



Тема 12.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Контрольные вопросы

1. Место оплаты труда в системе распределения средств потребления. Правовое понятие и структура оплаты труда (заработной платы) по Трудовому кодексу РФ.

2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников.

3. Минимальная заработная плата в Российской Федерации. Коллективно-договорное и локальное нормативное регулирование минимальной оплаты труда.

4. Формы и системы оплаты труда работников. Элементы тарифной системы оплаты труда.

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

6. Надбавки и доплаты за труд в особых условиях (выплаты компенсационного характера).

7. Стимулирующие выплаты в составе заработной платы. Премияльные системы, надбавки и доплаты стимулирующего характера.

8. Оплата за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

9. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Индексация оплаты труда.

10. Ответственность работодателей и их представителей за нарушение правил оплаты труда.


11. Ограничения удержаний из заработной платы работников.


12. Средняя заработная плата по трудовому праву: общие правила

исчисления.

13. Понятие, правовое значение и правила нормирования труда работников.

Место оплаты труда в системе распределения средств потребления

-  **Статья 37 Конституции РФ** закрепляет право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.
- Оплата по труду, будучи обусловленной характером общественного производства, предопределяет правовой механизм распределения продукта труда между работником и работодателем.
- Это распределение характеризуется следующими моментами.
- Во-первых, часть продукта распределяется в соответствии с величиной труда, отданного работником в процессе производства, что обеспечивает заинтересованность трудящихся в наиболее полном, интенсивном и производительном использовании своего рабочего времени.
- Во-вторых, труд более высокой квалификации оплачивается выше по сравнению с неквалифицированным при одинаковых затратах рабочего времени, что заинтересовывает трудящихся к повышению квалификации, общеобразовательного уровня и профессионального мастерства.
- В-третьих, труд в тяжелых и вредных условиях поощряется материально в более высоких размерах по сравнению с трудом в

 Зарботная плата является основным источником доходов большей части населения.

- От ее размеров, регулярности и своевременного получения зависит благосостояние практически каждой семьи.
- По показателям величины заработной платы можно получить представление об уровне и качестве жизни в той или иной стране.
- Зарботная плата рассматривается как экономическая и правовая категории.
- **Зарботная плата как экономическая категория выполняет в рыночной экономике ряд важных функций: воспроизводственная функция, стимулирующая функция, регулирующая функция**



Воспроизводственная функция

- **Объективной основой формирования величины заработной платы** выступает стоимость рабочей силы, которая, в свою очередь, определяется количеством и стоимостью жизненных средств, необходимых для удовлетворения потребностей работника и членов его семьи.
- К ним относятся потребности в питании, одежде, жилище, отдыхе, образовании, охране здоровья, а также затраты на содержание семьи работника и другие затраты, обеспечивающие постоянное воспроизводство рабочей силы.
- Но не всегда стоимость рабочей силы и ее цена совпадают.
- Формой проявления цены рабочей силы является ставка заработной платы, гарантируемая работодателем при условии выполнения работником нормы труда соответствующей сложности, тяжести, интенсивности и т.д.

Стимулирующая функция

- Направленная на повышение производительности и качества труда и определяющая различия в оплате труда в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой им работы. Квалифицированный труд оплачивается выше соответственно уровню сложности выполняемых работ, с чем связана заинтересованность работника в повышении квалификации и выполнении указанных видов работ.

Регулирующая функция - является регулятором спроса не только на



- **Снижение роли указанных функций связано со многими факторами, объективно сложившимися в России с начала 1990-**

- Отказ от жесткого государственного регулирования заработной платы и переход к социальному партнерству, коллективно-договорному регулированию и государственным гарантиям, в том числе по МРОТ, не привели к положительным результатам.
- Система социального партнерства в России лишь получает свое дальнейшее развитие, МРОТ длительное время оставался без изменений и начал пересматриваться только с начала 2000-х гг.
- Между тем уровень МРОТ труда должен как определять минимальный уровень потребления, так и служить ориентиром для установления размеров тарифных ставок и должностных окладов различным категориям работников. Российское государство стремится восстановить покупательную способность минимальной оплаты труда, поднимая поэтапно ее размер до уровня прожиточного минимума.
- При этом восстановление покупательной способности минимальной заработной платы осуществляется параллельно с мерами по защите заработной платы от инфляции, т.е. повышения уровня реального содержания заработной платы

Правовое понятие и структура оплаты труда (заработной платы) по Трудовому кодексу



Принято выделять следующие **основные признаки, характеризующие заработную плату в качестве элемента трудового правоотношения:**

- 1) заработная плата – это вознаграждение за труд, т.е. за выполненную работу по обусловленной трудовой функции;
- 2) выплачивается в денежной форме;
- 3) основана на заранее определенных нормах (тарифных ставках, тарифных разрядах, окладах (должностных окладах), сдельных расценках);
- 4) ее размер никакими максимальными пределами не ограничивается и не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ;
- 5) выплата заработной платы производится на основании выполнения установленных норм труда (См., например: Российское трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 2000. С. 231.);
- 6) заработная плата носит систематический характер, выплачивается в определенные сроки;
- 7) конкретный размер заработной платы работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Как правовая категория заработная плата раскрывает основные права и обязанности участников трудового правоотношения (работника и работодателя).

Их конкретизация происходит на основе достигнутого соглашения по установлению заработной платы работнику при заключении с работодателем трудового договора, придающего условиям трудового договора, в том числе по оплате труда, обязательную силу.

Правовому регулированию оплаты труда и его нормированию посвящен разд. VI ТК РФ (гл. 20 - 22).



• В гл. 20 ТК РФ содержится понятие «заработная

плата» и другие основные понятия в области оплаты и нормирования труда (ст. 129).

