

Дисциплина Организация и оплата труда в торговле



ДОЦЕНТ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ «РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА»,

К.Э.Н., ДОЦЕНТ

Миргород Екатерина Евгеньевна

ДОЦЕНТ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ «РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА»,

К.Э.Н., ДОЦЕНТ

Мирзабалаева Фарида Исламудиновна

Тема 6.

Вознаграждение за труд

Вопрос 4.

Организация оплаты
труда на предприятии

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Организация заработной платы - ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты.

Организация оплаты труда в фирме – это комплекс действий работодателя, обеспечивающих выполнение заработной платой ее основных функций и устанавливающих взаимосвязь между количеством, качеством (квалификацией, сложностью, интенсивность) и результатами труда, с одной стороны, и размерами его вознаграждения – с другой.

Требования к организации денежного вознаграждения:

- *интегрированность* - система должна соответствовать стратегии, приоритетам и бренд-коду, не должна противоречить другим системам мотивации и элементам управления;
- *конкурентоспособность* - система должна превосходить системы мотивации конкурентов, опираться на лучшие отраслевые практики;
- *объективность* - размер вознаграждения работника должен определяться на основе достоверной оценки его труда;
- *прозрачность* - система должна быть понятной и доступной сотрудникам, легко оцениваться с точки зрения эффективности;
- *предсказуемость* - каждый сотрудник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

Требования к организации денежного вознаграждения:

- *адекватность* - вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу работника в результат деятельности всего коллектива, его уровню квалификации, опыту и креативности;
- *своевременность* - вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее ли не в форме прямого вознаграждения, то хотя бы в виде учета для последующего вознаграждения;
- *эффективность* - вознаграждение должно стимулировать работников, улучшать качество труда;
- *гибкость* - способность систем перенастраиваться под потребности бизнеса;
- *значимость* - вознаграждение должно быть существенным;
- *справедливость* - правила определения вознаграждения должны признаваться всеми.

Принципы организации заработной платы - объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

Принципы организации оплаты труда:

- повышение номинальной и реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда;
- всесторонняя дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работников в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения, его отраслевой принадлежности;
- соблюдение оптимальных пропорций при распределении дохода предприятия на цели потребления и накопления, что отражается в опережающих темпах роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы, а также в снижении затрат заработной платы на рубль продукции;

Принципы организации оплаты труда:

- соответствие меры оплаты труда мере труда (недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и др., соблюдение принципа справедливости в распределении средств внутри предприятия);
- государственное и региональное регулирование оплаты труда;
- обеспечение заинтересованности работника (через дифференциацию заработной платы, простоту, логичность и доступность для понимания работников форм и систем оплаты труда);

- учет конъюнктуры рынка труда, анализ сложившихся уровней заработной платы по группам профессий, в конкурирующих фирмах, что является существенной предпосылкой обеспечения организации кадрами требуемого профессионально-квалификационного состава;

- индексация заработной платы с инфляционным ростом цен, а также повышение ее уровня при снижении затрат заработной платы на единицу продукции, и ее рост с ростом эффективности деятельности предприятия;

- согласование экономических интересов работодателя и наемных работников на базе договорного регулирования условий оплаты труда;

одновременно и должна выступать заработной платой



**Основные элементы заработной платы
(из чего может состоять заработок
работника):**

- 1. тарифная ставка (должностной
оклад);**
- 2. доплата;**
- 3. надбавка;**
- 4. премия.**

$$\mathbf{ЗП = ТС + Д + Н + П}$$

Унифицированная форма № Т-51
 Утверждена Постановлением Госкомстата
 России от 5 января 2004 г. N 1

Закрытое акционерное общество "Дельтаон"

(наименование организации)

Форма по ОКУД
 по ОКПО

Код
0301010

(наименование структурного подразделения)

РАСЧЕТНАЯ ВЕДОМОСТЬ

Номер документа	Дата составления
	18.04.2015

Отчетный период	
с	по
01.02.2010	28.02.2010

Утверждаю Генеральный директор
 (должность)

Номер по порядку	Табельный номер	Фамилия, инициалы	Должность (специальность, профессия)	Тарифная ставка (часовая, дневная) (оклад), руб.	Отработано дней (часов)		Начислено, руб.						
					рабочих	выходных и праздничных	за текущий месяц (по видам расчетов)						
1	2	3	4	5	6	7	Оклад по дням	Надбавка за вредность	Оплата по производственным нарядам	Районный коэффициент	Оплата по часовому тарифу	Надбавка за проезд по Москве	По ур
1	0000000002	Акимова Е. И.	Главный бухгалтер	61210,00	19 (151)		61 210,00						
2	0000000020	Белов С. К.	Системный администратор	41200,00	19 (151)		41 200,00						
3	0000000011	Васькина Г. Д.	Начальник хозяйственного отдела	48100,00	19 (151)		48 100,00						
4	0000000023	Воронов А. И.	Помощник генерального	50200,00	19 (151)		50 200,00						

Различают *основную* и
дополнительную
оплату труда.

Два подхода к пониманию:

1-й подход:

Основная заработная плата:

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни;
- стимулирующие надбавки, премии.

