советской модели) представляется необходимым интегрировать в систему стимулирования труда Российской Федерации наилучшие элементы зарубежных систем управления трудовыми ресурсами:

- для рабочих специальностей применим опыт Англии, Франции и ряда других стран, где получила распространение так называемая гибкая система оплаты, в основе которой учет индивидуальных качеств работника, его заслуг и результатов работы с помощью специальных оценочных шкал по ряду факторов;

- учитывая особенности менталитета населения Российской Федерации, оптимальным является сочетание нормативов, используемых в Японии, касающихся дифференцированного подхода к оплате труда работников, активного применения дополнительных выплат, готовности к усвоению инноваций, а также положений, связанных с индивидуальным подходом к-' каждому работнику с использованием преимуществ нематериального стимулирования труда, как в США;

- в силу стратегической важности для страны сохранения научного потенциала интерес представляет используемый в США опыт стимулирования работников по принципу "параллельной служебной лестницы", которая используется для предотвращения ухода научных работников на административную должность.

4. Система материального стимулирования высокоэффективного труда представляет собой совокупность правовых форм и методов побуждения работника, использующих его материальную заинтересованность в повышении уровня основной заработной платы, выплате дополнительного материального < вознаграждения и поощрений.

5. Основными функциями заработной платы являются: воспроизводственная, стимулирующая, распределительная, а также функция регулирования рынков труда.

6. Поощрения в трудовом праве можно определить как конкретные блага материального или нематериального содержания, закрепленные и гарантируемые ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями либо локальными нормативными актами работодателя, предоставляемые последним публично, с целью побуждения работника к активному и значимому варианту поведения.

7. Используемые работодателями методы поощрений эффективного труда работников отличаются многообразием и могут быть разделены: по субъектному составу (на индивидуальные и коллективные), по общественному значению (на применяемые работодателем и применяемые соответствующими их органами за особые трудовые заслуги перед обществом), по кругу лиц, на которых распространяют свое действие поощрения (на общие и специальные), по «характеру» воздействия на работников (на материальные и нематериальные). Указанные классификации имеют не только научное, но и практическое значение, позволяя четко определить весь состав поощрений (субъект и объект поощрения, основание и предмет). Кроме того, их использование позволяет формировать и развивать комплексные системы поощрения без нарушения устойчивости самой системы.

8. Нематериальные стимулы представляют собой совокупность правовых форм и методов побуждения работника к высокоэффективному труду, связанных с реализацией его социальных, духовных и творческих потребностей и интересов.

9. Предложения о внесении следующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ: а) с целью приведения норм в единообразие следующие статьи целесообразно было бы назвать так: "Статья 130. Основные государственные гарантии по заработной плате", "Статья 131. Формы заработной платы", "Статья 143. Тарифные системы заработной платы", "Статья 144. Системы заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений", "Статья 145. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров" и т.д. Применение же категории "оплата труда работника" целесообразно допускать лишь в случаях невозможности применения категории "заработная плата"; б) целесообразно в ст. 129 ТК РФ предусмотреть, что "минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата) - вознаграждение за труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, без учета компенсационных и стимулирующих выплат"; в) необходимо ввести минимальную почасовую оплату труда, установив ее нижний порог на уровне Российской Федерации, например, в 30-50 рублей для неквалифицированного работника, дав возможность субъекту Российской Федерации самостоятельно его увеличивать. Также при формировании концепции повышения стимулирующей роли заработной платы лицам, работающим . с повременной оплатой труда, необходимо устанавливать нормированные задания и 1 оплату производить исходя из системы: количество проработанных часов + результат работы; г) целесообразно закрепить в ст. 21 ТК РФ норму о праве работника на заработную плату с учетом результата труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы. Соответственно в ст. 22 ТК РФ закрепить: работодатель обязан выплачивать работникам заработную плату с учетом результата их труда, в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы; д) целесообразно внести изменения в ст. 2 ТК РФ, в частности, предусмотреть положение о выплате заработной платы с учетом результата эффективности) труда. При этом важно учесть, что недопустимо формулировать одновременно такие положения, как "оплата по результатам труда" и "по количеству и качеству", ибо оплата по количеству труда в большей мере согласуется с оплатой по затратам труда (которая сформировалась в СССР и РСФСР и действовало в течение нескольких десятилетий). Целесообразно также внести соответствующие изменения в ст. 132, где следовало бы предусмотреть, что труд работников оплачивается с учетом его результатов. При равенстве результатов труда оплата труда выше тем работникам, у которых ниже затраты. е) принять в новой редакции норму ст. 191 ТК РФ:

Работодатель поощряет работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За выдающиеся заслуги и (или) достижения перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам". ж) целесообразно в ст. 66 ТК РФ предусмотреть положение о том, чтобы в трудовую книжку вносились сведения о поощрениях за успехи в работе.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что полученные в ходе исследования выводы развивают и дополняют понятийный аппарат, сопутствующий реализации трудовых отношений, теорию трудового права в части позитивного аспекта института дисциплины труда и института заработной платы, освещают важные аспекты правового обеспечения стимулирования труда.

Материалы диссертации могут служить основой для последующих исследований в этой области. Работа способствует формированию научного содержания категорий "стимулы высокоэффективного труда", "материальные стимулы высокоэффективного труда", "нематериальные стимулы высокоэффективного труда" "заработная плата", "поощрения" и др., дополняет существующую научную базу для развития законодательства и последующих научных исследований.

Практическая значимость исследования состоит в том, что сфромулированные выводы и практические предложения по совершенствованию трудового законодательства . будут способствовать утверждению научнообоснованного подхода при разработке нормативной правовой основы стимулирования высокоэффективного труда.

Положения диссертации расширяют теоретико-методологическую основу для дальнейшего проведения исследований в данной области, могут быть использованы в процессе преподавания курса трудового права, основанных на нем спецкурсов и семинаров. Сформулированные автором предложения по совершенствованию законодательства о стимулировании высокоэффективного труда могут быть применены законодательными и исполнительными органами государственной власти Российской Федерации и ее субъектов.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии им. O.E. Кутафина. Основные положения диссертационного исследования нашли отражение в пяти опубликованных автором статьях.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка нормативных правовых источников и библиографии.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Ацканов, Тимур Аниуарович

Заключение

Результаты проведенного научного исследования правовых аспектов стимулов высокоэффективного труда в Российской Федерации позволяют сформулировать ряд теоретических выводов:

1. Правовое стимулирование - это процесс целенаправленного воздействия на личность, осуществляемый посредством системы взаимосвязанных государственно-правовых мер, закрепленных в запрещающих, обязывающих и поощрительных нормах права, основанный на учете различных уровней внутренней регуляции и того содержания потребностей и интересов, которые формируются под влиянием условий жизнедеятельности.

2. Сущность правового стимулирования высокоэффективного труда состоит в том, что оно осуществляется воздействием на личность работника через закрепление в праве условий и порядка получения материальных и нематериальных ценностей, способных удовлетворить соответствующие потребности личности, а также установления организационно-правовых средств проверки уровня деловых и личностных качеств работника.