- **Заработная плата и оплата труда**, отождествляемые в единое понятие, определяются как 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



указанной статье также определены понятия:

- **тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени;
- **оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц. Как тарифная ставка, так и оклад (должностной оклад) определяются 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.



• Заработная плата может также

исходя из частей,

составляющих ее как целое.

- При таком подходе заработная плата делится на **основную часть**, именуемую в странах с развитой экономикой «**тарифной**», включающей должностной оклад, тарифную ставку, и на **дополнительную часть**, т.е. «**надтарифную**», охватывающую **стимулирующие, компенсационные и иные выплаты** (см., например: Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право стран с



- Обычно в практике указанных стран тарифная часть заработной платы является сферой государственного влияния, в той или иной степени включая МРОТ, иные гарантии.
- Надтарифная часть заработной платы регулируется коллективно-договорными методами, через систему тарифных соглашений и коллективных договоров, а также на индивидуальном уровне - путем трудового договора.
- Таким образом, трудовое законодательство включает в понятие заработной платы также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- К выплатам стимулирующего характера относятся премии, различного рода надбавки.



• Целью учета квалификации работника

используются тарифные системы оплаты труда, которые устанавливают зависимость между тарифной ставкой (размером оплаты труда работника за выполнение нормы труда за единицу времени) и квалификационным разрядом работника.

- Учет условий труда выражается в установлении различного рода доплат, повышающих коэффициентов за работу в особых условиях труда или в условиях, отклоняющихся от нормальных (например, районные коэффициенты, которые применяются для лиц, работающих в условиях Крайнего Севера)



2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников

Правовое регулирование оплаты труда характеризуется **сочетанием централизованного, договорного и локального** регулирования.

- В **централизованном** порядке определяются минимальный размер оплаты труда, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.
- В систему основных государственных гарантий оплаты труда включаются, например, ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы, ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме и т.п.
- **Договорное** регулирование оплаты труда осуществляется в двух формах – коллективно-договорной и индивидуально-договорной. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда осуществляется на основе коллективных договоров и соглашений.
- Согласно ст. 41 ТК РФ в содержание коллективного договора могут включаться формы, системы и размеры оплаты труда, выплата пособий и компенсаций, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором и некоторые другие вопросы.
- Как правило, коллективными договорами и соглашениями устанавливаются дополнительные льготы и компенсации работникам.



2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников

- **Индивидуально-договорное** регулирование осуществляется на основе соглашения между работником и работодателем.
- Именно в трудовом договоре определяется цена труда каждого конкретного работника.
- В соответствии со ст. 57 ТК РФ оплата труда является обязательным условием трудового договора.
- **Локальными** актами организации, как правило, устанавливаются системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов (за исключением организаций бюджетной сферы), доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам), системы премирования, повышенные размеры оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, нормы труда.
- Эти условия могут закрепляться в положении об оплате труда, положении о премировании и других локальных актах.
- Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда

2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования

оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-

договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников



- Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.
- Отметим, что условия оплаты труда, закрепленные в коллективных договорах и соглашениях или локальными актами, не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным законами и иными нормативными актами.
- В свою очередь, условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников

- Система оплаты труда представляет собой способ исчисления размеров вознаграждения за труд.
- Различают **две основные системы заработной платы работников повременную и сдельную**. Кроме того, любая из этих систем может дополняться **премиальной системой** оплаты труда.

2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников



При повременной оплате труда заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Размер заработка определяется по формуле:

$$\mathbf{ЗП = С \times Т}$$

где **ЗП** - заработная плата;

С - тарифная ставка за единицу времени;

Т - фактически отработанное время.

2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников

- **Сдельная оплата труда** предполагает зависимость заработка работника от количества изготовленной продукции.
- Заработная плата при такой системе исчисляется с помощью сдельных расценок:

$$ЗП = Р \times Н,$$

ЗП - заработная плата;

Р - сдельная расценка на единицу продукции (выполненной работы, услуги);

Н - количество произведенной продукции (выполненных работ, услуг).



2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников

- Существуют различные разновидности сдельной оплаты труда: коллективная, аккордная, сдельно-прогрессивная, косвенная и т.п.
- При коллективной или бригадной сдельной системе оплаты труда заработная плата рассчитывается исходя из количества продукции или объема работ, выполненного бригадой в целом.
- Такая система оплаты труда применяется, если нормы выработки устанавливаются не для отдельных работников, а для бригады.
- При аккордной системе оплаты труда оплачивается выполнение определенного комплекса работ, входящих в аккордное задание.
- Заработная плата в данном случае определяется с учетом сдельных расценок на отдельные виды работ, входящих в аккордное задание. Например, аккордная сдельная система оплаты труда применяется при производстве строительных работ.
- Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предполагает увеличение сдельной расценки за выполненные операции, детали или изделия при достижении определенного показателя (нормы выработки).
- В пределах нормы выработки оплата производится по обычным сдельным расценкам, а за изготовление каждой единицы продукции сверх этой нормы - по повышенным расценкам.



2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников

- Как сдельная, так и повременная системы оплаты труда могут дополняться премиальной системой.
- Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц при достижении определенных показателей премирования и выполнении установленных условий премирования.
- Установление премиальной системы оплаты труда является правом работодателя, которой он реализует путем принятия специального локального акта - положения о премировании.
- В положении о премировании должно быть определено следующее:
 - 1) круг лиц, подлежащих премированию;
 - 2) показатели премирования;
 - 3) условия премирования;
 - 4) размеры премий.