Дополнительная заработная плата включает выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами:

- оплата времени отпусков;
- времени выполнения государственных и общественных обязанностей;
- перерывов в работе кормящих матерей;
- льготных часов подростков;
- выходного пособия при увольнении и др.

2-й подход:

Оплата труда включает:

основную, постоянную часть (оплата по тарифу или должностной оклад), реализующую в первую очередь воспроизводственную функцию заработной платы, и

дополнительную, переменную часть

(надбавки, доплаты, а также премии и социальные выплаты), в большей мере реализующую ее стимулирующую функцию.

В рыночных экономиках доля основного заработка в оплате труда составляет 80-90%.

В этом заинтересованы как работник, так и работодатель. Это связано с тем, что прибыль чаще всего обеспечивается не за счет высокой рентабельности, а за счет увеличения объемов реализации продукции, поэтому предприниматель заинтересован в высокой доле постоянной части заработной платы.

Кроме того, регулирование переменной части требует проведения учета и контроля многих показателей работы. Это – сложный процесс, ведущий к увеличению управленческих расходов.

Исходя из определения заработной платы, приведенного в статье 129 ТК РФ, можно выделить следующие ее **составные**

части:

1. основная (постоянная) часть заработной платы;
2. компенсационные выплаты;
3. стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Модели организации оплаты труда

Первая модель предполагает увеличение в структуре заработка доли его гарантированной части, увеличение ее до 80-90%. Этот вариант приемлем для крупных предприятий с четко регламентированными технологическими процессами, стабильными объемами производства. Предполагается, что в подобных условиях, при рациональной расстановке и должной подготовке и мотивации персонала, индивидуальные внутриквалификационные различия в результатах труда не составят больше 10-20%. Основным путем повышения трудового дохода для работника в этой модели является трудовая карьера.

Модели организации оплаты труда

Вторая модель, напротив, ориентирована на минимизацию гарантированной части заработка и индивидуализацию уровня оплаты труда на основе возрастания его гибкой части. Подобный подход предполагает регулярный и детальный учет трудовых заслуг, проведение систематической оценки персонала, что, несомненно, увеличивает трудоемкость расчетов по заработной плате. Главным фактором увеличения заработка является в этой модели наращивание индивидуального результата деятельности. Такая модель характерна для сферы малого бизнеса, фирм, функционирующих в сфере услуг.

Третья модель - так называемая модель «сквозного распределения». Фонд оплаты труда предприятия, включающий основную заработную плату, выплаты индивидуального характера и премии, формируется по остаточному принципу, после расчетов с поставщиками, кредиторами, выплаты процентов за кредит, формирования амортизационного фонда, отчислений от прибыли на развитие производства. Образующий фонд распределяется следующим образом. Выплаты индивидуального характера (доплаты за сверхурочные, работу в многосменном режиме, в праздничные и выходные дни, надбавки за профессиональное мастерство и проч.) как и следует из их названия, начисляются работникам в индивидуальном порядке. Основная заработная плата начисляется подразделениям по нормативам затрат заработной платы на рубль, единицу, или нормо-час продукции. Остаток средств на оплату труда формирует поощрительный фонд, который распределяется по многоуровневой системе: между цехами с учетом величины фонда основной заработной платы цеха и коэффициента его трудового вклада, аналогично – внутри цеха между участками и бригадами. Внутри бригад поощрительный фонд распределяется в соответствии с основной заработной платой работника и его коэффициентом трудового участия, характеризующим вклад в результат работы бригады. В данной модели полностью отсутствует гарантированность премиальных выплат. Общий заработок работника складывается из основной заработной платы, отражающей его индивидуальный результат, части поощрительного фонда, зависящей от результатов работы предприятия и вклада в его формирование цеха, участка,

Организация оплаты труда:

1. за что платить? (мера труда) – техническое нормирование труда;
2. сколько платить? (мера оплаты труда) – тарифное нормирование труда;
3. как платить? (как соединить меру труда и меру оплаты труда?) – формы и системы заработной платы

***Элементы* организации оплаты труда:**

1. Техническое нормирование труда;
2. Тарифное нормирование труда (тарифная система);
3. Формы и системы оплаты труда.

ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

```
graph TD; A[ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА] --> B[Техническое нормирование труда]; A --> C[Тарифное нормирование труда (тарифная система)]; A --> D[Формы и системы оплаты труда];
```

Техническое
нормирование труда

Тарифное нормирование труда
(тарифная система)

Формы и системы
оплаты труда

Техническое нормирование труда – процесс установления технически обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной *количественной оценки* затрат труда на выполнение конкретных работ; нормы используются при определении расценок, т.е. размеров оплаты труда за единицу работы.

Техническое нормирование труда
позволяет установить (оценить) меру
затрат труда.

Тарифное нормирование труда – система тарифных нормативов, или *тарифная система*, которая служит инструментом, позволяющим с определенной степенью приближения оценить *качество труда* (устанавливаются нормы качества труда).

Тарифное нормирование труда
предполагает установление *меры оплаты*
труда.

