

Оплата праці



- Зміст

- Введення
- Заробітня плата
- Форми оплати праці
- Встановлення заробітної плати
- Тарифна система оплати праці
- Порядок, строки, місце виплати заробітної плати
- відповідальність роботодавця

• Введення

Для ефективної діяльності керівництво будь-якої організації має здійснювати відповідні дії, які спонукають працівників до зацікавленості у своїй праці.

Оплата праці - одна з найважливіших функцій управління кадрами.

До Загальноросійському дня бібліотек підготовлена електронна виставка «Оплата праці».

Головною мета електронної виставки: просвіта трудящих з правового регулювання оплати праці.

У структуру електронної виставки включені:

Заробітня плата;

Форми оплати праці;

Встановлення заробітної плати;

Тарифна система оплати праці;

Порядок, строки, місце виплати заробітної плати;

Відповідальність роботодавця.

• Заробітня плата

Оплата праці керівників та головних бухгалтерів

Оплата праці при виготовленні продукції, що виявилася браком

Оплата праці при невиконанні норм праці, невиконанні трудових (посадових) обов'язків

Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації

Оплата праці при суміщенні професій

Оплата понаднормової роботи

Оплата праці в нічний час

Оплата праці за час простою

Оплата праці в особливих умовах

Оплата праці вихідні, неробочі та святкові дні

Оплата праці при освоєнні нових виробництв (продукції)

Заробітна плата (оплата
праці працівника)

Винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також компенсаційні виплати (доплати і надбавки компенсаційного характеру, в тому числі за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, роботу в особливих кліматичних умовах і на територіях, що зазнали радіоактивного забруднення, та інші виплати компенсаційного характеру) і стимулюючі виплати (доплати і надбавки стимулюючого характеру, премії та інші заохочувальні виплати).

Оплата праці при
виконанні робіт різної
кваліфікації

При виконанні працівником робіт різної кваліфікації:

з погодинною оплатою праці його праця оплачується за роботою вищої кваліфікації з відрядною оплатою праці його робота оплачується за розцінками виконуваної ним роботи.

У випадках, коли з урахуванням характеру виробництва працівникам з відрядною оплатою праці доручається виконання робіт, що тарифікуються нижче присвоєних їм розрядів, роботодавець зобов'язаний виплатити їм межразрядную різницю.

Тарифний коефіцієнт

Ставлення годинної або денної ставки оплати праці, встановленої стосовно до даного розряду тарифної сітки, до відповідною ставкою оплати праці за нижчим розрядом. Наприклад, якщо годинна ставка оплати праці по восьмому розряду в п'ять разів вище, ніж за першим, то тарифний коефіцієнт дорівнює п'яти.

• Форми оплати праці

- Частка заробітної плати, що виплачується в негрошовій формі, не може перевищувати 20 відсотків від нарахованої місячної заробітної плати.

Виплата заробітної плати не допускається в бонах, купонах, у формі боргових зобов'язань, розписок, а також у вигляді спиртних напоїв, наркотичних, отруйних, шкідливих та інших токсичних речовин, зброї, боєприпасів та інших предметів, щодо яких встановлено заборони чи обмеження на їх вільний оборот.

• Встановлення заробітної плати

- Заробітна плата працівнику встановлюється трудовим договором відповідно до діючих у даного роботодавця системами оплати праці.
- Системи оплати праці, включаючи розміри тарифних ставок, окладів (посадових окладів), доплат і надбавок компенсаційного характеру, в тому числі за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, системи доплат і надбавок стимулюючого характеру і системи преміювання, встановлюються колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами відповідно до трудового законодавства і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права.
- Локальні нормативні акти, що встановлюють системи оплати праці, приймаються роботодавцем з урахуванням думки представницького органу працівників.

Умови оплати праці, визначені трудовим договором, не можуть бути погіршені в порівнянні з встановленими трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами. Умови оплати праці, визначені колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, не можуть бути погіршені в порівнянні з встановленими трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права.

• Тарифна система оплати праці

Тарифні системи оплати праці - системи оплати праці, засновані на тарифній системі диференціації заробітної плати працівників різних категорій.