2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-



договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников

- Показателями, достижение которых дает право на получение премий, могут быть, например, выполнение и перевыполнение плана по производству продукции и т.п.
- Помимо них, могут устанавливаться условия премирования. К примеру, такими условиями могут быть максимальный процент брака в произведенной продукции, отсутствие дисциплинарных взысканий и т.п.
- На основании положения о премировании у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать выплаты премии, а у работодателя - обязанность ее выплатить.
- Несмотря на то что установление премиальной системы, в том числе и размеров премий, является правом, а не обязанностью работодателя, если в организации принято положение о премировании, последний не может в произвольном порядке лишить работника премии.
- Лишение премии допускается исключительно по основаниям, предусмотренным данным положением (либо иным нормативным актом), например, при нарушении условий премирования

2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования

оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников



- Премирование работников может иметь характер меры поощрения (поощрительное премирование).
- Согласно ст. 191 ТК РФ работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе выдать премию, наградить ценным подарком и подобное.
- Это могут быть, например, разовые премии по результатам различного рода смотров, конкурсов и другое.
- В этом случае выплата премии является не обязанностью, а правом работодателя.
- К стимулирующим выплатам также можно отнести вознаграждение по итогам работы за год.
- Такие выплаты наиболее характерны для бюджетных организаций.
- Вместе с тем такие выплаты могут предусматриваться коллективным договором или локальным актом в организациях любой формы собственности и организационно-правовой формы.
- При этом при выполнении условий для получения вознаграждения по итогам годовой работы, предусмотренных этими актами, у работника возникает право требовать соответствующих выплат.
- Кроме того, в заработную плату работника может включаться доплата за выслугу лет, которая, как правило, устанавливается в процентном отношении тарифной ставке (окладу) и зависит от непрерывного стажа работы работника

2. Методы (средства, способы, уровни) правового регулирования оплаты труда. Обязательные государственные и коллективно-договорные правила и полномочия работодателей в сфере правовой регламентации оплаты труда работников

- В настоящее время на территории Российской Федерации продолжают действовать ряд нормативных актов бывшего СССР, в том числе регулирующих и вопросы доплаты работникам за выслугу лет.
- Однако в связи с тем, что в настоящее время право определять формы, системы и размеры оплаты труда осуществляется работодателями самостоятельно, эти акты имеют рекомендательный характер.
- Этот вывод, в частности, сформулирован в Постановлении Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 20 апреля 1999 г. N 1075/99

3. Минимальная заработная плата в Российской Федерации.

Коллективно-договорное и локальное нормативное регулирование минимальной оплаты труда



- В обеспечении права работников на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы особое значение придается **гарантиям оплаты труда**.
- Система основных государственных гарантий по оплате труда работников установлена в ст. 130 ТК РФ, а в дальнейших статьях ТК РФ эти гарантии раскрываются и детализируются.

В систему основных государственных гарантий оплаты труда относятся следующие:

величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

3. Минимальная заработная плата в Российской Федерации.

Коллективно-договорное и локальное нормативное регулирование минимальной оплаты труда




- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы

Минимальный размер оплаты труда

- Согласно ст. 37 Конституции РФ каждому гарантируется право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

представляет собой низший предел оплаты труда работников и устанавливается федеральным законом.

- Определение государством или участниками социально-партнерских процедур минимальных размеров заработной платы преследует сразу несколько социально-экономических целей.
- Во-первых, гарантирует минимально необходимые условия для воспроизводства рабочей силы, социального развития личности работников и членов их семей.
- Во-вторых, способствует действию принципа социальной справедливости, а следовательно, и социальной стабильности в обществе.
- В-третьих, обеспечивает, хотя и косвенное, но весьма эффективное регулирование уровня занятости (в частности, чрезмерно низкие ставки заработной платы снижают предложение труда, а чрезмерно высокие - спрос на него).
- В-четвертых, улучшает функционирование первичных (товарных) рынков и повышает эффективность общественного производства (см.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. С. 416.)

 По Основному Закону России МРОТ представляет собой социальную гарантию в сфере оплаты труда


- В настоящее время ст. 133 ТК РФ устанавливает, что **минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.**
- Согласно ст. 421 ТК РФ порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума должны быть установлены федеральным законом



Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается следующими организациями, финансируемыми из средств разных бюджетов:

- за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- за счет средств бюджетов субъектов РФ, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- а также другими работодателями – за счет собственных средств

Минимальный размер оплаты труда

-  Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже минимального размера оплаты труда.**

- В то же время отдельные элементы заработной платы (денежного содержания) могут быть и ниже МРОТ
- Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассмотрев в судебном заседании 18 июля 2007 г. дело по заявлению прокурора Владимирской области о признании противоречащей федеральному законодательству и недействующей ст. 3 Закона Владимирской области N 172-ОЗ от 24 ноября 2005 г. «О предельных нормативах размеров оплаты труда депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, и муниципальных служащих в муниципальных образованиях Владимирской области» в части установления предельных размеров должностных окладов муниципальных служащих, составляющих менее одного минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, по кассационному представлению прокурора на решение Владимирского областного суда от 20 апреля 2007 г., пришла к выводу о соответствии оспариваемого Закона трудовому законодательству, так как структура денежного содержания муниципальных служащих включает не только должностной оклад, но и иные обязательные ежемесячные выплаты

- В субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
- После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта РФ и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения.
- Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда

- Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта РФ, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта РФ мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими.
- К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением

- В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ.
- Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.
- Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта РФ в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

4. Формы и системы оплаты труда работников. Элементы тарифной системы оплаты труда.