3. Стимулы высокоэффективного труда представляют собой правовые формы и методы побуждения работников, формирующих у них позитивное поведение, исходя из спектра их потребностей и результатом применения которых является повышение заинтересованности в качественном выполнении своих трудовых обязанностей, стремление к повышению квалификации, новаторству, появлению чувства морального удовлетворения, оптимизации взаимоотношений в коллективе.

4. Значение стимулов высокоэффективного труда сводится к следующему:

1) результатом применения стимулирования для работника является совершенствование личности работника, повышение заинтересованности в труде, повышение жизненного уровня, возникновение стремления к повышению квалификации, новаторству, появление чувства морального удовлетворения и собственного достоинства, что, в свою очередь, ведет к улучшению здоровья и творческому долголетию;

2) оптимизация производственного процесса, увеличение доходной составляющей работодателя;

3) эффективное использование стимулирования превращает взаимодействие между работником и работодателем в социальное партнерство, несущее пользу обществу в целом. Оно, в свою очередь, способно решить и проблемы современной России: кардинальное реформирование экономики и социальной сферы, качественное улучшение деятельностиправоохранительных органов, сокращение безработицы и оттока сотен тысяч высококвалифицированных специалистов за рубеж.

5. В целях оптимизации соотношения часто применяемых в российских организациях неэффективных форм стимулирования труда ее работников с их потребностями, устранения несоответствия между тенденциями в социально-экономической сфере, связанным с развитием рыночных отношений, складывающемуся новому содержанию человеческих ценностей и современной российской трудоправовой моделью стимулирования труда (в значительной степени включающей в себя элементы советской модели) представляется необходимым интегрировать в систему стимулирования труда Российской Федерации наилучшие элементы зарубежных систем управления трудовыми ресурсами:

- для рабочих специальностей применим опыт Англии, Франции и ряда других стран, где получила распространение так называемая гибкая система оплаты, в основе которой учет индивидуальных качеств работника, его заслуг и результатов работы с помощью специальных оценочных шкал по ряду факторов;

- учитывая особенности менталитета населения Российской Федерации, оптимальным является сочетание нормативов, используемых в Японии, касающихся дифференцированного подхода к оплате труда работников, активного применения дополнительных выплат, готовности к усвоению инноваций, а также положений, связанных с индивидуальным подходом к каждому работнику с использованием преимуществ нематериального стимулирования труда, как в США;

- в силу стратегической важности для страны сохранения научного потенциала интерес представляет используемый в США опыт стимулирования работников по принципу "параллельной служебной лестницы", которая используется для предотвращения ухода научных работников на административную должность.

6. Положительный результат от внедрения любых зарубежных методов управления и стимулирования труда возможен лишь в том случае, если они могут быть полноценно адаптированы к российской экономической культуре. При формировании современной системы стимулирования труда в Российской Федерации с использованием зарубежного опыта необходимо учитывать следующие факторы:

- территориально Россия находится на стыке цивилизаций (восточной -общинной и западной - индивидуалистической культур), поэтому она может и должна воспринять наиболее рациональные черты и западной, и восточной школ управления и стимулирования труда;

- в общественном сознании населения России в настоящее время осуществляется переход от коллективных ценностей к индивидуальным;

- в процессе реформирования российской экономики существенно меняются сложившиеся ранее представления о целях, критериях и механизмах функционирования системы отношений личности, социума и государства;

- нестабильность экономики, сравнительно низкий уровень жизни основной части населения также является фактором без учета, которого невозможно построить действующую систему стимулирования труда.

7. Среди систем организации и стимулирования труда особое внимание в связи с успешным опытом распространения за пределами границ этих государств, заслуживают три модели: американская, японская и западноевропейская.

8. В настоящее время в мировой практике наблюдается тенденция к встречному движению экономических культур Запада и Востока: первая заимствует из восточной культуры управления принципы коллективизма и такие ценностные ориентации, как чувство причастности к фирме, своей идентичности с компанией, более полное использование человеческого потенциала, вовлечение работников в процесс принятия решений; вторая - основы индивидуальнопредпринимательских мотиваций. Представляется, что именно в комплексном соотношении достоинств восточной' и западной систем стимулирования труда в сочетании с собственным опытом Российской Федерации заключается наиболее приемлемое решение для трудового права России.

9. Система материального стимулирования высокоэффективного труда представляет собой совокупность правовых форм и методов побуждения работника, использующих его материальную заинтересованность в повышении уровня основной заработной платы, выплате дополнительного материального вознаграждения и поощрений.

10. Заработная плата - вознаграждение за работу, выполненную работником по трудовому договору, которое работодатель обязан выплатить в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества труда, условий выполняемой работы, с учетом результатов труда в заранее определенных размерах и в заранее установленные сроки.

11. Основными функциями заработной платы являются:

- воспроизводственная;

- стимулирующая;

- распределительная;

- регулирования рынков труда;

12. Заработная плата в России в настоящее время в большей мере утратила свои основные функции: стимулирующую и воспроизводственную. Формальная зарплата, то есть заработная плата, с которой уплачиваются подоходный налог и единый социальный налог, в России является одной из самых низких по мировым стандартам.

13. Поощрения в трудовом праве возможно определить как конкретное благо материального или нематериального содержания, закрепленное и гарантируемое ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, либо локальными актами работодателя предоставляемое последним публично, с целью побуждения работника к добровольному активному и значимому варианту поведения.

14. Используемые работодателями методы поощрений эффективного труда работников отличаются многообразием и могут быть разделены: по субъектному составу (на индивидуальные и коллективные), по общественному значению (на применяемые работодателем и применяемые соответствующими органами за особые трудовые заслуги перед обществом), по кругу лиц, на которых распространяют свое действие поощрения (на общие и специальные), по характеру воздействия на работников (на материальные и нематериальные). Указанные классификации имеют не только научное, но и практическое значение, позволяя четко определить весь состав поощрений (субъект и объект поощрения, основание и предмет). Кроме того, их использование позволяет формировать и развивать комплексные системы поощрения без нарушения устойчивости самой системы.

15. Под материальным поощрением понимается предусмотренная законом, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине мера поощрения, предоставляемая работнику за надлежащее или за улучшенное исполнение обязательств, сущность которого проявляется в том, что возможность удовлетворения материальных потребностей работника соразмерна уровню выполнения обязательства.

16. Нематериальное поощрение - форма стимулирования работников, обеспечивающая высокий уровень их заинтересованности и удовлетворенности трудовой деятельностью, снижение затрат и . повышение эффективности производства за счет положительного этического влияния, носящего духовный характер и приносящего ему нравственное удовлетворение.

17. Эффективная система поощрения должна строится на комплексном сочетании материального и нематериального стимулирования труда, четко и конкретно устанавливать показатели, при выполнении которых будет осуществлено то или иное поощрение, быть гибкой, экономически обоснованной-и учитывать особенности функционирования каждой конкретной организации и ее структурного подразделения, личный вклад каждого работника.