Учет количества труда имеет целью отразить в заработной плате продолжительность труда во времени (часах, днях) и интенсивность (напряженность) труда в единицу времени;

учет качества труда — его сложность и квалификацию работника, условия, в которых осуществляется трудовой процесс, в том числе тяжесть, вредность для здоровья, непривлекательность труда. Как фактор (показатель) качества труда учитывается также его значимость на уровне общества (народно-хозяйственная значимость) или более низких уровнях — отраслевом, внутриотраслевом, уровне предприятия или организации.

Формы и системы оплаты труда – способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда.

Формы и системы оплаты труда – способы соединения норм затрат труда и норм оплаты труда.

Учет качества труда, или качественных различий в труде, имеет своей конечной целью обеспечение равной оплаты за равный труд независимо от специфики конкретного содержания различных видов труда.

Качество труда может учитываться в заработной плате *разными способами*:

- на основе тарифной организации оплаты труда;

- на основе бестарифной организации оплаты труда.

При организации оплаты труда на предприятии необходимо учитывать следующие *факторы*:

- законодательные основы регулирования заработной платы;
- макроэкономические тенденции и прогнозные оценки социально-экономического развития страны;
- гарантии по заработной плате, предусмотренные соглашениями и коллективными договорами;
- политику фирмы в области оплаты труда;
- соображения справедливости (равная оплата за труд равной сложности и равные результаты труда).

Из требований экономических законов может быть сформулирована **система принципов организации оплаты труда**, включающая: **принцип оплаты по затратам и результатам**, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам; **принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства**, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышения эффективности производства; **принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы**, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

Из требований экономических законов может быть сформулирована **система принципов организации оплаты труда**, включающая: **принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда** следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма. **принцип равной оплаты за труд равной ценности**, этот принцип заменяет принцип равной оплаты за равный труд, существовавший ранее.

Тарифная система является центральным элементом организации оплаты труда, позволяющим дифференцировать уровень заработной платы в зависимости от качества труда.

Качество труда включает следующие компоненты:

- квалификация работника,
- степень сложности труда,
- его условия, определяющие затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени (тяжесть, вредность, интенсивность труда),
- характер труда,
- территориальное расположение предприятия (природно-климатические условия выполнения работы),
- значение отрасли и др.

Существует *два вида тарифных систем* заработной платы:

- централизованная (на федеральном уровне) - характерна для регулирования оплаты труда служащих государственных и муниципальных организаций;

- локальная (в пределах организации, индивидуального предпринимателя) - предусматривается в коллективных договорах и локальных нормативных актах.

Тарифная система – это совокупность нормативов, необходимых для учета основных различий в труде, связанных с его сложностью и квалификацией работников.

Тарифное нормирование оплаты труда направлено на обеспечение правильной оценки и оплаты конкретных видов труда в зависимости от его качественных особенностей и тех условий, в которых он протекает.

Основными элементами тарифной системы являются:

- тарифно-квалификационные справочники и профессиональные стандарты;
- тарифные сетки;
- тарифные ставки оплаты труда рабочих и оклады руководителей, специалистов и прочих служащих;
- доплаты и надбавки тарифного характера, которые компенсируют дополнительные трудозатраты работников
- (в том числе районные коэффициенты и надбавки).

Тарифное нормирование труда (тарифная система)

```
graph TD; A[Тарифное нормирование труда (тарифная система)] --> B[тарифно-квалификационные справочники и профессиональные стандарты]; A --> C[тарифные сетки]; A --> D[тарифные ставки и должностные оклады]; A --> E[доплаты и надбавки к тарифной заработной плате, в том числе районные коэффициенты и надбавки];
```

тарифно-квалификационные
справочники и
профессиональные стандарты

тарифные
сетки

тарифные
ставки и
должностные
оклады

доплаты и надбавки к тарифной
заработной плате, в том числе
районные коэффициенты и
надбавки

ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Техническое
нормирование труда

Тарифное нормирование труда
(тарифная система)

