

Тема 9. Заработная плата и нормирование труда.

9.1. Методы правовой организации оплаты труда

Новое российское трудовое законодательство закрепляет следующие принципы правовой организации заработной платы:

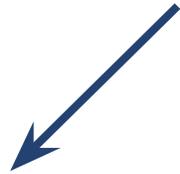
- - за равноценный труд производится равная оплата. Дискриминация в оплате запрещена;
- - оплата труда зависит от трудового вклада работника и максимальным размером не ограничена;
- - минимальный размер оплаты труда установлен государством. В соответствии с ростом цен он систематически пересматривается и повышается;
- - труд оплачивается в зависимости от его сложности, тяжести, вредности условий труда, значения на данном предприятии, с учётом района труда;
- - оплата труда конкретного работника устанавливается по соглашению его с работодателем (доплата, надбавки) по трудовому договору;
- - формы, системы и тарифы оплаты труда регулируются коллективным договором, соглашениями. В бюджетных организациях размер оплаты труда устанавливается Правительством РФ.

9.2. Понятие заработной платы.

Заработная плата - это установленное соглашением сторон (не ниже государственного минимума) и предусмотренное коллективным договором (соглашением) систематическое вознаграждение за работу, выполняемую по трудовому договору.

Заработная плата — это один из элементов трудовых правоотношений, заключаая трудовой договор, работник договаривается о конкретном ее размере.

**Существуют два метода правовой
организации заработной платы:**



**централизованный -
государственный;**

**децентрализованный
- договорный.**

Централизованно-государственное регулирование сохраняется пока лишь для бюджетных организаций. Договорный метод установления размеров оплаты труда существует на всех уровнях договоров: от трудового и коллективного до федерального генерального, социально-партнерского соглашения.

Договорный метод включает два уровня:



коллективный



индивидуальный

- 1. Коллективный - коллективный договор, социально-партнерское соглашение.
- 2. Индивидуальный трудовой договор между работником и работодателем.

Порядок начисления трудового стажа для получения процентных надбавок к зарплате лицам, работающим в районах с тяжелыми климатическими условиями, разъяснен в постановлении Минтруда РФ:

Согласно ему трудовой стаж такой надбавки суммируется, а к основаниям прекращения трудовых отношений, не дающим права на подобное суммирование, относятся следующие:

- - Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден на лишение свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения этой работы;
- - Систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;
- - Прогоул (в том числе отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- - Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- - Утрата доверия к работнику со стороны работодателя, если он непосредственно обслуживал денежные или товарные ценности;
- - Совершение работником по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, установленного, вступившим в законную силу приговором суда;
- - Требование профоргана о расторжении трудового договора с -руководящим работником;
- - Увольнение вследствие дисциплинарного взыскания, налагаемого в соответствии с уставами или положениями о дисциплине и др.

Тарифно-квалификационные справочники - это перечень для данного производства профессий и видов работ. Он содержит квалификационную характеристику различных видов работ по их сложности с указанием, какому разряду соответствует та или иная работа, и требования, предъявляемые к работнику при присвоении разряда.

Назначение районного коэффициента - компенсировать повышенные расходы, связанные с проживанием в определенных районах с неблагоприятными климатическими условиями.

В настоящее время размер заработка, на который начисляется районный коэффициент, никаким пределом не ограничен и включает:

- - Вознаграждение за выслугу лет;
- - Надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним: районах Дальнего Востока, Сибири, Урала, Северных районах Европейской части России, Вологодской области и некоторых других. Перечень их утверждался еще союзными нормативными актами, которые с дополнениями и изменениями продолжают действовать до настоящего времени. Этот перечень постоянно расширяется.

Районный коэффициент устанавливается во всех случаях исчисления среднего заработка (ст. 148 ТК РФ).

9.3. Доплаты устанавливаются

Доплаты устанавливаются:

- за совмещение профессий, должностей;
- за руководство бригадой, звеном, кафедрой;
- за вахтовый метод работы;
- в связи с разделением смены на две части;
- в связи с работой в многосменном режиме и др.