18. Нематериальные стимулы представляют собой совокупность правовых форм и методов побуждения работника к высокоэффективному труду, связанных с реализацией его социальных, духовных и творческих потребностей и интересов.

19. Основное функциональное назначение нематериальых стимулов сводится к:

- справедливому вознаграждению работодателем работников за качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

- повышению их мотивации, снижению воздействия антимотивов;

- стимулированию стремления работника к повышению своей квалификации, повышению качества и количества продукции, услуг и т.д.;

- формированию приверженности к организации: сохранению работников организации и привлечению персонала в организацию;

20. Основными нематериальными стимулами являются:

- идейно-политические стимулы труда;

- возможность продвижения по работе;

- улучшение условий рабочего места;

- производственное соревнование;

- стимулирование творческого труда.

21. Для оптимального воздействия на работников работодателю и его представителям (руководителю организации и др.) в практике управления необходимо использовать следующие модели соотношения стимулирования и мотивации:

- чем больше система стимулирования соответствует мотивации, тем выше эффективность стимулов;

- чем меньше система стимулирования соответствует мотивации работника, группы, коллектива, чем слабее ее действие и тем ниже эффективность стимулов;

- чем стабильнее превалирующее положение мотивов над антимотивами, тем устойчивее взаимодействие между работником и работодателем для достижения целей развития организации.

Помимо общетеоретических выводов, в ходе работы диссертантом были выработаны следующие практические рекомендации:

1. Стимулы высокоэффективного труда как система должны найти свое принципиальное правовое решение и конкретное правовое обеспечение в Трудовом кодексе Российской Федерации.

2. С целью приведения норм ТК РФ в единообразие следующие статьи ТК

РФ целесообразно было бы назвать так: "Статья 130. Основные государственные гарантии по заработной плате", "Статья 131. Формы заработной платы", "Статья 143. Тарифные системы заработной платы", "Статья 144. Системы заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений", "Статья 145. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров" и т.д. Применение же категории "оплата труда работника" целесообразно допускать лишь в случаях невозможности применения категории "заработная плата".

3. Учитывая важное значение категории "минимальный размер оплаты труда", представляется целесообразным дополнить ст. 129 ТК РФ, определив в ней, что "минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата) -вознаграждение за труд работника определенной квалификации, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, без учета компенсационных и стимулирующих выплат".

4. С целью обеспечения прав работников, не занятых на постоянной основе (не находящихся в штате), представляется необходимым ввести минимальную почасовую оплату труда, установив ее нижний порог на уровне Российской Федерации, например, в 30-50 рублей для неквалифицированного работника; предоставив возможность субъекту Российской Федерации самостоятельно увеличивать его путем принятия соответствующего закона. Также при формировании концепции повышения стимулирующей роли заработной платы лицам, работающим с повременной оплатой труда, необходимо устанавливать нормированные задания и оплату производить исходя из системы: количество проработанных часов + результат работы.

5. Заработная плата как экономическая категория, так и социально-правовая прежде всего должна отражать строгую и последовательную дифференциацию. Объясняется это тем, что в реальной жизни нет и не может быть людей, равных по способностям. В этой связи было бы обоснованным закрепление в ст. 21 ТК РФ норму о праве работника на заработную плату с учетом результата труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы. Соответственно в ст. 22 ТК РФ закрепить: работодатель обязан выплачивать работникам заработную плату с учетом результата их труда, в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

6. Для усиления стимулирующей функции заработной платы представляется целесообразным внести соответствующие изменения в ст. 2 ТК РФ, в частности, предусмотреть положение о выплате заработной платы с учетом результата (эффективности) труда. При этом важно учесть, что недопустимо формулировать одновременно такие положения, как "оплата по результатам труда" и "по количеству и качеству", ибо оплата по количеству труда в большей мере согласуется с оплатой по затратам труда (которая сформировалась в СССР и РСФСР и действует в течение нескольких десятилетий). Целесообразно также внести соответствующие изменения в ст. 132 ТК РФ, где следовало бы предусмотреть, что труд работников оплачивается с учетом его результата. При равенстве результатов труда оплата труда выше тем работникам, у которых ниже трудовые затраты.

7. Учитывая неоднозначность, техническую и смысловую недоработанность правовой нормы ст. 191 ТК РФ, представляется ее принятие в новой редакции:

Работодатель поощряет работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За выдающиеся заслуги или достижения перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам".

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Ацканов, Тимур Аниуарович, 2009 год

1. Международные правовые акты:

2. Всеобщая декларация прав человека (принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН), ст. 23 // Сборник документов М.: Изд. Группа: НОРМА - ИНФРА \* М., 1998.

3. Конвенция МОТ от 01 июля 1949 г. № 95 "Об охране заработной платы" // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 447.

4. Конвенции МОТ № 111 от 25 июня 1958 г. "О дискриминации в области труда и занятий" // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

5. Нормативные правовые акты Российской Федерации:

6. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря. № 237.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации.

8. Кодекс законов о труде РСФСР от 09 ноября 1922 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

9. Кодекс законов о труде РСФСР от 09 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

10. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание Законодательства1. РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

11. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" // Собрание Законодательства РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

12. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание Законодательства РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

13. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание Законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.

14. Федеральный закон от 30 июня 2008 г. № 91-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" // Собрание Законодательства РФ. 2008. №26. Ст. ЗОЮ.

15. Федеральный закон от 10 июля 2002 г. № 86-ФЗ "О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)" // Собрание Законодательства РФ. 2002. № 28, Ст. 2790.

16. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // Собрание Законодательства РФ. 2004. №31. Ст. 3215.

17. Указ Президента РФ от 02 марта 1994 г. № 442 "О государственных наградах Российской Федерации" // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1994. № 10. Ст. 775.

18. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395 "Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта" // Собрание Законодательства РФ. 2000. № 22. Ст. 2311.

19. Постановление Правительства РФ от 31 мая 1995 г. № 547 "О Почетнойграмоте Правительства Российской Федерации" // Собрание Законодательства РФ. 1995. № 24. Ст. 2276.

20. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. № 1117 "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве" // Собрание Постановлений СССР. 1980. №3. Ст. 17.

21. Постановление СНК СССР от 11 сентября 1929 г. "О премировании за улучшения, достигнутые в порядке социалистического соревнования рабочих и служащих" // Собрание Законодательства СССР. 1929. № 58. Ст. 541.

22. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 22 декабря 1988 г. // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1989. № 2.

23. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225) // Собрание Законодательства РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

24. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р "О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года" // Собрание Законодательства РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

25. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37). М.: Минтруд РФ, 1998.

26. Инструкция по заполнению трудовых книжек (утв. Постановлением Минтруда России от 10 ноября 2003 № 69) // Российская газета. 2003. 19 ноября.

27. Постановление Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 " О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94". -М.: ИПК

28. Издательство стандартов, 1995 (Классификатор)

29. Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2008 2010 годы (утв. Российским профессиональным союзом трудящихся авиационной промышленности 29 декабря 2007 г.) // Документ опубликован не был.

30. Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округаот 26 декабря 2007 г. № А13-4929/2007 по делу № А13-4929/2007 // Налоги и финансовое право (подборка судебных решений за 2007 г.).

31. Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 27 февраля .2007 г. № АЗЗ-11516/06-Ф02-596/07// Налоги и финансовое право (подборка судебных решений за 2007 г.).

32. Постановление Федерального арбитражного суда Поволжского округа от 05 июня 2007 г. № А12-16781/2006-С65 по делу № А12-16781/2006-С65 // Налоги и финансовое право (подборка судебных решений за 2007 г.).

33. Приказ Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ от 3 декабря 2004 г. № 511кд/пр-88 "Об учреждении ведомственных наград" // Ruspravo.org, Законодательство Российской Федерации, http://www.ruspravo.Org/list/12899/l.html

34. Бабынина JI.C., Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда: Учебник. В 2-х томах. Т. 2. М.: Альфа-пресс, 2007. 924 с.

35. Видяпина В.И. Бакалавр экономики. Хрестоматия в 3 томах. Т. 2. -Новосибирск: Триада-Х, 2000. 1056 с.

36. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов. М.: Норма, 2007. 448 с.

37. Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие М.: ГУ ВШЭ, 2003. 280 с.

38. Головина С.Ю., Молодцов М.В. Трудовое право России. Учебник. М.: Норма, 2008. 704 с.

39. Гусов КН., Толкунова В.Н. Трудовое право: Учебник. М.: Юристъ, 2001. 480 с.

40. Жуков A.JI. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах: учебное пособие. М.: МИК, 2006. 376 с.

41. Зайкин А. Д., Ремизов К. С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы: Учебник для вузов М.: Норма, 1999. 328 с.

42. Егорова Е.А., Кучмаева О.В. Экономика труда / М.: Московская финансово-промышленная академия, 2004., 80 с.

43. Ю.Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. Уч. пособие. М.: Инфра-М, 2008., 464 с.

44. История менеджмента: Учебное пособие / Под ред. Д.В. Валового. М.: ИНФРА-М, 1997., 256 с.

45. Кочеткова А.И. Психологические основы современного управления персоналом: Учебное пособие. М.: Зерцало, 1999., 384 с.

46. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности "Менеджмент". 2-е изд., изм. и доп. - М.: Издательство НОРМА, 2001., 528 с.

47. И.Куренной A.M. Трудовое право России. Учебник. М.: Юристъ, 2008.,493 с.

48. Максимов Ю.П., Кавицкий С.И. Организация труда и стимулирования работников предприятия: Учебное пособие. М.: Государственная академия управления имени Серго Орджоникидзе, 1991., 60 с.

49. Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права: Учебное пособие. -М.: Проспект, 2008., 768 с.17.0дегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Учебник для вузов. -М.: Финстатинформ, 1997 г., 878 с.

50. Пашерстник А.Е. Правовая организация заработной платы в СССР. Методическое пособие. М., 1948., 52 с.

51. Петров А .Я. Стимулы в трудовом праве России: Учебное пособие. -Хабаровск: РИДХГАЭП. 2004., 68 с.

52. Петров Г.М. Поощрение в государственном управлении: (правовые аспекты): Учебное пособие. Ярославль: Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова, Гос. комитет РФ по высшей школе, 1993., 80 с.

53. Сейнароев Б.М. План и договор: материальное стимулирование. Практическое пособие. М.: Юридическая литература, 1989., 192 с.

54. Сидорова Е.С. Заработная плата. Практическое пособие. 2-е изд-е. М.: Омега-Л, 2006., 294 с.

55. Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право России: учебник. М.: Проспект, 2009., 608 с.

56. Шахова В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методическое пособие. М.: Альфа-Пресс, 2006., 329 с.2. Монографии, книги:

57. Адамчук В.В. Материальное стимулирование достижений высоких конечных результатов. М.: Знание, 1983., 96 с.

58. Алексеев С.С. Социальная ценность права в советском обществе. М.: Юрид. лит. 1971., 222 с.

59. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: права и обязанности сторон. М.: Деловой двор, 2008., 286 с.

60. Афанасьев В. Г. Социальная информация и управление обществом. М.: Политиздат, 1975., 408 с.

61. Бабаев Б.Д., Карякин A.M., Терехова Н.Р. Оплата труда на предприятии: вопросы теории и практики. Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т, 2001., 266 с.

62. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М.: Юридическая литература, 1966., 103 с.

63. Брагинский М. И. Общее учение о хозяйственных договорах. Минск: Наука и техника, 1967., 259 с.

64. Васильева В.В. Новый размер МРОТ: последствия и тенденции. Комментарий к Федеральному закону № 54 от 20 апреля 2007 г. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2007., 64 с.

65. Воронин. A.A., Крипский А.М1, Комиленская Я. Оценка деятельности преподавателя вуза в условиях перехода к рыночным отношениям (Зарубежный-и отечественный опыт). М.: НИИВШ, 2004, 137 с.

66. Ю.Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: Изд-во МГУ, 1990., 288 с.

67. П.Воробьева Е.В. Заработная плата в 2008 году. М.: Эксмо, 2008., 1008 с.

68. Гвоздев H.H. Стимулы социальной экономики. М.: Экономика, 1985., 97 с.

69. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления. Руководство для высшего управленческого состава. М.: МНИИПУ, 1996., 238 с.

70. Н.Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого состава. В 2-х томах. Т. 1. М.: МНИИПУ, 1996., 708 с.

71. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М.: Юридическая литература, 1972., 258 с.

72. Грачев М.В. Управление трудом (теория и практика капиталистического хозяйствования) / Отв. ред. Н.А.Климов. М.: Наука, 1990., 265 с.

73. Доктринальный комментарий к Конституции РФ / Под ред. Ю.А. Дмитриева. М.: Деловой двор, 2009., 600 с.

74. Иванов С. А., Лившиц Р. 3. Личность в советском трудовом праве. М.: Наука, 1982, 232 с.

75. Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы. М.: Госюриздат, 1963., 207 с.

76. Каринский С.С. Поощрение за успешный труд по советскому праву.- М.: Наука, 1961., 321 с.

77. Каринский С.С., Кучма М.И. Премирование рабочих и служащих промышленных предприятий. М.: Профиздат, 1975, 160 с.

78. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2008, 928 с.

79. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный краткий) / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2006, 566 с.

80. Кудрявцев В.Н. Закон, поступок, ответственность. М.: Наука, 1986, 448 с.

81. Кузнецова Н.В. Мотивационный менеджмент: Учебное пособие. -Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2005.

82. Курилов В. И. Личность. Труд. Право. М.: Юрид. лит., 1989, 336 с.

83. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР" (Правовое исследование). М.: Наука, 1972, 270 с.

84. Лившиц Р.З. Стимулирование труда и повышение эффективности общественного' производства. // Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / Под ред. Иванова С.А. М.: Наука, 1972, 422 с.

85. Малько A.B. Стимулы и ограничения в праве. М.: Юристъ, 2004, 248 с.

86. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. 2 изд., Т. 18. М., 1961 г.

87. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ. Спб.: Питер, 2008, 351 с.

88. Мирошник C.B. Закон и мотивация .труда. М.: Март, 2003., 252 с.

89. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений.

90. M.: Юридическая литература, 1976, 259 с.

91. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: Юрид. лит., 1971., 248 с.

92. Пашерстник А.Е. Право на труд. Очерки по советскому праву / Отв. ред.: Швейцер Д.В. М.: Изд-во АН СССР, 1951, 231 с.

93. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.: АН СССР, 1949, 203 с.

94. Петражицкий Л.И. Теория права и государства и связи с теорией нравственности. В двух томах. Т. 2. СПб: Т-во "Екатерингофское Печатное Дело", Типография М. Меркушева, 1909, 758 с.

95. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. A.B. Батаршева, А.О. Лукьянова. 2-е изд., испр. М.: Издательство Института Психотерапии, 2007, 624 с.

96. Сперанский A.A., Драгункина Н.В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования. М.: Альфа-Пресс, 2006, 192 с.

97. Тищенков И. А., Фату ев A.A. Правовые вопросы материального стимулирования промышленности. М.: Юрид. лит., 1972, 214 с.

98. Торган К.Э. Правовые стимулы научно-технического прогресса в производственном объединении. М.: Юридическая литература, 1983, 88 с.

99. Тучкова Э.Г. Заработная плата. Комментарий к КЗоТ. М.: Проспект, 1997., 104 с.

100. Фату ев А. А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. М, 1977, 74 с.

101. Чаннов С.Е., Пресняков М.В. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Новые правила. М.: ГроссМедиа, 2007, 94 с.

102. Шапиро С.А., Шатаева О.В. Основы управления персоналом в современных организациях: экспресс-курс. М.: Гросс Медиа, 2008, 400 с.

103. Щербак Ф.Н. Стимулы трудовой деятельности (Методологический аспект). -Л: ЛГУ, 1976, 279 с.

104. Щур-Труханович Л. В. Поощрения и награды за трудовые достижения. М.: Финпресс, 2007, 272 с.

105. Статьи в периодических изданиях:

106. Абакумова А. Организация оплаты труда: когда необходима новая система? // Бизнес Актив, http://www.businessaktiv.ru/presscentre/statipublikacii/abakumovaasorganiza ciyaoplatytrudakogdaneobhodimanovayasistema/

107. Абрамова A.A. Проблемы ответственности в трудовом праве // Вестник МГУ. 1981. №4.

108. Абрамова О.В. Совершенствование законодательства о поощрении // Трудовое право. 2006. № 4.

109. Агафонов Ю.Г., Писке Р. Интеграция организационных культур на совместных российско-германских предприятиях // Менеджмент в России и за рубежом. 2003. № 5.

110. Адаменко Е. За что Вы платите своим сотрудникам? // HR-Portal, http://www.hr-portal.rU/node/l 643

111. Андрианов А. Нематериальные стимулы // ГК Международный институт менеджмента, http://www.gkmim.ru/index.php?area=publication«fepub=78.

112. Аронова С.А. Законодательные методы государственного регулирования доходов населения // Юрист. 2005. № 12.

113. Архипов В.В. Правовые последствия выплаты зарплаты "черным налом" // Адвокат. 2006. № 11.

114. Архипов В.В. Реформа оплаты труда бюджетников: ETC, базовые оклады (ставки), "безбазовая" оплата труда, что дальше? // Законодательство и экономика. 2008. № 10.

115. Ю.Бару М.И. Материальные санкции в трудовом праве // Советское государство и право. 1981. № 7.

116. Бару М.И. Охрана трудовой чести // Советское государство и право. 1979. №9.

117. Батанова К. Новую систему оплаты труда бюджетников запустят через неделю //Газета. 2008. № 224.

118. Белкин В., Белкина Н. Система, в которой присутствуют "кнут" и "пряник" // Человек и труд. 2005. № 2.

119. Н.Белоусова М.В. Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах свредными и опасными условиями труда // Налоги (газета). 2007. № 47.

120. Бобков В.Н., Меньшикова О.И., Степанов Т.Н. Об опыте и проблемах отраслевых социальных нормативов (на примере оплаты труда) // Уровень жизни населения регионов России. 2002. № 8. С. 10.

121. Боровой Я. БАСФ: запас прочности // Политическое обозрение. 1998. № 15.

122. Бромберг Г., Соловьева Г., Фатькина JT. Стимулирование изобретательства // Истина, http://istina.inion.ru/HTML/RBROMBSB.htm.

123. Брюховецкий H.H. Минимальная заработная плата в регионах: правомерность процедуры установления // Законодательство и экономика. 2008. № 2.

124. Бугров Ю.Л. Право и творчество рабочих и служащих в СССР // Правоведение. 1990. № 1.

125. Виговский Е.В., Карева М.Э. Налогообложение стимулирующих и компенсационных выплат // БиНО: Некоммерческие организации. 2008. №2.

126. Винокуров В.А. Государственное поощрение в трудовом праве России // Современное право. 2005. № 2.

127. Волнухина Е., Мельник Ю. Модель "Мотивация стимул" является системой индивидуального подхода к каждому работнику // Служба кадров и персонал. 2005. №11.

128. Воропаева Т.А. Мотивация труда как основа кадровой политики предприятия, http://www.masters.donntu.edu.ua/2004/fem/voropaeva/diss/

129. Вырковский В. Эффективная круговая порука // Секрет фирмы. 2004. № 28 (67).

130. Выступления на X съезде партии "Единая Россия", 20 ноября 2008 г.// Президент России (официальный сайт), http://www.kremlin.ru/text/appears/2008/ll/209455.shtml

131. Гарага О.В., Кочиер И.И. Расторжение индивидуального трудовогодоговора за нарушение трудовой дисциплины// Налоги (газета). 2007. №10.

132. Гетьман Н. Три цвета: черный, серый, белый // ЭЖ-Юрист. 2006. № 39.

133. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Полетаев А. Российская модель рынка труда и заработная плата (Часть 2). Механизмы, придающие гибкость оплате труда // Демоскоп Weekly, http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0325/tema05.php, 2008.

134. Глазкова J1. Альтернатива "газпромномики" средний бизнес. Россия имеет право на собственную мощную промышленность // Российская Федерация сегодня. 2007. № 2. '

135. Глазырин В.В. Вопрос ключевой, принципиальный. Что показали социально-правовые исследования // Хозяйство и право. 1984. № 5.

136. Головачев А. Развитие механизмов стимулирования повышения эффективности деятельности предприятия // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. № 8.

137. Гончарук В. А. Практика материального стимулирования // http://www.goncharuk.ru/articles/stimulation.

138. Гришина Г.П., Жаворонков A.B. Мотивационные модели и системы стимулирования//Российское предпринимательство. 2004. № 10.

139. Груздева Л. Успех вознаграждается руководством. Опыт компании "Данон" // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. № 2.