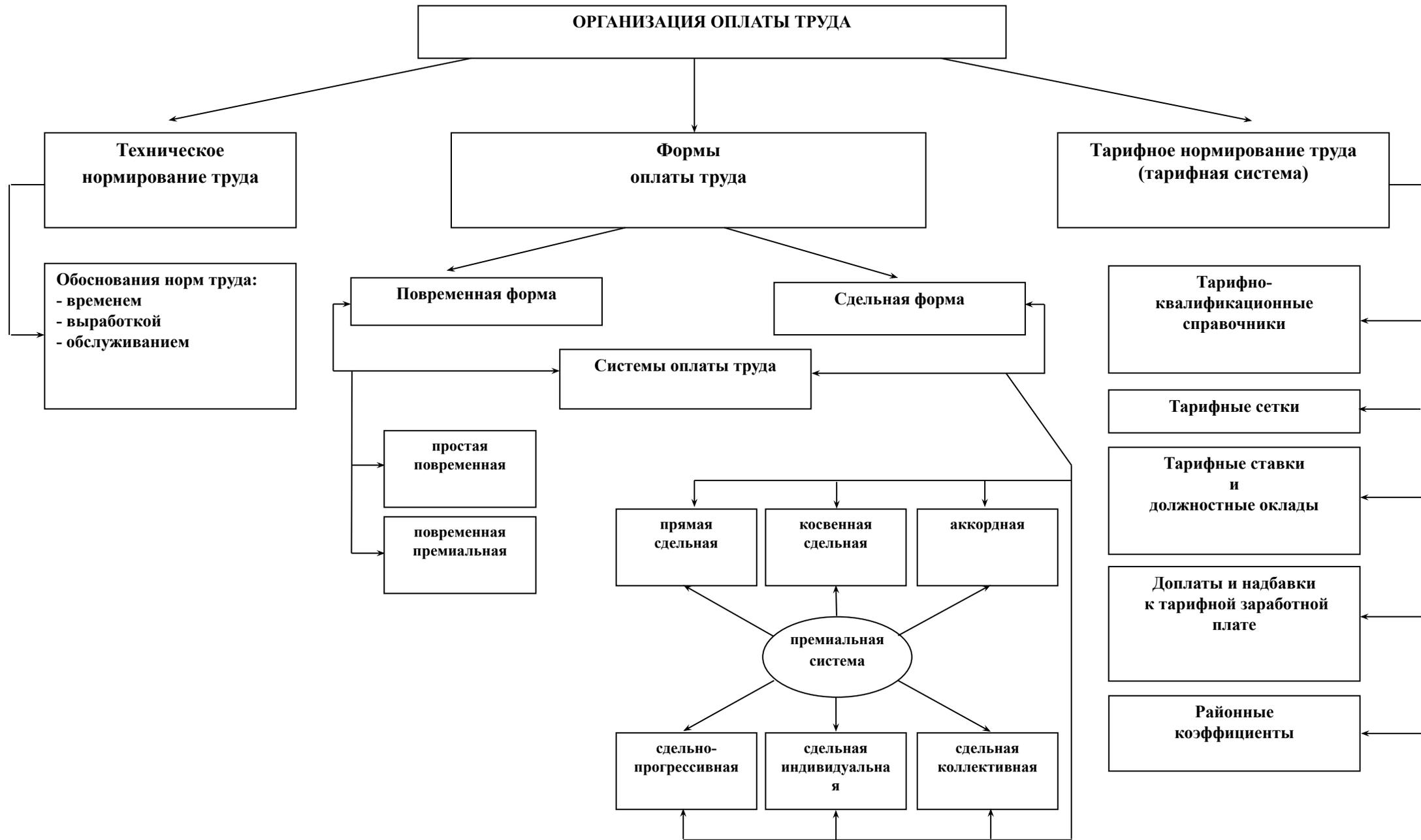
Формы и системы
оплаты труда

тарифно-квалификационные
справочники и
профессиональные
стандарты

тарифные
сетки

тарифные
ставки и
должностные
оклады

доплаты и надбавки к тарифной
заработной плате, в том числе
районные коэффициенты и
надбавки



1. выявление рыночных ставок заработной платы за работы, аналогичные тем, которые выполняются на предприятии (как показывает зарубежный и отечественный опыт, рыночные ставки заработной платы определяются, прежде всего, по ключевым должностям);
2. разработку тарифной системы, которая включает:
 - тарификацию работ на основе ЕТКС работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих, квалификационных справочников служащих, а также, в случае необходимости, разработанных на предприятиях собственных систем оценки рабочих мест (грейдовая система);
 - единую тарифную сетку (либо тарифную сетку рабочих и схемы должностных окладов служащих), построенную по результатам тарификации и группировки различных видов работ в разряды;
 - обоснование тарифной ставки 1-го разряда (на основе прожиточного минимума трудоспособного населения в данном регионе);
 - установление тарифных ставок (окладов) по разрядам тарифной сетки;
 - установление компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок;
3. разработку норм и нормативов по труду;
4. выбор форм и разработку систем оплаты труда для всех работников либо для отдельных категорий или профессий (должностей);
5. разработку системы стимулирования (премирования) за результаты деятельности организации;

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Для обеспечения межотраслевого единства в проведении тарификации работ в соответствии статьей 143 Трудового кодекса РФ тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифно-квалификационные справочники – это сборники профессиональных характеристик, предназначенных для дифференциации работ и работников в зависимости от сложности труда и квалификации работника, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации работников.

В настоящее время применяются:

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС),

Квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих для производственных отраслей (КСДС),

Квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

На основании справочников:

- устанавливается наименование профессии;
- определяются разряды работ или осуществляется отнесение работы к той или иной группе по оплате труда в зависимости от сложности, характера и специфических условий труда, в которых она выполняется, а также квалификации, требующейся от работников;
- составляются должностные инструкции;
- присваивается квалификационный разряд, от чего зависит размер тарифной ставки рабочего;
- составляются учебные планы и программы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих во всех отраслях экономики;
- разрабатываются списки работ и профессий по льготному пенсионному обеспечению и т.д.

Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ТКС) — нормативный документ общегосударственного значения, предназначенный для тарификации труда, включая тарификацию работ и тарификацию рабочих по конкретным профессиям. Тарифно-квалификационные характеристики профессий сгруппированы в разделы по производствам и видам работ. Совокупность этих разделов представляет собой ***Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)***, рекомендуемый для применения предприятиями, организациями, учреждениями на всем пространстве Российской Федерации независимо от их ведомственной подчиненности, организационно-правовых форм, а также форм собственности.

