









Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

- *понятие оплаты труда и методы ее правового регулирования;*
- *государственные гарантии по оплате труда работников;*
- *понятие и установление заработной платы;*
установление минимальной заработной платы;
- *сроки и порядок выплаты заработной платы;*
ограничение удержаний из заработной платы; сроки расчета при увольнении;

-  **правовые последствия нарушения выплаты заработной платы;**
-  **тарифная система оплаты труда и ее элементы;**
-  **компенсационные и стимулирующие выплаты;**
способы начисления заработной платы;
-  **оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных;**
-  **нормирование труда;**
-  **гарантии и компенсации: понятие и виды;**
-  **общие гарантии и компенсации;**
-  **специальные гарантии и компенсации.**

Понятие оплаты труда и методы ее правового регулирования

Оплата труда - 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.



Государственные гарантии по оплате труда работников

- ◆ Минимальный размер оплаты труда в РФ;
- ◆ Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ◆ Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ◆ Ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- ◆ Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с ФЗ;
- ◆ Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ◆ Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- ◆ Сроки и очередность выплаты заработной платы.

Заработная плата

вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы

компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера)

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

Правила определения размера з/п:

1. максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже МРОТ
2. устанавливается трудовым договором по соглашению сторон
3. устанавливается на основе специальных нормативных актов (в бюджетной сфере)
4. *размер заработной платы* зависит от личного трудового вклада работника, качества его работы и условий, в которых он трудится

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) =
размеру месячной
заработной платы за труд
неквалифицированного
работника,
полностью отработавшего
норму рабочего
времени при выполнении
простых работ в
нормальных условиях труда
(при этом в величину МРОТ
не включаются компенсационные,
стимулирующие и социальные выплаты).

*минимальный
размер
оплаты труда
устанавливается
одновременно
на всей
территории
РФ
федеральным
законом
и не может
быть
ниже размера
прожиточного
минимума
трудоспособно
го
населения*

*С 1 июня
2011г. –
4611 руб.*

Форма заработной платы

в денежной форме
(в валюте РФ – рублях)

в неденежной форме
(не может превышать
20 % от общей суммы)

Порядок выплаты заработной платы.

- Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором
- Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.
- Она выплачивается **не реже чем каждые полмесяца** в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.
- При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- Оплата отпуска производится не позднее чем **за три дня до его начала.**

Ограниче
ние
удержани
й
из
заработн
ой
платы

по общему
правилу –
20 %
от суммы
з/платы

при
удержании
по
нескольки
м
исполните
льным
документа
м –
60 %
з/платы

предельны
й
размер
удержаний
в
отдельных
случаях
не может
превышат
ь **70 %**

*При
прекращении
трудового
договора –*

*в день увольнения
работника.*

**Выплата
заработной
платы**

*Не полученная ко дню смерти работника -
выдается членам его семьи или лицу,
находившемуся на иждивении умершего
на день его смерти. не позднее недельного срока
со дня подачи работодателю
соответствующих документов (ст. 140, 141 ТК РФ).*

Правовые последствия нарушения выплаты заработной платы

При задержке выплаты заработной платы на срок **более 15 дней** работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до получения задержанной суммы.

Уголовная ответственность руководителей организаций, установлена за невыплату работникам заработной платы **свыше 2 месяцев**, если это имело место из корыстной или иной личной заинтересованности – штраф в размере до 80 тыс. руб. или в размере дохода руководителя за период до шести месяцев либо лишения права занимать соответствующие должности сроком до 5 лет; либо лишения свободы сроком до 2 лет (ч. 1 ст. 145 УК РФ).

Материальная ответственность работодателя обязан выплатить с уплатой процентов от не выплаченных в срок сумм. Проценты начисляются за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по дню фактического расчета включительно.

Тарифная система оплаты труда – эта совокупность норм, принятых в централизованном и локальном порядке, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

оклад (должностной оклад) –

фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

тарифная ставка –

фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

тарифная сетка –

совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

тарифные коэффициенты



Компенсационные и стимулирующие выплаты

производятся в форме надбавок, доплат и других вознаграждений (например, премий).

Целью стимулирующих выплат является стимулирование работы по определенным профессиям, повышения мастерства работника и просто качественного выполнения им трудовых обязанностей.

Целью компенсационных выплат — компенсировать повышенную интенсивность труда (за совмещение профессий, руководство бригадой и т.д.) или труд в неблагоприятных условиях (за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, за сменную работу, за работу вахтовым методом, за разъездной характер работы и т.д.).

