



МЧС РОССИИ  
Санкт-Петербургский университет  
Государственной противопожарной службы



# Кафедра трудового права

Тема №7  
«ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД»

## Учебные вопросы

1. Понятие и форма выплаты заработной платы.
2. Различные системы оплаты труда
3. Гарантии по выплате заработной платы.

# 1. Понятие и форма выплаты заработной платы

**Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).**

**Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда**

Признанное мировым сообществом правовое понятие заработной платы определено в **Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949)**. **Статья 1** указанной Конвенции предусматривает, что термин **«заработная плата»** означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

## Основные черты заработной платы как правовой категории:

- 1) это вознаграждение за труд;
- 2) размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством;
- 3) права и обязанности по выплате заработной платы возникают из факта заключения трудового договора.

# Заработная плата характеризуется следующими признаками:

- 1) оплачивается выполнение работником трудовой функции, т.е. затраченного им живого труда;
- 2) основанием оплаты является выполнение работником установленных норм труда;
- 3) размер заработной платы устанавливается в соответствии с количеством и качеством труда и с учетом коллективного (совокупного) результата;
- 4) оплата труда производится по заранее определенным нормам и расценкам;
- 5) оплата труда носит гарантированный характер;
- 6) выплата заработной платы производится систематически;
- 7) регулирование заработной платы осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора.

## Принципы правового регулирования оплаты труда

**В первую очередь** это положения Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Статья 23 Декларации предусматривает, что каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд и на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи.

**Вторым принципом** правового регулирования оплаты труда выступает обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ (ст. 2 ТК)

**МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК). Однако этот принцип еще не действует, ч. 1 ст. 133 ТК будет введена в действие специальным федеральным законом (ст. 421 ТК).**

В нашей стране, как и в большинстве стран мира, используется **три основных метода** регулирования оплаты труда:

- ✓ принятие законов и иных нормативных правовых актов государством;
- ✓ коллективно-договорное регулирование;
- ✓ установление условий оплаты труда в трудовом договоре.

Конкретные системы и размеры заработной платы (включая системы материального поощрения) определяются в коллективно-договорном порядке или путем принятия локальных нормативных актов. Коллективно-договорные или локальные нормативные акты устанавливают условия и порядок индексации заработной платы, некоторые правила оплаты при отклонении от нормальных условий труда, место и сроки выплаты заработной платы, форму оплаты труда; могут устанавливать период для расчета средней заработной платы, предусматривать льготы и преимущества для работников.

**Круг вопросов, которые могут решаться в коллективном договоре или соглашении, достаточно широк и включает в себя:**

- ✓ выбор системы оплаты труда;
- ✓ определение размеров оплаты труда (тарифных ставок, должностных окладов) или способов их исчисления (коэффициенты трудового участия, проценты от выручки и т.п.);
- ✓ установление надбавок и доплат, носящих стимулирующий характер и не предусмотренных действующим законодательством;
- ✓ механизм индексации заработной платы;
- ✓ форма оплаты труда;
- ✓ порядок, место и сроки выплаты заработной платы;
- ✓ форма расчетного листка;
- ✓ установление системы нормирования труда;
- ✓ премирование;

**Круг вопросов, которые могут решаться в коллективном договоре или соглашении, достаточно широк и включает в себя:**

- ✓ **установление компенсационных выплат, в том числе размера оплаты труда в ночное время; размера оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;**
- ✓ **установление оплаты труда при освоении новых производств (продукции);**
- ✓ **установление периода для расчета средней заработной платы (если существует необходимость установить иной период, чем это предусмотрено ст. 139 ТК);**
- ✓ **повышение гарантий, установленных государством.**

В том случае, когда коллективный договор в организации не заключается, все вопросы, которые обычно решаются в этом договоре, могут найти отражение в локальном нормативном акте:

- положения об оплате труда;
- приказе руководителя организации;
- положения о премировании, положениях об отдельных видах выплат и т.п.

**В некоторых случаях трудовой договор становится основным регулятором условий оплаты труда. Это происходит, когда:**

- а) в организации (например, в субъекте малого предпринимательства) не заключен коллективный договор и не утверждены локальные нормативные акты, устанавливающие систему и размер заработной платы;**
- б) трудовой договор заключается с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;**
- в) трудовой договор заключается с работодателем — физическим лицом;**
- г) трудовой договор заключается с религиозной организацией.**

Две формы выплаты заработной платы:  
денежной и натуральной.  
Основной является денежная форма,  
натуральная форма заработной платы  
используется обычно как дополнительная.