Первый выпуск ЕТКС включает тарифно-квалификационные характеристики по профессиям рабочих, общим для всех отраслей экономики (более 100 наименований), последующие выпуски — по специфически отраслевым профессиям. В целом ЕТКС включает в себя тарифно-квалификационные характеристики по более чем 6 тыс. наименований профессий.

Условия труда, отклоняющиеся от нормальных (их тяжесть, вредность для здоровья человека, работа в ночное и сверхурочное время и др.), в разряде не учитываются, за исключением случаев их экстремальности, влияющей на уровень сложности труда и повышающей требования к квалификации исполнителя (работа на высоте, в ограниченных замкнутых пространствах, под водой и т.п.). Условия труда находят отражение в заработной плате рабочих посредством повышения тарифных ставок или установления соответствующих доплат к ним.

Тарифно-квалификационные характеристики профессий по разрядам, приведенные в ЕТКС, состоят, как правило, из **трех разделов**:
«Характеристика работ»,
«Должен знать»,
«Примеры работ».

В разделе «Характеристика работ» содержится списание основных, наиболее типичных для данной профессии и данного разряда работ, которые должен выполнять рабочий.

В разделе «Должен знать» излагаются основные требования к квалификации рабочего, необходимой для выполнения работ, которые приведены в разделе «Содержание работ», т.е. знание свойств предметов труда, конструктивных особенностей орудий труда, последовательности и стадий ведения технологического процесса, технической и технологической документации и т.д.

В разделе «Примеры работ» приводится перечень работ, наиболее типичных и представительных для данной профессии и данного разряда, которые должен уметь выполнять рабочий и по аналогии с которыми может быть определен разряд других работ.

Вопрос о присвоении или повышении рабочему квалификационного разряда решается общезаводскими или цеховыми квалификационными комиссиями, создаваемыми на предприятиях.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (КСДС)

состоит из двух разделов.

В первом из них приведены квалификационные характеристики по 197 наименованиям общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и других служащих, широко распространенных на предприятиях, в учреждениях и организациях прежде всего производственных отраслей экономики (промышленности, строительства, транспорта и др.).

Во втором разделе содержатся квалификационные характеристики по 46 наименованиям должностей работников, занятых в научно-исследовательских, проектных и изыскательских организациях, а также в редакционно-издательских подразделениях учреждений, организаций и предприятий.

В качестве нормативов прямого действия квалификационные характеристики должностей служащих являются основой для разработки на предприятиях, в учреждениях и организациях внутренних организационно-распорядительных документов - должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников.

Квалификационная характеристика каждой должности служащего включает три раздела:

В разделе «Должностные обязанности» отражены основные функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию служащих.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования к специальным знаниям работника, а также знаниям законодательных и нормативных актов, положений и инструкций, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе «Требования к квалификации» определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения должностных обязанностей, и требования к стажу работы, которые являются нормативным условием для занятия той или иной должности.

В квалификационных характеристиках должностей специалистов предусматривается в пределах одной и той же должности без изменения ее наименования внутридолжностное квалификационное категорирование по схеме:

специалист,

специалист III категории,

специалист II категории,

специалист I категории,

ведущий специалист (высшая ступень).

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и уровня подготовленности работников требованиям должностных квалификационных характеристик определяется квалификационной комиссией предприятия, учреждения, организации.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации квалификационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Профессиональный стандарт (ПС) – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ч.2 ст.195.1 ТК РФ).

Профессиональный стандарт содержит описание трудовых функций, выполняемых по данному виду деятельности, а также требования к знаниям, навыкам и опыту работы специалистов, осуществляющих эти функции.

Предприятие может самостоятельно проводить работу по тарификации рабочих и служащих, однако обычно для этих целей используется указанные выше справочники. Кроме того, знакомство с методиками, используемыми в ЕТКС, КСДС, ПС и др., может способствовать построению рациональной системы оплаты труда на предприятии.

Тарифная сетка – совокупность определенного числа тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифная сетка – сводная таблица тарифных коэффициентов, которая используется для определения заработной платы категорий работников, распределенных по тарифным разрядам в зависимости от уровня сложности труда и квалификации.

Тарифная сетка - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации); представляет собой шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников по разрядам и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифные коэффициенты – коэффициенты редукации труда, соизмеряют труд разной степени сложности и простой неквалифицированный труд.

Величина *тарифного коэффициента* показывает, во сколько раз уровень оплаты данного разряда больше первого разряда.

Первым разрядом тарифицируются рабочие начального (низшего) уровня квалификации, выполняющие наиболее простые работы, последним — работники высшего уровня квалификации, выполняющие наиболее сложные работы.

Тарифная сетка имеет следующие **характеристики**:

1. *Количество разрядов*;

2. *Диапазон* – это соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов (последнего и первого; например, 4,5:1).

3. *Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов* – разность между соседними коэффициентами.