140. Гудимов Н.В. Трудовая активность, дисциплина, поощрение за труд // Советское государство и право. 1980. № 3.

141. Дракина М.Н. К вопросу о соотношении понятий "поощрение" и "стимулирование" в юридической науке" // Юридическое образование и ' наука. 2008. № 1.

142. Дроздова Е. Некоторые виды поощрительных выплат работникам, применяемых на практике // Кадровые решения. 2007. № 4.

143. Дряхлов Н., Куприянов Е. Мотивация персонала на западе // МО-Менеджмент,http://md-management.ru/articles/html/article32863.html

144. Дудаева Л., Еремина И. Повышая квалификацию работника развиваешь производство // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. №11.

145. Железнова И. Проблемы формирования константной и переменной частей оплаты труда // Трудовое право. 2008. № 2.

146. Жуков А., Берестова Л. Европейская практика оплаты труда в органах государственного управления // Государственная служба. 2006. № 3. С. 153.

147. Защищают права шахтеров // Пресс-релиз Федерации профсоюзных организаций Кузбасса. 2007. № 010 (2894).46.3вечаровский И.Э. Стимулирование в праве: понятие и структурные элементы // Правоведение. 1993. № 5.

148. Иванова Е. Минималку отделили от стимулов // ЭЖ-Юрист. 2008. № 8.

149. Ивлев А., Гарайбех Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт // Человек и труд. 2003. № 12.

150. Кибанов А. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности //Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. № 5.

151. Кибанов А. Мотивация и стимулирование персонала: взаимосвязь понятий // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. № 6.

152. Кириллова Н. Оплата труда бюджетников: новая модель // Человек и труд. 2003. № 2.

153. Ковнир В. Заработная плата: теория и практика // Плановое хозяйство. 1990. №6.

154. Коллективные системы стимулирования труда в развитых странах // Jobgrade.Ru, http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=171.

155. Комаров Е., Комаров А. Особенности российского кадрового менеджментана рубеже XXI века // Управление персоналом. 1999. № 9.

156. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования персонала предприятия // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2003. № 6.5 8.Кризис системы поощрения // JobsMarket,http://www.jobsmarket.ru/?getpage=239&contentid=3588513.

157. Кузнецова H.B. Финансово-промышленные группы японского типа // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 1.

158. Кузьминых А. Защита "компенсационных" методов снижения "зарплатных" налогов, налоговое планирование // Интернет портал для бухгалтера и юриста pravcons.ru, http://www.pravcons.ru/publl2-l 1-07-4.php, 12.11.07.

159. Кулькова И.А. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда // Управление персоналом. 2008. № 4.

160. Курилов В.И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда // Правоведение. 1998. № 2.

161. Магура М., Курбатова М. Оценочное собеседование (Практическое пособие для руководителей) // Управление персоналом. 2007. № 22.

162. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов //Управление персоналом. 2007. № 13-14.

163. Малько А. В. Поощрение как правовое средство // Правоведение. 1996. № 3 (214).

164. Малько А. В. Стимулы и ограничения как парные юридические категории // Правоведение. 1995. № 1.

165. Малько A.B. Стимулы и ограничения в праве // Правоведение. 1998. № 3. С. 141.

166. Мастеров Б.М. Психологические аспекты стимулирования персонала // Элитариум Центр дистанционного образования, http://www.elitarium.ru/2006/02/09/psikhologicheskieaspektystimulirovanija personala.html.

167. Материальное поощрение за труд // Бухгалтерский учет. Налогообложение. Аудит, http://www.audit-it.ru/articles/personnel/al 10/44039.html.

168. Матрусова Т.Н. Японская система управления трудом в условиях глобализации экономики // Труд за рубежом. 2001. № 1.

169. Милаш E.B. Система премирования на примере предприятия электроэнергетики // Справочник экономиста. 2006. № 2.

170. Михеев Д. Как измерить эффективность труда // Плановое хозяйство. 1989. №3.73 .Модель политики занятости в США // Рынок труда в России, http ://www.rutrud.ru/content/view/15/6.

171. Монусова Г. Сколько стоит школьный учитель? // Вестник общественного мнения. Левада-Центр. 2007. № 2.

172. Моральное поощрение за труд // Бухгалтерский учет. Налогообложение. Аудит, http://www.audit-it.ru/articles/personnel/al 10/44039.html.

173. Мотивация труда // Помощник кадровика, http://www.help-hr.ru/catalog/likbez/element.php?ID= 1285.

174. Некраха Т. В. Вознаграждение как отражение трудового вклада // Провизор. 2004. №1.

175. Немченко В. Труд: затраты или результаты // Правда. 1990. 25 января.

176. Нефагина К.А. Понятие и сущность стимулирования в трудовом праве // Социальное и пенсионное право. 2008. № 3.

177. Никитинский В. И., Глазырин В. В. Общие законы управления и правовое регулирование // Советское государство и право. 1978. № 9.

178. Никифорова H.H. Социальная функция трудового права // Правоведение. 1983. №2.

179. Никулина О. Проблема кризиса труда в условиях трансформации экономических отношений // Управление персоналом. 2007. № 12.

180. Нуртдинова А. Правовое регулирование оплаты труда // Хозяйство и право. 2006. № 10.

181. Орлов А.И. Главный секрет стимулирования // Российскоепредпринимательство. 2000. №12.

182. Орловский Ю.П. Совершенствование законодательства, регулирующего оплату труда научных работников // Законодательство и экономика. 2006. № 10.

183. Основные положения кадровой политики // 1Ж-Рог1а1: Сообщество НЕ.-Менеджеров, http://www.hr-portal.ru/pages/okk/kpo.php.

184. Парфенова Т. Японская система оплаты труда: опыт адаптации к российским условиям // Человек и труд. 2006. № 6.

185. Петров А.Я. Заработная плата как институт трудового права России и его совершенствование // Законодательство и экономика. 2007. № 9.

186. Петров А.Я. Защита и обеспечение прав работодателей в сфере экономической деятельности: аспекты трудового права // Законодательство и экономика. 2006. №11.

187. По затратам или результатам? "Круглый стол" // Социалистический труд. 1990. № 5.

188. Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора // Трудовое право. 2003. № 5.

189. Поляков А.Ю., Тихомиров И.В. Материальное стимулирование персонала и качество сборки на Волжском автозаводе // Социологические исследования.2003. № 1.

190. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Реализация принципов равенства и справедливости при оплате труда работников бюджетной сферы // Трудовое право. 2008. № 2.

191. Пятаков А.В. Ответственность по советскому трудовому праву // Советское государство и право. 1981. № 12.

192. Руденко П. Подготовка госслужащих: зарубежный опыт // Человек и труд.2004. № 2.

193. Румянцева В.Г., Кузьмин В.В. Проблемы и перспективы рецепции "менеджерской модели" государственной службы в современной России // Юридический мир. 2008. № 5.

194. Саликова Н.М. О премировании как способе стимулирования труда // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения. 2007. № 3.