Исходя из порядка установления надбавки и доплат, их можно разделить три вида.

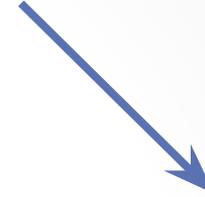
- Первая группа - централизованные, установленные законодательством:
- -за классность;
- -за звание по профессии;
- -за стаж работы по специальности;
- -за непрерывную работу в одном регионе;
- -за разъездной характер работ;
- -за работу в ночное время;
- -северные надбавки;
- -за работу и проживание в зоне Чернобыльской аварии.
- Вторую группу составляют надбавки и доплаты локальные,
- - установленные предприятием:
- - за тяжесть и вредность условий труда;
- - за профессиональное мастерство;
- - за интенсивность труда и др.

9.4. Системы оплаты труда

Система оплаты труда - способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам, в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев – и с его результатами.

Основными являются системы

оплаты труда:



повременная

сдельная.

При **повременной системе** оплаты труда заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой или должностным окладом за фактически отработанное время (час, день, месяц). Повременная работа может **быть почасовой, поденной, помесечной:**

- **при поденной** - оплате подлежит каждый фактически отработанный день (на сезонных работах);
- **месячная** сумма зависит от количества рабочих дней;
- **при почасовой** - учитывается каждый проработанный час, и размер заработка определяется количеством часов, отработанных в день (преподаватели-почасовики).

При **сдельной системе** оплаты труда оплачивается каждая единица произведенной продукции по сдельным расценкам. **В зависимости от способа выработки сдельная оплата подразделяется на:**

- **прямую сдельную;**
- **косвенную сдельную;**
- **сдельно-погрессивную;**
- **аккордно-сдельную.**

- **При прямой сдельной системе** заработок рабочего вычисляется путем умножения расценки на количество произведенных им деталей, выполненных операций и т.д.
- **Косвенно-сдельная система** оплаты труда применяется для вспомогательных работников, от результатов труда которых зависит бесперебойная работа станков, агрегатов, своевременность обеспечения инструментами, заготовками, сырьем.
- **При сдельно-прогрессивной системе** оплата производится по прогрессивно повышающимся сдельным расценкам:
 - а) в пределах нормы выработки оплата производится по обычным расценкам;
 - б) за сверхнормативную продукцию - по повышенным расценкам (применяется для стимулирования роста производительности труда).
- **Аккордно-сдельная система** оплаты труда - это такая система, при которой для отдельного исполнителя или группы (звено, бригада) размер вознаграждения устанавливается не за одну производственную операцию, а за комплекс работ.

И сдельная и повременная системы могут дополняться премиальной системой.

- Премиальные системы разрабатывают и устанавливают работодатели. Она предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования (по итогам за год, с учетом продолжительности и непрерывного стажа в организации). *Различаются премии, обусловленные системой оплаты труда, и премии, не обусловленные таковой (ст. 144 ТК РФ).*
- Премии, обусловленные системой оплаты труда, представляют собой дополнительную надтарифную оплату за достижение результатов в работе, превышающих те, что предусмотрены тарифами. Важнейшим параметром, характеризующим премиальную систему, является показатель премирования. Его значение состоит в том, что он определяет конкретные количественные и качественные требования, при достижении которых возникает право на премию.
- Премии, не обусловленные системой оплаты труда, являются мерой поощрения отличившихся работников. В нашем законодательстве поощрительное премирование является правом, а не обязанностью администрации.

9.5. Нормирование труда

Нормой труда (ст. 159,163 ТК РФ) называется установленный для работника объем работы за час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях (ст. 21 ТК РФ - работник обязан выполнить нормы труда, а работодатель обязан обеспечить условия для выполнения норм труда - ст. 163 ТК РФ).