4. *Относительное возрастание тарифных коэффициентов* – показывает, на сколько процентов тарифный коэффициент данного разряда больше предыдущего.

5. *Характер нарастания тарифных коэффициентов*.

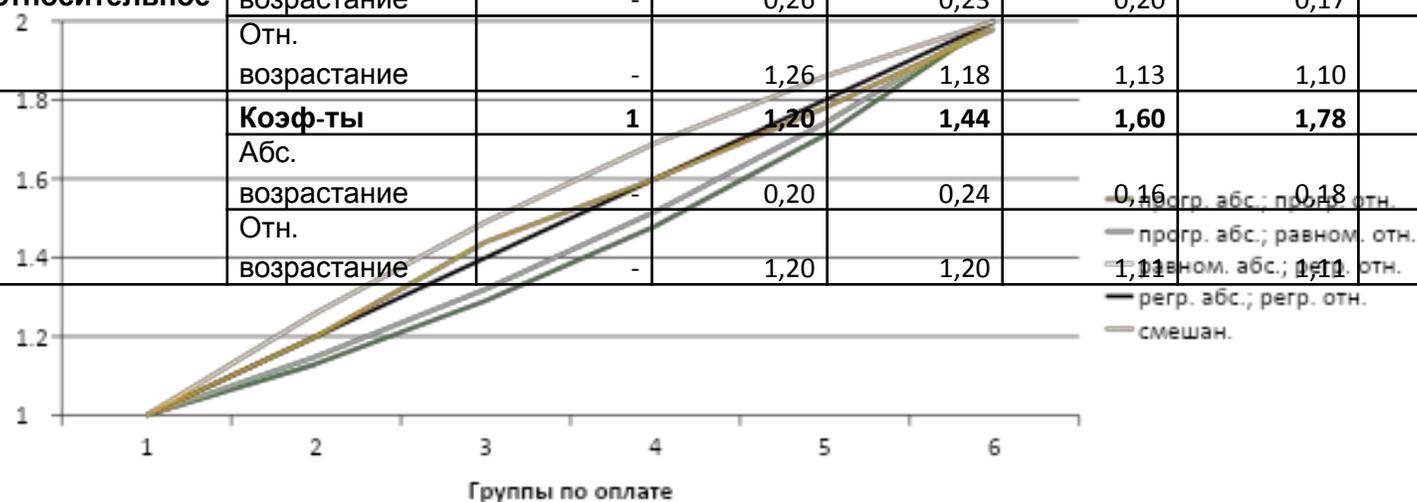
Различают тарифные сетки с равномерным, прогрессивным, регрессивным и смешанным нарастанием.

Пример тарифной сетки для оплаты труда рабочих

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1,0	1,008	1,204	1,350	1,531	1,800	1,892	2,0
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов, ед.	--	0,008	0,116	0,146	0,181	0,269	0,092	0,108
Относительное возрастание тарифных коэффициентов, %	--	0,8	19,4	12,1	13,4	17,6	5,1	5,7

Характер нарастания тарифных коэффициентов

Группы / характер нарастания		1	2	3	4	5	6
прогрессивное абсолютное; прогрессивное относительное	Коеф-ты	1	1,13	1,29	1,48	1,71	2,00
	Абс. возрастание	-	0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
	Отн. возрастание	-	1,13	1,14	1,15	1,16	1,17
прогрессивное абсолютное; равномерное относительное	Коеф-ты	1	1,15	1,32	1,52	1,74	2,00
	Абс. возрастание	-	0,15	0,17	0,20	0,23	0,26
	Отн. возрастание	-	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15
равномерное абсолютное; регрессивное относительное	Коеф-ты	1	1,20	1,40	1,60	1,80	2,00
	Абс. возрастание	-	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Отн. возрастание	-	1,20	1,17	1,14	1,13	1,11
регрессивное абсолютное; регрессивное относительное	Коеф-ты	1	1,26	1,49	1,69	1,86	2,00
	Абс. возрастание	-	0,26	0,23	0,20	0,17	0,14
	Отн. возрастание	-	1,26	1,18	1,13	1,10	1,08
смешанное	Коеф-ты	1	1,20	1,44	1,60	1,78	1,98
	Абс. возрастание	-	0,20	0,24	0,16	0,18	0,20
	Отн. возрастание	-	1,20	1,20	1,11	1,11	1,11



Единая тарифная сетка по оплате труда работников организаций бюджетной сферы

Разряды оплаты	Тарифные коэффициенты		Разряды оплаты	Тарифные коэффициенты	
	с 01.11.1992	с 01.12.2001		с 01.11.1992	с 01.12.2001
1	1,00	1,00	10	3,99	2,44
2	1,30	1,11	11	4,51	2,68
3	1,69	1,23	12	5,10	2,89
4	1,91	1,36	13	5,76	3,12
5	2,16	1,51	14	6,51	3,36
6	2,44	1,67	15	7,36	3,62
7	2,76	1,84	16	8,17	3,90
8	3,12	2,02	17	9,07	4,20
9	3,53	2,22	18	10,07	4,50

**Единая тарифная сетка по оплате труда работников
организаций бюджетной сферы**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффици- енты	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22
Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффици- енты	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5

**Единая тарифная сетка по оплате труда работников
организаций бюджетной сферы г. Москвы на 2009г.**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22
Тарифные ставки (оклады), руб.	5420	6016	6667	7371	8184	9051	9973	10948	12032
Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5
Тарифные ставки (оклады), руб.	13225	14526	15664	16910	18211	19620	21138	22764	24390

Охарактеризуйте и сравните представленные тарифные сетки двух крупных промышленных предприятий по следующим показателям:

- количество разрядов;
- диапазон;
- абсолютные межразрядные разницы;
- относительные межразрядные разницы;
- характер нарастания тарифных коэффициентов.