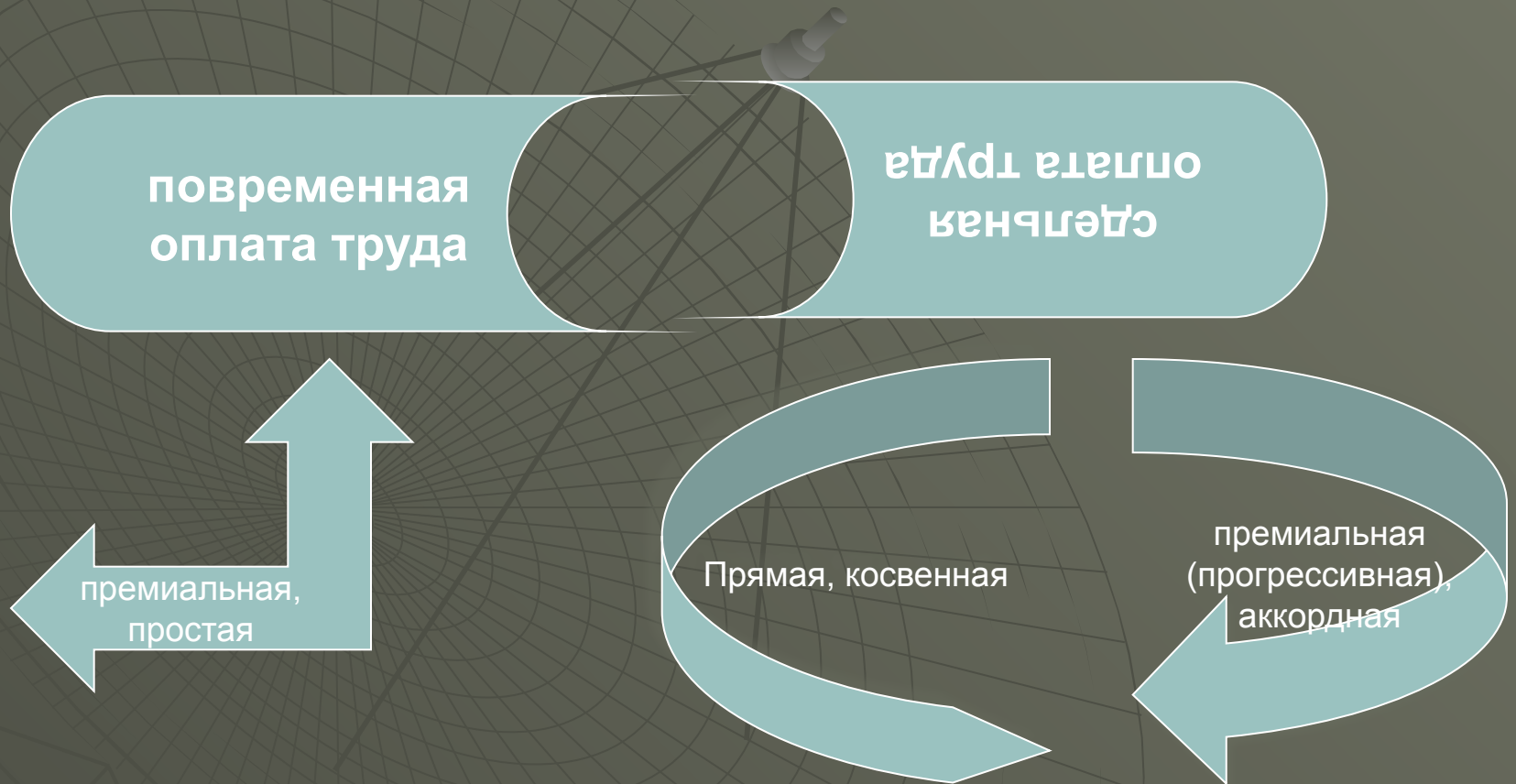
доплаты

надбавки

централизованные
установленные
трудовым
законодательством
и иными нормативными
правовыми актами,
содержащими нормы
трудового права
а также соглашениями

локальные
установленные
коллективными
договорами
и локальными
нормативными актами.

Способы начисления заработной платы



Оплата труда в особых условиях

производится в повышенном размере:

- ◆ на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- ◆ в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ);
- ◆ при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);
- ◆ при совмещении профессий (ст. 151 ТК РФ);
- ◆ при сверхурочной работе (ст. 152 ТК РФ);
- ◆ при работе в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ◆ при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ),

Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

В
размере
не ниже
средней
зарплат
ной
платы
работни
ка,
рассчит
анной
пропорц
иональн
о
фактиче
ски

работы
выполненной
объемом
в соответствии с
производится
зарплатной платой
нормируемой части
оплата
работника

по причинам, не зависящим
от работодателя и
работника

за работником сохраняется
не менее **2/3** тарифной ставки,
оклада,
рассчитанных пропорционально
фактически отработанному
времени

**не по вине
работника**
- наравне
с годными
изделиями.

Оплата труда
при изготовлении
продукции,
оказавшейся
браком

**по вине
работника**
- не подлежит

**частичный брак
по вине работника**
- по пониженным
расценкам в
зависимости от степени
годности продукции

по причинам,
не зависящим
от работодателя и работника
- в размере
*не менее 2/3 тарифной ставки,
оклада, рассчитанных
пропорционально времени простоя.*