195. Сейнароев Б.М. Материальное поощрение исполнения хозяйственно-договорных обязательств: Понятие и сущность // Правоведение. 1989. № 6.

196. Система оплаты и стимулирования труда персонала в США // Управление персоналом на предприятии, http://www.hr-models.net/content/view/35/l.

197. Скачкова Г.С. Роль права в регулировании отношений по моральному стимулированию труда// Советское государство и право. 1986. № 1.

198. Скачкова Г.С. Роль трудового коллектива в установлении льгот и преимущества лучшим работникам // Советская юстиция. 1986. № 5.

199. Соболев М., Рожкова Т. Как разработать систему материального стимулирования персонала // Психология и бизнес онлайн, http://www.psycho.rU/library/hr/motivation/l 019.

200. Соболевская A.A. Новые тенденции в оплате труда в США // Трудовое право. 2004. № 12.

201. Сойфер В.Г., Желтов О.Б. Правовые проблемы оплаты труда: теория и практика // Трудовое право. 2007. № 6.

202. Соколов В. Работа и заработок: азы социальной справедливости // Социологические исследования. 1990. № 2.

203. Сомов Л. Эффективная система оплаты труда еще один шаг к успеху вашей фирмы // Управление персоналом. 2004. №14.

204. Средства у предпринимателей есть. Но они опасаются вкладывать их в пензенскую экономику. // Пензенский областной информационный проект "58 region.ru", http://www.r58.ru/index.php?mod=viewtext&id=8284.

205. Стрелкова Л.В. О проблемах возрождения основных функций заработной платы // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия экономика и финансы. 2002. № 1.

206. Струкова О.С., Пушных В.А. Деловая культура России: измерение по Г.Хофстиду // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 2.

207. Структура денежных доходов и удельный вес расходов в денежныхдоходах населения // Федеральная служба государственной статистики, http://www.gks.ru/bgd/regl/b08l 1/IssWWW.exe/Stg/dO l/07-06.htm.

208. Супян В. Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в. // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 3.

209. Трошин А.Ф. Роль технико-юридических и правовых норм в развитии способностей работников // Советское государство и право. 1980. № 8.

210. Усовершенствование систем стимулирования труда в современных условиях // Менеджер по персоналу. 2006. № 4.

211. Фантаз С. Национальные особенности систем управления персоналом: Япония, США, Россия, Украина // HR-Portal, http://www.hr-portal.ru/node/867.

212. Фрагмент Отчета по результатам диагностики действующей системы материального стимулирования // ЕвроменеджменТ, http://www.emd.ru/business/uk/materialslst.php.

213. Хавричева Е. Заряженность на хорошую работу (Нематериальное стимулирование персонала предприятий малого предпринимательства) // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. № 5.

214. Хачатуров А., Гуревич Е.А. О возможности прямого заимствования опыта японского менеджмента в России // Финансовый менеджмент. 2001. №6.

215. Хачатуров А.Е., Белковский А.Н. Применимы ли в России традиции и опыт восточной школы менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. №1.

216. Хныкин Г. Локальные нормативные акты и дисциплина труда // Корпоративный юрист. 2006. № 3.

217. Хныкин Г.В. Трудовые споры о заработной планы и материальной ответственности // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4.

218. Хутаева К. "Поле Чудес" нематериального стимулирования // Мастер-класс, http://www.master-class.spb.ru/art-polechudes, 2006.

219. Чемеков В. Стратегические цели компании и мотивации персонала // Человек и труд. 2002. № 9.

220. Шабельников И.В., Завадски В.А. Изменить отношение сотрудников к работе: утопия или реальность? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2008. № 10.

221. Шестакова Е.Е. Отпуска и пособия в связи с материнством: опыт развитых стран // Труд за рубежом. 2005. № 2.

222. Яковлев P.A. Оплата и нормирование труда // Трудовое право. 2007. № 1.

223. Яковлев P.A. Стимулирующие выплаты как форма вознаграждения за труд // Справочник кадровика. 2004. № 9.

224. Яхонтова Е. Системный подход к мотивации персонала // HR-Portal, http://www.hr-portal.ru/node/73.

225. Сборники, энциклопедии, справочники, доклады:

226. Алексеева Д., Бобкова П., Григорьев С. Справочное пособие по социальной работе. М: Юрист, 1997, 168 с.

227. Большой толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. М.: ACT, 2004., 1268'С.

228. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. 2-е изд., перераб. и доп. -М.: Книжный мир, 2007., 860 с.

229. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 1. М.: Золотой век, ДИАМАНТ, 1999., 1158 с.

230. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. Издатель: РМГ Мультимедиа; Разработчик: РМГ Мультимеди, CD-ROM, 2003.

231. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы / Под ред. Ю.Л. Фадеева. Подготовлен для Системы КонсультантПлюс, 2006 .

232. Ефремова Т.Ф. Современный толковый словарь русского языка: В 3 т. М.: ACT; Астрель, 2006., Т. 3, 973 с.

233. Иванов A.A., Федькин М.Г., Глухов СВ. Трудовой коллектив и проблемы стимулирования труда // В сб.: Экономическая оценка и активизация трудовой деятельности. Челябинск, 1996., 361 с.

234. Ю.Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений: Справочное пособие. Изд. 2-е, перераб. М.: Альфа-Пресс, 2007., 920 с.

235. Новейший психологический словарь / Под ред. В.Б. Шапарь и др. Изд. 2-е. Ростов н/Д: Феникс, 2006., 816 с.

236. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: Оникс, 2008., 735 с.

237. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Скворцова Л.И. Изд.25-е, испр., доп. М., 2008., 976 с.

238. Словарь терминов // HR-Portal, http://wiki.hr-portal.ru/Slovar'Terminov/VornyjjSotrudnik.

239. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. -М.: Политиздат, 1981, 445 с.

240. Хныкин Г.В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды. М.: Изд-во ВНИИСЗ, 1983., Вып. 25. - С. 153-160.

241. Шабанова Г.П. Системы оплаты труда и компенсаций на предприятии. Семинар-практикум "Современные системы оплаты, мотивации и нормирование труда", 9-10 декабря 2008 г., http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=000701.5. Иностранная литература:

242. Alkula Т. Work Orientation in Finland: A Conceptual Critique and an Empirical Study of Work-related Expectations. Helsinki, 1990.

243. Hackman J.R., Oldham G.R. Motivation through the design of work: a test of a theory, 1976., P. 250-279.

244. Mukami T. Management and Productivity Improvement in Japan. Tokyo, Japan: Published by JMA consultants Inc. in cooperation with Japan Management Association (JMA). 1982.

245. Weiler Paul С. Governing the Workplace. The Future of Labor and Employment Law, P. 147- 149.

246. Кон Э. Почему не работают системы поощрений // Системы оплаты труда. -М.: Альпина Бизнес Букс, 2007., 212 с.

247. Ли Якокка. Карьера менеджера. М.: Попурри, 2007., 544 с.

248. Мерсер Д. ИБМ: Управление в самой преуспевающей корпорации мира. -М.: Прогресс, 1991., 456 с.

