Тема 15. Оплата труда

15.1. Понятие и формы оплаты труда
15.2. Понятие заработной платы
15.3. Минимальная заработная плата
15.4. Системы заработной платы
15.5. Исчисление средней заработной платы
15.6. Ограничение удержаний из заработной платы
15.7. Сроки расчета при увольнении
15.8. Нормы труда

15.1. Понятие и формы оплаты труда

Согласно ст. 129 ТК РФ оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Формы оплаты труда. Выплаты производятся в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Не допускаются выплаты в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

15.2. Понятие заработной платы

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата обладает следующими признаками:

1) выплачивается систематически за производимую работу;
2) делится на основную и дополнительную части (надбавки, доплаты, премии и т.д.);
3) имеет определенную правовую организацию;
4) работник заранее знает, при каких условиях может быть повышена или, наоборот, понижена его заработная плата, и это стимулирует его труд;
5) для заработной платы установлен государственный ее минимум.

15.3. Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В величину МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

15.4. Системы заработной платы

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников ст. 130 ТК РФ включаются:
1) величина МРОТ в Российской Федерации;
2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
6) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
7) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
8) сроки и очередность выплаты заработной платы.

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Они представляют собой совокупность закрепленных в различных нормативных правовых актах, коллективных договорах и соглашениях нормативов, предназначенных для отражения в заработной плате содержания, сложности и условий труда (тяжести, вредности, климатических условий), квалификации работника для обеспечения дифференциации оплаты труда работников различных категорий.

Основными элементами тарифной системы являются:
- тарифные ставки (оклад) - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- оклады (должностные оклады) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующий и социальных выплат;
- тарифные сетки - это совокупность тарифных разрядов (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов (по отношению к первому разряду,

коэффициентом которого служит единица);
- тарифные коэффициенты показывают, во сколько раз тарифные ставки работников 2-го и последующих разрядов выше ставки работников 1-го разряда.

В настоящее время, согласно ст. 144 ТК РФ, системы оплаты труда устанавливаются:
- в федеральных государственных учреждениях;
- в государственных учреждениях субъектов РФ;
- в муниципальных учреждениях.Системы заработной платы - способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится сам порядок исчисления основного заработка работника.

Системы заработной платы различаются объектом начисления заработка в зависимости от двух способов измерения количества затрачиваемого труда: по времени и по количеству изготовленной продукции (выполненных операций). В соответствии с этим выделяются:

1) повременная система оплаты труда (оплата производится за фактически отработанное время);
2) сдельная (поштучная) система оплаты труда (оплата производится за фактически произведенную продукцию надлежащего качества).

Наряду с указанными двумя основными системами оплаты труда применяется дополнительная система - премиальная. Эта система самостоятельно не функционирует, а сочетается с повременной или сдельной системой.

Виды повременной системы заработной платы:
1) простая повременная (почасовая, поденная, помесячная);
2) повременно-премиальная.

Виды сдельной системы заработной платы:
1) простая неограниченная сдельная;
2) сдельно-премиальная;
3) сдельно-прогрессивная;
4) аккордная;
5) косвенная.

15.5. Исчисление средней заработной платы

Регулируется ст. 139 ТК РФ, согласно которой для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных трудовым законодательством, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренным ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 ТК РФ, определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых соглашений.

15.6. Ограничение удержаний из заработной платы

В связи с тем, что заработная плата является основным источником дохода большинства работников, в целях охраны заработной платы трудовое законодательство устанавливает ограниченный перечень удержаний из нее.

Согласно ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.
Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.
При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.
Указанные ограничения не распространяются на удержания при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержаний не может превышать 70%.

15.7. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

15.8. Нормы труда

Нормирование труда, которое регулируется гл. 22 ТК РФ, не составляет отдельного института трудового права, а относится к институту оплаты труда и, главным образом, к сдельной системе заработной платы.

Нормирование труда - это процесс исследования, разработки и установления необходимых затрат и результатов труда, а также оптимальных соотношений между численностью работников различных категорий и групп и количеством единиц оборудования.

Норма труда - установленный для работника объем работы (трудового задания) в течение установленного периода рабочего времени (в час, смену, неделю и т.д.), который он должен выполнить при нормальных условиях труда.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям ст. 163 ТК РФ относит:

1) исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

2) своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

3) надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

4) условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Виды норм труда:

- основные (нормы выработки) - это объем трудового задания, установленного в натуральных единицах (тоннах, метрах, штуках и т.д.), который работник или группа работников обязаны выполнить за определенное время - рабочую смену, рабочий час или другую единицу рабочего времени;
- нормы времени - величина затрат рабочего времени (в часах, минутах, секундах), необходимого для выполнения единицы работы (одного издания, определенной производственной операции и проч.);
- дополнительные (нормативы численности);
- нормативные задания;
- укрупненные и комплексные нормы (применяемые при коллективной организации труда).

По сфере их действия нормы труда могут быть:

1) единые;

2) типовые;

3) межотраслевые;

4) отраслевые;
5) локальные.

Нормы труда устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.