**Оплата
времени
простоя**

**по вине
работодателя**
-
в размере
не менее 2/3
средней
заработной платы
работника

**по вине
работника**
не оплачивается

Нормирование труда

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

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

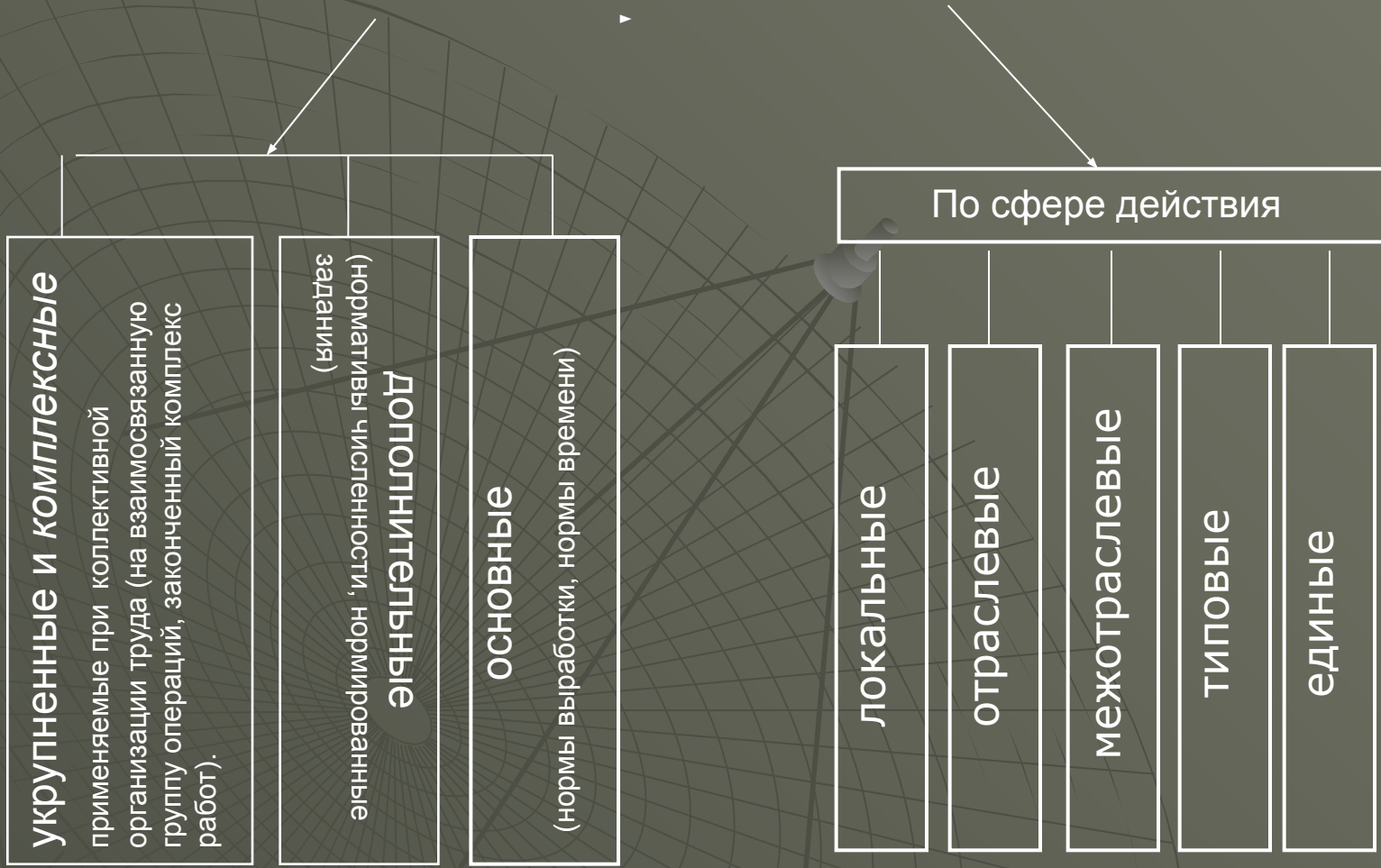
О введении новых норм труда работники должны быть извещены **не позднее чем за два месяца**.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

К таким условиям относятся:

- ♦ Исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- ♦ Своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- ♦ Надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- ♦ Условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163 ТК РФ)

Виды норм труда



Гарантии и компенсации

Гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.



- при приеме на работу,
--переводе на другую работу,
--по оплате труда и др.

1) при направлении в служебные командировки и переезде в другую местность;
3) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
4) при совмещении работы с обучением;
5) связанные с расторжением трудового договора;
7) др.

ипотеки
и ипотеки

имуще
ственные

неимуще
ственные

Действующие
параллельно
с трудовыми
отношениями

После
увольнения
работника