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22
Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тарифные коэффициенты	1,00	1,26	1,44	1,56	1,77	2,02	2,30	2,54	2,84	3,18	3,56
Разряды оплаты труда	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Тарифные коэффициенты	3,99	4,47	5,01	5,61	6,28	7,03	7,88	8,82	9,88	11,07	12,39

Тарифная ставка – это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда за единицу рабочего времени.

Различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Они устанавливаются на предприятиях в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда и его значимости, отраслевой принадлежности предприятия в виде фиксированных величин.

Тарифная ставка (должностной оклад) работника определяется по формуле:

$$ТС_n = ТС_1 \times Т_{кп},$$

где $ТС_n$ – тарифная ставка (должностной оклад) работника n -го разряда; $ТС_1$ – тарифная ставка (должностной оклад) работника 1 разряда; $Т_{кп}$ – тарифный коэффициент n -го разряда по применяемой тарифной сетке.

Тарифная ставка первого разряда определяет минимальную оплату наиболее простого труда (труда низшего уровня квалификации).

В соответствии с действующим законодательством месячные ставки (а также часовые и дневные, пересчитанные в месячные) по своему размеру *не могут быть ниже* минимальной заработной платы, установленной на общегосударственном либо региональном уровнях.

Согласно принятым еще в 80-е гг. централизованно разработанным тарифным условиям оплаты, которые применяются на многих предприятиях до настоящего времени (при соответствующей корректировке абсолютных уровней оплаты для тех или иных периодов), **тарифные ставки первого разряда дифференцируются** по следующим двум признакам, или тарифообразующим факторам:

1. по формам оплаты (сдельная, повременная), когда ставки сдельщиков установлены в больших размерах, чем повременщиков, ввиду большей напряженности труда сдельно оплачиваемых рабочих;
2. по отдельным профессиональным группам, когда выделяются, например, группы с явно повышенной интенсивностью труда (станочники, рабочие на конвейерных и поточных линиях и т.п.) или с повышенной ответственностью, вызванной применяемыми техническими средствами (высокопроизводительными машинами, агрегатами и т.п.).

3. Кроме того, предприятия используют **дифференциацию тарифных ставок** первого разряда по условиям и тяжести труда: тарифные ставки повышаются в определенном проценте при отклонении условий и степени тяжести труда на рабочем месте от нормальных.

Эти признаки дифференциации ставок могут быть приняты предприятием полностью, частично или заменены другими, вытекающими из его специфики.

См.: Рекомендации Минтруда РФ по разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников предприятий (4-е издание, переработанное и дополненное)

Так, на машиностроительных предприятиях практикуется установление **трех групп ставок первого разряда, дифференцированных по формам оплаты** (для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков), т.е. всего *шести уровней ставок*:

Первая (наиболее высокая по размеру) группа ставок предназначена для слесарей-инструментальщиков и станочников широкого профиля; станочников на уникальном оборудовании, занятых изготовлением особо сложной продукции; слесарей-ремонтников, электромонтеров и наладчиков, занятых ремонтом, наладкой и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования.

Вторая группа ставок предназначена для станочных работ по обработке металла и других материалов на металлообрабатывающих станках; для работ по холодной штамповке металла и других материалов; для работ по изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки.

Третья группа ставок предназначена для остальных работ.

Согласно централизованно утвержденным условиям оплаты, первая группа ставок начального разряда примерно на 21% превышала третью группу ставок и на 8% — вторую группу. При этом дифференциация ставок первого разряда между сдельщиками и повременщиками для всех трех групп ставок установлена в одинаковом размере — 7% в пользу сдельщиков.

Должностной оклад - норма ставки заработной платы для служащих и других работников, чья деятельность непосредственно не влияет на объем производства и не является производственной.

Должностной оклад - ежемесячный размер повременной заработной платы. Оплата труда в форме должностного оклада устанавливается руководящим, инженерно-техническим работникам, служащим, младшему обслуживающему персоналу и работникам охраны, а также некоторым категориям рабочих.

В основу определения размеров должностных окладов служащих так же, как и у рабочих, положен минимальный размер заработной платы, установленный на государственном уровне.

ТК РФ. Статья 129. Основные понятия и определения:

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

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.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Доплаты и надбавки к тарифной части заработка преследуют цель более полной оценки особенностей труда.

Доплаты носят компенсационный,
а надбавки - стимулирующий характер.

Доплата к заработной плате – это денежная выплата компенсирующего характера, связанная с режимом работы и условиями труда, которая выплачивается работникам сверх тарифной ставки (оклада) с учетом интенсивности и условий труда. Назначение доплат – возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях труда.