- **СГЮА** В определении размера вознаграждения работника за выполненную работу свою роль играют **формы заработной платы**, позволяющие установить соотношение между затратами, результатами труда работника и размером начисляемой ему заработной платы.
- **Затраты труда и результаты по установленным показателям** могут учитываться разными способами:
 - 1) непосредственно рабочим временем, использованным на производство продукции, трудовые операции, выполнение трудовой функции и др., т.е. фактически отработанным рабочим временем;
 - 2) количеством произведенной продукции или выполненных трудовых операций.
- В зависимости от способа учета затрат труда, указанных результатов оплата труда либо определяется по количеству проработанного времени, т.е. устанавливается повременная форма (система) заработной платы, либо оплата производится по заранее предусмотренным расценкам за каждую единицу выработанной продукции или произведенной операции, что характеризует сдельную форму (систему) заработной платы
- Таким образом, применяются, как правило, повременная или сдельная форма (система) заработной платы.
- Они могут дополняться премиальной системой и действовать как повременно-премиальная или сдельно-премиальная система заработной платы

4. Формы и системы оплаты труда работников. Элементы тарифной системы оплаты труда.

- При повременной форме заработной платы труд работников оплачивается по месячным, дневным или часовым тарифным ставкам.
- Соответственно этому действует почасовая, дневная или помесечная форма (система) заработной платы.
- Повременная система заработной платы широко применяется на практике

4. Формы и системы оплаты труда работников. Элементы тарифной системы оплаты труда.

- При **сдельной заработной плате** труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции или выполненных трудовых операций в рамках ежедневной продолжительности рабочего времени (смены).
- Сдельная форма (система) заработной платы распространяется на рабочих.
- Она основана на учете количественных результатов труда с оплатой за каждую единицу выполненной работы по сдельным расценкам.
- Сдельная расценка обычно определяется двумя способами:
 - 1) путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки;
 - 2) путем умножения нормы времени на тарифную ставку работ соответствующего разряда

4. Формы и системы оплаты труда работников. Элементы тарифной системы оплаты труда.

СГО Сдельная форма заработной платы в зависимости от порядка ее начисления подразделяется на

- **прямую сдельную**, при которой труд оплачивается по одним и тем же сдельным расценкам в соответствии с фактической выработкой;
- **косвенную сдельную**, применяемую для оплаты вспомогательного или подсобного рабочего по результатам обслуживаемого им сдельщика или по конечным результатам работы;
- **прогрессивную сдельную**, при которой расценки за единицу выработанной продукции возрастают в зависимости от степени перевыполнения норм;
- **аккордную сдельную**, когда размер оплаты устанавливается по действующим расценкам и нормам на весь заданный объем работ в целом (чаще всего употребляется в строительстве)

4. Формы и системы оплаты труда работников. Элементы тарифной системы оплаты труда.

СГЮА Точки зрения организации труда и учета выработки различаются


- индивидуальная и
- коллективная (бригадная) сдельная система заработной платы.

Для учета индивидуального вклада каждого работника в результаты коллективного труда бригады при распределении **надтарифной части заработка** может применяться **коэффициент трудового участия (КТУ)**. Обычно **КТУ** представляет собой оценку реального вклада каждого работника (в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы) в результат коллективного труда бригады

4. Формы и системы оплаты труда работников. Элементы тарифной системы оплаты труда.

- Повременная и сдельная форма заработной платы могут дополняться премиальной системой.
- **Премиальная система заработной платы** - это система, при которой работникам в соответствии с действующим положением за выполнение заранее установленных показателей и соблюдение условий премирования выплачивается премия.
- При действии премиальной системы премия включается в заработную плату работника и является согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ одной из составляющих «условий оплаты труда» работника

4. Формы и системы оплаты труда работников. Элементы тарифной системы оплаты труда.

-  Показатели премирования, устанавливаемые в положении о премировании, играют важную роль, поскольку при их достижении у работника возникает право на премию, если он при этом соблюдает и условия премирования.
- Выбор показателей и условий премирования осуществляется с учетом задач, стоящих перед данным работодателем.
- Обычно к показателям относятся: выполнение производственных (нормативных) заданий, рост производительности труда, сбережение ресурсов, улучшение качества работы, оказываемых услуг и др.
- В число условий премирования принято включать: выполнение обязанностей работника, соблюдение должностной инструкции, правил и положений по охране труда, обеспечению надлежащей культуры производства и т.д.




В положении о премировании содержатся примерно следующие разделы:

- круг премируемых;
- показатели и условия премирования;
размеры премий (обычно в процентном отношении к заработку);
- порядок начисления премий, основания полного или частичного лишения премии, срок действия указанного положения о премировании

4. Формы и системы оплаты труда работников. Элементы тарифной системы оплаты труда.

- В отличие от премиальной системы, дополняющей повременную или сдельную форму заработной платы, существуют и другие **премии, имеющие разовый (единовременный) поощрительный характер**, выплачиваемые на основе общей оценки труда работников вне систем оплаты труда.
- Системы премирования, как и стимулирующие доплаты и надбавки, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).
- Чаще всего положение о премировании является приложением к коллективному договору или дополняет локальное положение о системе оплаты труда.
- Работники должны быть ознакомлены с положением о премировании

-  Вознаграждение за труд работнику устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.
- Дифференциация заработной платы по этим показателям обеспечивается, как правило, на основе тарифной системы оплаты труда.
- Согласно ст. 143 ТК РФ тарифная система оплаты труда включает в себя:
 - тарифные ставки;
 - оклады (должностные оклады);
 - тарифную сетку;
 - тарифные коэффициенты.
- Основным элементом тарифной системы оплаты труда являются тарифные ставки.
- **Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат




- Тарифная ставка 1-го разряда определяет минимальную оплату неквалифицированного труда в единицу времени.
- Тарифная сетка представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.
- При этом тарифный разряд является величиной, отражающей сложность труда и уровень квалификации работника, а квалификационный разряд - величиной, отражающей уровень профессиональной подготовки работника.
- Тарифный коэффициент устанавливает отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда.
- Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда.
- При помощи тарифной ставки первого разряда и




- Таким образом, тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение в оплате труда при выполнении работ различной квалификации.
- Современное трудовое законодательство ориентирует на договорное и локальное регулирование оплаты труда.
- Вид, систему оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат организации определяют самостоятельно в коллективных договорах и локальных актах.
- В различных организациях могут устанавливаться различные тарифные сетки, отличающиеся количеством разрядов и степенью нарастания тарифных коэффициентов

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

- 
- Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.
 - Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.
 - Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 установлено, что Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

- 
- Разработкой ЕТКС занимается Министерство труда и социальной защиты РФ совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики.
 - До утверждения новых выпусков ЕТКС применяются выпуски, утвержденные Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС и действующие на территории России в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 12 мая 1992 г. N 15а

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.



- Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

- Трудовой кодекс РФ отдельно устанавливает особенности оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
- Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:
 - в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - в государственных учреждениях субъектов РФ - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;
 - в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления
- Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в одном из своих определений прямо указала, что вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений не могут быть решены органами государственной власти субъекта РФ (См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 11 мая 2010 г. № 10-КД10-100-10/2010-СД).

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

- Правительство РФ имеет право устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады) или базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников.
- Эти базовые оклады (базовые должностные оклады) и базовые ставки заработной платы являются тем минимумом, который в любом случае должен выплачиваться соответствующей категории работников.
- Базовые оклады являются минимальными размерами оплаты труда для работников государственных и муниципальных учреждений (учителей, врачей, преподавателей, работников культуры и т.д.).
- Размер заработной платы учителя, так же как и врача, зависит от множества факторов, но даже если речь идет об обычной городской школе, где по каким-то причинам учится один ученик, все равно учитель не может получать меньше базовой ставки, как в федеральных, так и в региональных и муниципальных учреждениях


5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

- Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.
- При этом под профессиональными квалификационными группами понимаются группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда



В настоящее время критерии (а фактически, один критерий) отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам установлены Приказом Минздравсоцразвития от 6 августа 2007 г. N 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

 В соответствии с Приказом профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим категориям:

- отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования;
- должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

- Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.
- В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.
- Профессии рабочих и/или должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.
- Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.




В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений заработанная плата указанных работников включает в себя:

- оклады (должностные оклады) и ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

См.: Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в ред. от 14 янв. 2014 г.) (вместе с Положением

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

- 
- Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.
 - Приказом Минздравсоцразвития от 22 октября 2007 г. N 663 руководителям федеральных бюджетных учреждений рекомендуется осуществлять определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:



1) набор исполняемых трудовых функций;

2) сложность труда;

3) интенсивность труда;

4) результативность труда,

а также с учетом следующего:

- требований к профессиональной квалификации (наличию специального образования и профессионального опыта, в том числе с учетом требований, отраженных в порядке лицензирования отдельных видов деятельности);

- уставных целей;


- требований к стандартам оказываемых федеральными бюджетными учреждениями государственных услуг и работ

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.



К выплатам компенсационного характера тем же Приказом Минздравсоцразвития N 663 рекомендуется относить выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

- 
- Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (и разъяснения по порядку их установления) утвержден Приказом Министерства Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007 г. N 822.
 - К таковым, в частности, относятся:
 - 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - 4) надбавки за работу со сведениями, составляющими

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

- Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.
- При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
- К выплатам стимулирующего характера Приказом Минздравсоцразвития N 663 рекомендуется относить выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
- Выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- Для целей стимулирования труда работников к качественным результатам труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты рекомендуется предусматривать в размере не менее 20 процентов от общих поступлений в



Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 был утвержден и Перечень видов выплат стимулирующего характера. В соответствии с указанным документом к таким выплатам относятся следующие:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы

5. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по видам экономической деятельности.

- Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.
- При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.
- Данные выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.
- При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера должны конкретизироваться в трудовых договорах работников

6. Надбавки и доплаты за труд в особых условиях (выплаты компенсационного характера).

- Трудовое законодательство оперирует двумя различными терминами: «особые условия труда» и «условия труда, отклоняющиеся от нормальных».
- Работник считается работающим в **особых условиях**, если обычные, повседневные условия его трудовой деятельности отличаются какими-либо неблагоприятными факторами - производственными или климатическими.
- **Условия, отклоняющиеся от нормальных**, напротив, не являются обычными для данного работника.
- В связи с этим ст. 146 ТК РФ относит к особым условиям труда, во-первых, вредные или опасные производства и, во-вторых, неблагоприятные климатические условия.
- К работам, которые выполняются в условиях, отклоняющихся от нормальных, следует отнести выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.п



- Прежде всего в повышенном размере оплачивается труд лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Действующее трудовое законодательство исходит из договорного и локального регулирования доплат за работу с такими условиями труда.
- Согласно ст. 147 ТК РФ конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.
- При этом условия коллективного договора, трудового договора или положения, принятого работодателем локального акта, не могут ухудшать положения работника по сравнению с установленным законодательством.
- В данном случае это означает, что размеры доплат за работу в особых условиях труда не могут быть меньше установленных действующим законодательством или подзаконными нормативно-правовыми актами



- 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 установлены Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и составляют в настоящее время не менее четырех процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- Для определения работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда и права работника на соответствующую доплату к заработку проводится специальная оценка по условиям труда.
- Порядок такой оценки установлен Федеральным законом «О специальной оценке условий труда»



- Кроме того, законом предусмотрена повышенная оплата труда работников на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями.
- Такое повышение обеспечивается введением районных коэффициентов. К числу местностей с тяжелыми климатическими условиями относятся районы Крайнего Севера, Сибири, Дальнего Востока и некоторые другие.
- Согласно ст. 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.
- В настоящее время эти вопросы регулируются прежде всего Законом РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 2 апреля 2014 г.).
- Данным Законом предусмотрено применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в отношении лиц, работающих в этих климатических регионах

7. Стимулирующие выплаты в составе заработной платы. Премииальные системы, надбавки и доплаты стимулирующего характера.



- Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) не всегда позволяют дифференцировать оплату труда на уровне отдельных работников, у которых работа отличается особой сложностью, интенсивностью или связана с профессиональным мастерством, высокой производительностью труда либо протекает в особых условиях труда и др.
- Эту роль выполняют **надбавки и доплаты**, включаемые в **надтарифную часть оплаты труда**, тем самым создавая правовую основу для дифференциации заработной платы.
- Надбавки могут стимулировать работников к повышению квалификации, производительности труда, улучшению качества оказываемых услуг или к работе в определенных должностях, профессиях.
- **Стимулирующую роль играют и устанавливаемые системы премирования**

тарифная система оплаты труда дополняется доплатами и надбавками компенсационного, а также стимулирующего характера, повышается оплата труда в особых условиях (ст. 146 ТК РФ). К особым условиям отнесены, как известно, следующие:

- 1) оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- 2) оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ)

"компенсационные выплаты".



В систему оплаты труда, включая тарифную систему оплаты труда, входят

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- но не входят компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ч. 2 ст. 164 ТК РФ), например, при направлении работника в командировки, при совмещении работы с обучением, при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей и др. (ст. 165 ТК РФ)

Выплаты компенсационного характера



• Выплаты компенсационного характера

- устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральным законом или указом Президента РФ.
- При установлении системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях учитывается, что на них распространяются Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и Разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N

Выплаты стимулирующего характера



- Размеры и условия осуществления **выплат стимулирующего характера** устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.
- При этом учитываются Перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и Разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818.
- **Перечень видов выплат стимулирующего характера** в федеральных бюджетных учреждениях включает выплаты:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - качество выполняемых работ;
 - стаж непрерывной работы; за выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы

Выплаты стимулирующего характера



- Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом критериев, которые дают возможность оценить результативность и качество выполняемых работ, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.
- При введении новых условий оплаты труда размеры и условия осуществления стимулирующих выплат **конкретизируются в трудовом договоре** работника

8. Оплата за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- К условиям, отклоняющимся от нормальных, законодательством относится выполнение работ различной квалификации.
- Согласно ст. 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации его труд должен оплачиваться по работе более высокой квалификации
- При повременной оплате труда работы различной квалификации должны оплачиваться по более высокой тарифной ставке.
- Если же в организации применяется сдельная оплата труда, то в случае выполнения работ различной квалификации работодатель должен оплатить работнику произведенную продукцию по более высоким расценкам (расценкам по работе более высокой квалификации)
- В некоторых случаях работникам-сдельщикам может поручаться выполнение работ, которые тарифицируются ниже, чем присвоенный такому работнику квалификационный разряд.
- В этом случае работодатель должен выплатить такому работнику межразрядную разницу, то есть разницу между
- размерами тарифных ставок по квалификационному разряду работника и разряду выполняемой работы
- Если же, напротив, работник выполняет работу, которая тарифицируется выше, чем присвоенный ему разряд, то оплата должна производиться по более высокому разряду

8. Оплата за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- Трудовым кодексом РФ закрепляются особые правила оплаты труда при совмещении профессии и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника.
- **Под совмещением профессий (должностей)** следует понимать одновременное выполнение работником своей основной работы по трудовому договору и дополнительной работы по другой профессии (должности).
- Частным случаем совмещения профессии (должностей) является **выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.**
- Совмещение профессий (должностей) не следует смешивать с работой по совместительству.
- Если при работе по совместительству оплата осуществляется в полном объеме в соответствии с заключенным трудовым договором, то за совмещение профессий работнику производятся доплаты, размер которых устанавливается по соглашению работника и работодателя.
- На сегодняшний день законодательством не установлены какие-либо минимальные размеры доплат за совмещение профессий или должностей
- На практике у многих работодателей возникает вопрос о необходимости доплаты за совмещение заместителям руководителей организаций в период временного отсутствия этих



8. Оплата за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- **Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени** может осуществляться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).
- Работа по совместительству оплачивается в соответствии с заключенным трудовым договором, либо в зависимости от проработанного времени, либо по фактически произведенной продукции.
- Иной порядок оплаты предусмотрен в отношении сверхурочной работы.
- Сверхурочные работы оплачиваются в повышенном размере: за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном.
- Трудовое законодательство устанавливает минимальные размеры оплаты сверхурочных работ, которые могут быть увеличены коллективным или трудовым договором либо локальным актом организации.
- Сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее проработанного времени), но только с согласия работника



Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни



- **Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни** в соответствии с действующим законодательством также относится к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных. В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.
- Работникам, труд которых оплачивается по повременной системе, работа в выходной либо нерабочий праздничный день оплачивается по двойным часовым или дневным ставкам.
- Рабочим-сдельщикам произведенная в выходной или праздничный день продукция должна оплачиваться не менее чем по двойным сдельным расценкам.
- Работникам, получающим месячный оклад работа в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в размере не менее дневной или часовой ставки сверх оклада, а если работа производилась сверх месячной нормы - не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада.

Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни



- Коллективным и трудовым договором могут быть предусмотрены более высокие размеры оплаты труда в праздничные дни.
- Если работа приходится на праздничный день частично, то оплачивается в повышенном (двойном) размере только за те часы, которые входили в праздничные сутки (от 0 до 24 часов).
- По желанию работника повышенная оплата за работу в праздничные дни может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха, но с оплатой в одинарном размере.
- При этом день отгула 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 РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора

Выполнением работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, является и **работа в ночное время**



- Ночным считается время работы с 22 часов вечера до 6 часов утра.
- Повышенные размеры оплаты ночной работы устанавливаются коллективным договором, но эти размеры не должны быть ниже размеров, предусмотренных законодательством.
- Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".
- В соответствии с этим документом минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

Особые правила оплаты труда предусматриваются при невыполнении норм труда



- Оплата труда при невыполнении норм труда производится в зависимости от наличия или отсутствия в этом вины работника или работодателя.
- Так, при невыполнении работником установленной для него нормы труда по его вине труд оплачивается соответствии с выполненной работой.
- Если же невыполнение нормы труда либо должностных обязанностей произошло по обстоятельствам, не связанным с виной работника, ему гарантируется оплата труда не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени, а по вине работодателя - в размере среднего заработка.
- Месячная заработная плата при этом не может быть ниже минимального размера оплаты труда

Оплата времени простоя

- **Оплата времени простоя** также ставится законодателем в зависимость от того, по чьей вине он имел место.
- Время простоя по вине работника оплате не подлежит. Простой не по вине работника оплачивается не ниже двух третей тарифной ставки.
- Если же простой имел место по вине работодателя, то за работником сохраняется не две трети тарифной ставки, а две трети среднего заработка, то есть с учетом различного рода надтарифных выплат.
- 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
- Особым случаем простоя является приостановление работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- В таком случае время простоя оплачивается в размере среднего заработка (ст. 230 ТК РФ)

Оплата времени простоя



- Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором

Специальные правила регулируют оплату труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком



- Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Более того, на работника в этом случае может быть возложена материальная ответственность за порчу материалов в размере причиненного ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка (полная материальная ответственность может иметь место только в случаях, предусмотренных законом).
- Частичный брак по вине работника оплачивается в пониженном размере в зависимости от степени годности изготовленной продукции.
- Как и при полном браке, при частичном браке по вине работника он несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю.
- Выпуск недоброкачественной продукции не по вине

9. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Индексация оплаты труда.

- Система основных государственных гарантий по оплате труда работников установлена в ст. 130 ТК РФ, а в дальнейших статьях ТК РФ эти гарантии раскрываются и детализируются
- В указанную систему включаются следующие государственные гарантии:
 - величина МРОТ в Российской Федерации;
 - меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
 - ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
 - ограничение оплаты труда в натуральной форме;
 - обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
 - федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
 - ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
 - сроки и очередность выплаты заработной платы


Сроки и порядок выплаты заработной платы

- Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.
- Для отдельных категорий работников законодательством могут быть установлены другие сроки ее выплаты.
- 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.
- Статья 236 ТК РФ закрепляет ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (материальная ответственность).
- В частности, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки.
- Пленум Верховного Суда РФ: если коллективным договором или трудовым договором определен иной размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера, при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ.
- При этом начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с инфляцией.
- ТК РФ предусмотрел, что работник вправе прекратить работу (известив об этом работодателя), если задержка оплаты труда составила свыше 15 дней (самозащита работником своих трудовых прав)

Сроки и порядок выплаты заработной платы

- Приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой
- 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 РФ, 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)

Сроки и порядок выплаты заработной платы


-  В соответствии со ст. 142 ТК РФ 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.
- Работник в любом случае обязан довести до сведения работодателя или его представителя свое намерение применить самозащиту в письменной форме, в противном случае его действия могут быть расценены как нарушение дисциплины труда. ТК РФ содержит запрет работодателю и его представителям препятствовать осуществлению самозащиты работником

Действующим законодательством регламентируется порядок выплаты заработной платы. Так, согласно ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:



- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате

Сроки и порядок выплаты заработной платы

- Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном ст. 372  СПОК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договорами.
- При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.
- Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов

Индексация заработной платы

- К мерам, обеспечивающим повышение уровня реального содержания заработной платы, прежде всего следует отнести индексацию заработной платы, то есть компенсацию в целях обеспечения денежных доходов (в том числе и заработной платы), а также сбережений граждан в связи с повышением цен.
- Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- Для лиц, проживающих в районах и местностях, где в установленном порядке применяются районные коэффициенты к оплате труда, размер минимальной оплаты труда, подлежащей индексации, определяется с учетом этих коэффициентов



- Нормы, регулирующие общий порядок и сроки выплаты заработной платы, закреплены в ст. 136 ТК РФ на уровне требований, предъявляемых к работодателям в силу исполнения их основных обязанностей по своевременной выплате в полном размере заработной платы, причитающейся работникам
- Ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда определена для работодателя и (или) уполномоченных им представителей в ст. 142 ТК РФ

10. Ответственность работодателей и их представителей за нарушение правил оплаты труда.

- **При задержке 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.**
- Впервые такое право закреплено в ТК РФ в целях самозащиты работника и на основе запрещения принудительного труда.
- В ст. 4 ТК РФ к принудительному труду отнесено в том числе "нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере".
- В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Но он 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


10. Ответственность работодателей и их представителей за нарушение правил оплаты труда.

- **Работодатель за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, несет материальную ответственность перед работником согласно ст. 236 ТК РФ.**
- Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже **1/150** действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- Размер денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.
- Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия

10. Ответственность работодателей и их представителей за нарушение правил оплаты труда.

- Работодателем возмещается **моральный вред**, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием по выплате заработной платы, иным выплатам.
- Возмещение осуществляется в денежной форме и размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае спора - судом (ст. 237 ТК РФ).
- Руководитель организации за невыплату свыше двух месяцев заработной платы из корыстной или иной личной заинтересованности несет уголовную **ответственность** (ст. 145.1 УК РФ).
- За нарушение трудового законодательства или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению руководитель (представитель работодателя) привлекается к **административной ответственности** (ст. 5.27, 5.31 КоАП РФ)

11. Ограничения удержаний из заработной платы работников.