- Тарифний розряд
- Тарифікація робіт
- Кваліфікаційний розряд

Тарифна система диференціації заробітної плати працівників різних категорій включає в себе:

Тарифна ставка

Оклад (посадовий оклад)

Тарифна сітка

Тарифний коефіцієнт

- Складність виконуваних робіт визначається на основі їх тарифікації.
- Тарифікація робіт і присвоєння тарифних розрядів працівникам виробляються з урахуванням єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників, єдиного кваліфікаційного довідника посад керівників, фахівців і службовців або з урахуванням професійних стандартів. Зазначені довідники та порядок їх застосування затверджуються в порядку, що встановлюється Урядом Російської Федерації.
- Тарифні системи оплати праці встановлюються колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами відповідно до трудового законодавства і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права. Тарифні системи оплати праці встановлюються з урахуванням єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників, єдиного кваліфікаційного довідника посад керівників, фахівців і службовців або професійних стандартів, а також з урахуванням державних гарантій з оплати праці.
- Заробітна плата працівників державних і муніципальних установ не може бути нижче встановлених Урядом Російської Федерації базових окладів (базових посадових окладів), базових ставок заробітної плати відповідних професійних кваліфікаційних

• Порядок, строки, місце виплати заробітної плати

- При виплаті заробітної плати роботодавець зобов'язаний сповістити у письмовій формі кожного працівника:
- про складові частини заробітної плати, яка належить йому за відповідний період;
- про розміри інших сум, нарахованих працівнику, у тому числі грошової компенсації за порушення роботодавцем встановленого терміну відповідно виплати заробітної плати, оплати відпустки, виплат при звільненні та (або) інших виплат, належних працівникові;
- про розміри і про підстави зроблених утримань;
- про загальну грошову суму, що підлягає виплаті.
- Форма розрахункового листка затверджується роботодавцем з урахуванням думки представницького органу працівників у порядку, встановленому для прийняття локальних нормативних актів.
- Заробітна плата виплачується:
- як правило, у місці виконання ним роботи або перераховується на вказаний працівником рахунок у банку на умовах, визначених колективним договором або трудовим договором;
- безпосередньо працівникові, за винятком випадків, коли інший спосіб виплати передбачається федеральним законом або трудовим договором.
- Заробітна плата виплачується не рідше ніж кожні півмісяця в день, встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, трудовим договором. Для окремих категорій працівників федеральним законом можуть бути встановлені інші строки виплати заробітної плати. При збігу дня виплати з вихідним або неробочим святковим днем виплата заробітної плати провадиться напередодні цього дня.
- Оплата відпустки провадиться не пізніше ніж за три дні до його початку, розрахунок при звільненні - в день звільнення.
- Видача заробітної плати, що не отриманої до дня смерті працівника, видається членам його сім'ї або особі, який перебував на утриманні померлого на день його смерті, не пізніше тижневого строку з дня подачі роботодавцю відповідних документів.

Місце і строки виплати заробітної плати в негрошовій формі визначаються колективним договором або трудовим договором.

• Відповідальність роботодавця

- Роботодавець і (або) уповноважені ним у встановленому порядку представники роботодавця, які допустили затримку виплати працівникам заробітної плати та інші порушення оплати праці, несуть відповідальність відповідно до цього Кодексу та іншими федеральними законами.
- У разі затримки виплати заробітної плати на термін більше 15 днів працівник має право, сповістивши роботодавця в письмовій формі, припинити роботу на весь період до виплати затриманої суми .
- У період зупинення роботи працівник має право у свій робочий час відсутнім на робочому місці, але зобов'язаний вийти на роботу не пізніше наступного робочого дня після отримання письмового повідомлення від роботодавця про готовність провести виплату затриманої заробітної плати в день виходу працівника на роботу.
- Невиплата понад двох місяців заробітної плати, здійснена керівником з корисливої або іншої особистої зацікавленості, карається в порядку встановленому.

Не допускається призупинення роботи:

в періоди введення військового, надзвичайного стану або особливих заходів відповідно до законодавства про надзвичайний стан;

державними службовцями;

в організаціях, безпосередньо обслуговуючих особливо небезпечні види виробництв, обладнання;

працівниками, в трудові обов'язки яких входить виконання робіт, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням життєдіяльності населення (енергозабезпечення, опалення та тепlopостачання, водopостачання, газopостачання, зв'язок, станції швидкої та невідкладної медичної допомоги).