Надбавка к зарплате – это денежная выплата сверх заработной платы, которая имеет целью стимулировать работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или определенной сфере деятельности. Надбавки вводятся для стимулирования высокого качества продукции и эффективности личного труда.

Виды доплат и надбавок к тарифным ставкам

Доплаты	Надбавки
за работу на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда	за высокое профессиональное мастерство
при выполнении работ различной квалификации	за достижения в труде
за высокую интенсивность труда (например, на конвейерах)	за выполнение особо важных и особо срочных работ
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	за стаж работы в неблагоприятных климатических условиях
за работу в сверхурочное время	
за совмещение профессий (должностей); расширение по сравнению с нормой зон обслуживания; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	
за работу в ночное время	
по районным коэффициентам	



В настоящее время **все виды доплат и надбавок** можно разделить на две группы :

1. не имеющие ограничений по сферам деятельности и являющиеся обязательными для предприятий всех форм собственности:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в сверхурочное время;
- за работу в ночное время;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение по сравнению с нормой зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. имеющие ограниченную сферу применения, которые, в свою очередь, делят на три группы:

Первая группа - выплаты, носящие стимулирующий характер:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации;
- за выполнение особо важных и особо срочных работ;
- за ученую степень, звание;
- за классный чин, дипломатический ранг;
- за знание иностранного языка;
- за выслугу лет, стаж работы;
- за стаж работы в неблагоприятных климатических условиях.

Вторая группа - выплаты, связанные с особым характером выполняемой работы:

- за работу в воскресные дни, являющиеся рабочими днями по графику;
- за высокую интенсивность труда (например, на конвейерах);
- за ненормированный рабочий день;
- за работу по графику с разделением дня на части перерывами не менее двух часов;
- за многосменный режим работы;
- за вахтовый метод работы;
- в связи с подвижным разъездным характером работы;
- за допуск к государственной тайне;
- за особые условия государственной службы.

Третья группа - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- по районным коэффициентам.

Доплаты компенсационного характера, т.е. относящиеся ко всем работникам (независимо от сферы деятельности), должны применяться на предприятиях в обязательном порядке.

В действующем законодательстве определены одинаковые нормы права, однако, на практике трудящимся даются различные гарантии в зависимости от уровня тарифных ставок на том или ином предприятии.

Стимулирующие выплаты определяются предприятием самостоятельно и производятся в пределах имеющихся средств. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективных договорах.

В трудовом договоре по соглашению сторон размеры доплат и надбавок могут быть конкретизированы и увеличены по сравнению с размерами, предусмотренными в нормативных актах.

В данном случае условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором, соглашением, а последнее, в свою очередь, – по сравнению с законом и иными нормативными правовыми актами.

Размер доплат и надбавок чаще всего определяется *в процентах* к должностному окладу или тарифной ставке за отработанное время.

Однако предприятие может устанавливать их и *в абсолютной сумме* — либо в равном размере для всех работников, либо дифференцированно.

Размеры доплат и надбавок должны корректироваться при изменениях окладов или тарифных ставок с учетом инфляции.

ТК РФ, Статья 146. Оплата труда в особых условиях

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

ТК РФ, Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

ТК РФ, Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

ТК РФ, Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

ТК РФ, Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

ТК РФ, Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

ТК РФ, Статья 152. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

ТК РФ, Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

ТК РФ, Статья 154. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Учет качества труда может происходить и **без** использования тарифной системы

Бестарифная система оплаты труда не предполагает использования тарифных ставок и сеток.

Заработная плата работника полностью зависит от конечных результатов работы фирмы. При ней *разряд* работнику *не присваивается* и *тарифная ставка* или *оклад не устанавливается*. Индивидуальный заработок работника при этом определяется как *доля* в общей зарплатке, в общем фонде оплаты.

Бестарифная система оплаты труда применяется на небольших предприятиях, там, где работники хорошо знают друг друга и существует общая заинтересованность в конечных результатах работы.

В качестве разновидности оплаты труда можно рассматривать **денежное вознаграждение за выполнение договора подряда**, при заключении и выполнении авторского договора. При этом стороны оформляют взаимоотношения не в качестве работодателя и работника, а как заказчик и исполнитель (подрядчик). В России подобные отношения являются договорами гражданско-правового характера. Они регулируются не Трудовым кодексом, а Гражданским кодексом РФ.

ТК РФ, статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты 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.

ТК РФ, статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

ТК РФ, статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

ТК РФ, статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

ТК РФ, статья 157. Оплата времени простоя

Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Задача:

Директор объявляет работникам:

- Снижаю вашу зарплату на 10%.

Работники возмутились.

Через некоторое время директор говорит:

- Ладно, повышаю вам зарплату на 10%.

Есть ли у работников повод для беспокойства?

Спасибо за внимание!

Контакты

Адрес: г. Москва, Стремянный пер., д.36, 3 корпус, 6 этаж, 631 каб.

Телефон: 8 (495) 958-20-74

Эл.почта: kafedra-etiz@rea.ru, Mirgorod.EE@rea.ru