В ТК включена специальная норма, предусматривающая формы оплаты труда (ст. 131 ТК). В соответствии с установленными правилами выплата заработной платы производится в рублях, однако коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника может быть предусмотрена частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной (неденежной) форме.

Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, а также объектов, изъятых из оборота или ограниченных в обороте, не допускается.

## 2. Различные системы оплаты труда

**Система оплаты труда** (по смыслу ст. 135 ТК) - совокупность правил определения заработной платы. Она включает:

- способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов).
- условия и порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера,
- условия и порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

## Традиционно выделяют следующие системы оплаты труда.

**Простая повременная система.** При использовании этой системы размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

**Повременно-премиальная система** предполагает выплату тарифной ставки (должностного оклада) и премии за выполнение плана по объему и качеству продукции, экономию сырья и материалов, выполнение договорных обязательств организации и т.п.

**Прямая сдельная система** предлагает наиболее простой способ определения заработка путем умножения расценки на количество изготовленных деталей (произведенных операций). Расценка рассчитывается исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени. При этом нормы выработки, как правило, применяются в массовом и крупносерийном производстве, нормы времени — в единичном и мелкосерийном производстве.

**Сдельно-премиальная система оплаты труда** основана на установлении в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей, например, за выполнение (перевыполнение) норм выработки, снижение трудоемкости, экономию сырья и материалов, освоение новой техники, снижение процента брака и т.д.

***Сдельно-прогрессивная система*** характеризуется тем, что рабочему за выполнение установленной нормы (базовой величины) оплата производится по обычным сдельным расценкам, а при перевыполнении нормы расценки повышаются.

**Сдельно-регрессивная система оплаты труда** применяется в тех случаях, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию. При такой системе оплаты продукция, произведенная в соответствии с нормой (планом), оплачивается по базовой расценке. Каждая единица продукции, произведенной сверх установленной нормы (плана), оплачивается по пониженной расценке.

***Косвенная сдельная система оплаты труда*** устанавливается для вспомогательных рабочих (занятых ремонтом и наладкой оборудования, другими видами обслуживания основных рабочих). Сущность ее заключается в том, что заработок вспомогательного рабочего зависит от результатов труда основных рабочих.

**Аккордная система (сдельный аккорд)** предполагает установление размера оплаты не за отдельную единицу продукции (производственную операцию), а за определенный комплекс (объем) работ. Эта система оплаты применяется для отдельных групп рабочих в целях усиления их заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения задания.

Каждая из указанных систем может быть *индивидуальной* или *коллективной (бригадной)* в зависимости от того, определяется ли заработок рабочего по индивидуальным или групповым показателям.

### 3. Гарантии по выплате заработной платы

#### Основные гарантии по оплате труда.

ТК содержит специальную норму, которая предусматривает основные государственные гарантии по оплате труда работников. Это ст. 130 ТК, которая включает в систему основных государственных гарантий величину МРОТ в Российской Федерации.

МРОТ выполняет две функции:

защищает трудящихся от неоправданно низкой заработной платы, не обеспечивающей воспроизводство рабочей силы, является базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов.

В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Главной (и пока единственной) такой мерой выступает **индексация заработной платы** в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

К государственным гарантиям ТК относят и обеспечение **регулярности выплаты** заработной платы. Статья 136 ТК в соответствии со сложившейся традицией и требованиями конвенции МОТ № 95 устанавливает место и сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается регулярно не реже чем каждые полмесяца.

Еще одной гарантией по оплате труда, которая также обеспечивается в основном нормами иной отрасли законодательства, выступает **ограничение размеров налогообложения заработной платы**. В соответствии со ст. 224 НК налоговая ставка на заработную плату независимо от ее величины устанавливается в размере 13%. Кроме того, работникам для удовлетворения социально значимых потребностей предоставляются налоговые вычеты: стандартные, например, на каждого несовершеннолетнего ребенка (ст. 218 НК); социальные, например, на оплату медицинских услуг или обучения (ст. 219 НК); имущественные, например, на приобретение квартиры (ст. 220 НК).

Следующая гарантия, имеющая комплексный характер, это обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности. В соответствии с п. 1 ст. 64 ГК при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Аналогичное правило действует в отношении индивидуального предпринимателя (п. 3 ст. 25 ГК).

Среди государственных гарантий по оплате труда работников названы также **государственный надзор и контроль** за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

## Задание на самостоятельную подготовку

1. Системы оплаты труда.
2. Гарантии предоставляемые работникам в качестве компенсаций за переработку, сверхурочную работу и работу в ночное время.
3. Материальная ответственность работодателя за не своевременную выплату заработной платы.