Виды норм труда

- **Норма выработки** - это установленный в единицах объем работы, которую работник должен выполнить за час, день, смену. Например, 10 деталей за час.
- **Норма времени** - величина затрат рабочего времени (часы, минуты) для производства единицы продукции, служит для расчета норм выработки и других норм труда. Например, на изготовление 1 детали - 10 минут.
- **Норма обслуживания** - это установленный объем работы на каждого работника по обслуживанию определенного количества станков, объектов.
- **Норма численности** работников - это установленная численность рабочего персонала в целом на участке для выполнения конкретного объема работ.
- Их разновидностью является **норма управляемости**: число работников на данном производстве, которым должен управлять один руководитель (бригадир, начальник участка). Это расчетная норма для определения штата руководителей, управляющих трудом.
- **Нормированное задание** - суммарный объем работы в часах или натуральных показателях (штуках, тоннах, км), который работник обязан выполнять в единицу времени (смену, день, месяц). В нормированном задании следует указать состав и объем работ, зону обслуживания.
- **Укрупненные и комплексные нормы** применяются при коллективном труде по единому наряду и рассчитывается на весь коллектив.
- Основу сдельной системы оплаты труда составляет сдельная расценка.
- **Сдельная расценка** - размер оплаты труда за единицу изготовленной продукции или за выполнение определенной трудовой операции надлежащего качества.

Виды оплаты труда

- - оплата труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров (ст. 145 ТК РФ);
- - оплата труда в особых условиях (ст. 146 - 148 ТК РФ);
- - оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);
- - оплата работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ);
- - оплата труда в выходные, нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- - оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- - оплата труда при невыполнении норм труда (ст. 155 ТК РФ);
- - оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком (ст. 156 ТК РФ);
- - порядок оплаты времени простоя и при освоении новых производств (продукции) (ст. 157, 158 ТК РФ).

9.6. Оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных

Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда закреплена в ст. 149 ТК РФ, которая говорит, что при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, в ночное время, в праздничные дни и др.), предприятия, учреждения, организации обязаны производить работникам соответствующие доплаты.

- Оплата труда при выполнении работ различной квалификации закреплена в ст. 150 ТК РФ.
- Оплата труда при совмещении профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ).
- Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ).
- Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ)
- Оплата работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
- Оплата труда при невыполнении норм труда (ст. 155 ТК РФ)
- Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. (ст. 156 ТК РФ).
- Оплата времени простоя (ст. 157 ТК РФ).
- На период освоения нового производства (продукции) (ст. 158 ТК РФ).

9.7. Сроки выплаты заработной платы и порядок удержаний из нее

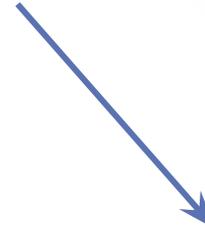
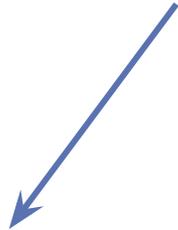
- Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретные даты ее выплаты устанавливаются трудовым или коллективным договором. По просьбе работника заработная плата может ему выплачиваться один раз в месяц. Заработная плата выдается, как правило, по месту выполнения работы, а также может быть выплачена работнику путем перечисления ее на текущий счет в банке, почтовым переводом через предприятие связи на условиях, определяемых коллективным или трудовым договором.
- При совпадении дня выдачи зарплаты с выходными или праздничными днями, оплата производится накануне этого дня. В трудовом законодательстве (ст. 142, 236 ТК РФ) предусмотрено право работника при задержке зарплаты на возмещение нанесенного ему материального (в виде пени) и морального вреда.
- При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работает, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).
- В случаях спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

9.8. Удержания из заработной платы

Это могут быть удержания:

- в силу прямого указания закона;
- на основании судебных решений;
- по распоряжению работодателя;
- по просьбе самого работника.

Непосредственно законом предусматриваются
следующие удержания:



- подоходного налога;

- обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд в размере одного процента от заработка.

По судебному решению взыскиваются:

- штраф, налагаемый в административном порядке;
- удержания по приговору суда к исправительным работам на определенный срок;
- удержания в возмещение ущерба, причиненного любому юридическому или физическому лицу.

Однако, ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы:

- - при отбывании исправительных работ;
- - при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- - в случае возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника;
- - при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- - при возмещении ущерба, причиненного преступлением.