249. Мильнер Б.З. Останутся ли США лидером / Грейсон Джексон К. младший, О'Делл Карла Американский менеджмент на пороге XXI века. М.: Экономика, 1991.

250. Питере Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). М.: Прогресс, 1986., 528 с.

251. Правовое регулирование рационального использования трудовых ресурсов / Отв. ред. А.Р. Мацюк, З.К. Симорот. Киев: Наукова думка, 1989., 224 с.

252. И.Стредвик Д. Управление персоналом в малом бизнесе / Managing People in Small Business. СПб.: Нева, 2003., 288 с.

253. Фостер Р. Обновление производства: атакующие выигрывают: Перев. с анг. / Общ. ред. В. И. Данилова-Данильяна. М.: Прогресс, 1987., 272 с.

254. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Б. Снидерман Мотивация к работе. М.: Вершина, 2006., 240 с.

255. Диссертации, авторефераты:

256. Ачалова Е.Б. Система мотивации эффективной деятельности персонала промышленного предприятия: Дис. . канд. экон. наук. — Саранск, 2004., 180 с.

257. Ачилова М.Я. Рыночный механизм активизации трудовой деятельности: Дис. канд. экон. наук. М., 1997., 175 с.

258. Баранов В.М. Поощрительная норма советского социалистического права. Автореферат дис. . канд. юрид. наук. Саратов, 1975., 23 с.

259. Бекирова С.З. Совершенствование механизма материального стимулирования труда управленческого персонала в промышленности: Дис.канд. экон. наук. Краснодар, 2005., 178 с.

260. Бочкарев A.A. Трудовая мотивация как проблема социальной философии: Дис. . канд. филос. наук. Комсомольск-на-Амуре, 2004., 164 с.

261. Викуловская Н. В. Формирование мотивационного механизма повышения эффективности труда менеджеров: Дис. . канд. экон. наук. Саратов, 2002., 160 с.

262. Горшков А.Н. Стимулирование труда работников сельскохозяйственных предприятий: Дис. . канд. экон. наук. М., 2005 ., 184 с.

263. Зеленко Б.И. Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечения: Дисс. . канд. юрид. наук. М., 1980 ., 155 с.

264. Зубань C.B. Организационно-методические аспекты материального стимулирования управленческого персонала на полиграфических предприятиях: Дис. . канд. экон. наук. М., 2006., 207 с.

265. Ю.Иглин В. В. Правовое регулирование поощрений за успехи в труде на предприятии: По материалам предприятий Ульяновской области: Автореферат дис. . канд. юр. наук. М., 1990., 14 с.

266. П.Каринский С.С. Правовые способы материального и морального стимулирования рабочащих и служащих к дальнейшему повышению эффективности труда: Дисс. . д-ра юрид. наук. М., 1965., 556 с.

267. Коваленко О.С. Финансовые методы стимулирования профессиональной военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации: Дис. . канд. экон. наук. Ярославль, 2002., 185 с.

268. Корнеева A.A. Теоретические основы мотивации труда преподавателей высшей школы: Автореферат дис. . канд. экон. наук. М., 2007., 25 с.

269. Н.Кудрин СМ. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: Дис. . канд. юрид. наук. Пермь, 1998., 165 с.

270. Кумейко Е.А. Вознаграждение по труду в современном производственном процессе: Дис. . канд. экон. наук. М., 2004., 182 с.

271. Курилов В.И. Личность в системе управления трудом (правовой аспект): Дис. д-ра юрид. наук в форме науч. доклада.- СПб., 1998., 90 с.

272. Лебедева A.B. Реализация экономических интересов в условиях трансформации мотивов трудовой деятельности: Дис. . канд. экон. наук. -Казань, 2004., 151 с.

273. Левин O.B. Стимулирование в праве: теоретические и практические аспекты: Дис. . канд. юрид. наук: Саранск, 2006., 172 с.

274. Лексиков В.И: Факторный подход к стимулированию и оплате труда ' работников предприятий полиграфической промышленности: Дис. . канд. экон. наук. Саратов, 2003., 193 с.

275. Лобцова О.В. Управление стимулированием труда гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области: Дис. . канд. соц. наук. Чита, 2007., 162 с.

276. Мальцев В.А. Правовое регулирование заработной платы работников внебюджетной сферы Федеративной Республики Германии. Автореферат дис. канд. юрид. наук. М. 2007. 25 с.

277. Мирошник . C.B. Правовые стимулы в российском законодательстве: Автореферат дис. . канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону, 1997., 26 с.23.: Мирошник C.B. Теория правового стимулирования: Дис. . д-ра юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2003 360 с.

278. Нурмагамбетов A.M. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы: Дис. . д-ра юрид. наук. М., 1998., 324 с.

279. Петров A.A. Стимулирование работников как социально-правовой инструмент управления трудом: Дисс. . канд. юрид. наук. Владивосток, 2002., 178 с.

280. Петров А.Я. Рациональное использование трудовых ресурсов: проблемы теории и практики правового регулирования: Автореферат дис. . д-ра\*,. юрид. наук.-М, 1992., 38 с.

281. Пономарева Г.А. Методы регулирования заработной платы в России на современном этапе (правовые проблемы): Дис. . канд. юр наук. М., 2001., 187 с.

282. Ратехина В.А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату: Автореферат дис. . канд. юр. наук. Санкт-Петербург, 2007., 26 с.

283. Сазанова Н.В. Правовое ' регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы: Дис. канд. юрид. наук. М., 2003., 178 с.

284. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (Вопросы теории» и практики): Дис. . докт. юрид. наук. -Екатеринбург, 2003., 441 с.

285. Сафронов И.Ю. Правовое регулирование стимулирующих выплат по трудовому законодательству Российской Федерации. Автореферат дис. . канд. юр. наук. Екатеринбург, 2008., 22 с.

286. Скачкова Г.С. Моральное стимулирование труда рабочих и служащих в СССР: Автореферат дис. . канд. юр. наук. М., 1977., 24 с.

287. Слесарев В.А. Совершенствование системы трудовой мотивации персонала на предприятиях в условиях реформирования экономики: Автореферат дис. . канд. экон. наук. М., 2008., 25 с.

288. Соболев С. А. Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника: Дис. . канд. юрид. наук. Ижевск, 1998., 123 с.

289. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: Дис. . док.юр. наук. Екатеринбург, 2005., 355 с.

290. Ухова Л.Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству: Дис. . канд. юрид. наук. Омск, 2006., 219 с.

291. Фищук Г.В. Совершенствование материального стимулирования труда наемных работников (на примере угольных разрезов Кузбасса): Дис. . канд. экон. наук. Кемерово, 2004., 195 с.

292. Цехмистер П.Б. Правовое регулирование заработной платы в России (некоторые проблемы истории, теории и практики): Дис. . канд. юр. наук. -Пермь, 2003., 171 с.

293. Юрганова Е.Ю. Мотивация и стимулирование труда управленческого персонала организации: Дис. . канд. экон. наук. Екатеринбург, 2003., 201 с.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>