 Удержания из заработной платы производятся следующим образом:

- 1) в силу закона - налог на доходы физических лиц;
- 2) по исполнительным документам - штрафы, налагаемые в административном порядке, при отбывании исправительных работ за совершение преступления, при возмещении ущерба, причиненного сторонами трудового правоотношения;
- 3) по распоряжению работодателя;
- 4) по инициативе самого работника.

11. Ограничения удержаний из заработной платы работников.

Законом установлено, что удержания из заработной платы по инициативе работодателя могут производиться только в прямо предусмотренных случаях:



- 1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- 2) для погашения неизрасходованного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- 3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае невыполнения норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простоя по вине работника (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- 4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ;
- 5) при взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка в порядке материальной ответственности

11. Ограничения удержаний из заработной платы работников.

- Во всех остальных случаях удержания производятся путем предъявления работодателем иска в суд.
- В перечисленных случаях (за исключением взыскания неотработанного аванса) работодатель может издать соответствующее распоряжение не позднее одного месяца.

11. Ограничения удержаний из заработной платы работников.

- Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:
 - счетной ошибки;
 - если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
 - если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.
- В указанных случаях законодательством установлены предельные размеры удержаний из заработной платы.
- Так, при каждой выплате заработной платы размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, - 50 процентов.
- При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработка.
- Эти ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением (до 70 процентов).
- Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и других выплат, на которые согласно законодательству не обращается

12. Средняя заработная плата по трудовому праву: общие правила исчисления



Порядок исчисления средней заработной платы

предусмотрен ст. 139 ТК РФ.

Этот порядок применяется во всех случаях, когда в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами работодатель обязан производить работнику выплаты в размере средней заработной платы (например, при направлении в служебную командировку, при оплате ежегодного отпуска, при выплате сохраняемого заработка при увольнении), за исключением тех, когда законом установлено иное.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в


12. Средняя заработная плата по трудовому праву: общие правила исчисления



Порядок расчета среднего заработка во всех указанных случаях определяется:

- ст. 139 ТК РФ, предусматривающей единый порядок исчисления средней заработной платы, и
- Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (См.: Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (в ред. от 25 марта 2013 г.).


12. Средняя заработная плата по трудовому праву: общие правила исчисления

-  Положение "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" утверждено Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 (в ред. от 10.12.2016). Положение определяет особенности порядка исчисления среднего заработка для всех случаев определения его размера, предусмотренных ТК РФ

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат, к которым относятся:

- а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;
- в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;
- г) заработная плата, выданная в неденежной форме
- д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

12. Средняя заработная плата по трудовому праву: общие правила исчисления

 При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных ТК РФ.

- Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.
- Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

12. Средняя заработная плата по трудовому праву: общие правила исчисления



Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты

компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

Если отпуск предоставляется в рабочих днях (например, для работников, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев), то средний дневной заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели. Рассмотрим это на примере. Работник принят на временную работу в организацию с заключением трудового договора на срок с 1 февраля по 15 марта. При увольнении работнику следует выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск на основании ст. 291 ТК РФ.

12. Средняя заработная плата по трудовому праву: общие правила исчисления



- Предположим, что заработная плата работника в феврале составила 30 000 рублей, в марте - 15 000 рублей. Компенсация за неиспользованный отпуск составит: $(45\ 000 : 48) \times 4 = 3\ 750$ рублей, где 48 - количество рабочих дней по 6-дневной рабочей неделе в расчетном периоде, за исключением праздничных дней 23 февраля и 8 марта; 4 - количество рабочих дней неиспользованного отпуска.
- При исчислении срока работы (определении количества месяцев), дающего право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, из подсчета исключаются, а излишки, составляющие

12. Средняя заработная плата по трудовому праву: общие правила исчисления



• При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

- - ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;
- - премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц,
- - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;
- - вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год,
- - независимо от времени начисления вознаграждения

12. Средняя заработная плата по трудовому праву: общие правила исчисления



• СТВ во всех случаях средний месячный заработок

работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82 (с изм.) "О минимальном размере оплаты труда".

- Статья 139 ТК РФ предусматривает, что в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. Механизм расчета средней заработной платы изменяться не

13. Понятие, правовое значение и правила нормирования труда работников.

- Применение систем оплаты труда (повременной и сдельной формы (системы) заработной платы) тесно связано с **нормированием труда**, которое осуществляется работодателями с учетом мнения представительного органа работников.
- В ТК РФ нормированию труда посвящена гл. 22. В ст. 160 перечислены **основные нормы труда: нормы выработки** (количество изделий, которые работник должен выработать в единицу времени), **нормы времени** (время, определенное для изготовления работником единицы продукции), **нормативы численности** (это установленное число работников соответствующего профессионального квалификационного состава для выполнения отдельных функций или объемов работ) и **другие нормы**, как, например, **нормы обслуживания** (установленный объем работы по обслуживанию работником определенного количества объектов).
- Нормы труда могут быть пересмотрены при наличии соответствующих объективных условий, таких как внедрение новой техники, технологии, проведение организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.
- Если достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками связано с применением по их инициативе новых приемов труда, совершенствованием новых рабочих мест, то для пересмотра ранее установленных норм труда нет никаких оснований

13. Понятие, правовое значение и правила нормирования труда работников.

- **Типовые нормы труда** (межотраслевые, отраслевые, профессиональные, иные нормы) могут разрабатываться для однородных работ и утверждаться в порядке, определенном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.
- **Введение, замена и пересмотр норм труда** производятся на основе локальных нормативных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, поскольку это влечет важные правовые последствия для работников в оплате их труда. Работодатель должен известить работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца.
- Работникам должны быть созданы нормальные условия работы для выполнения норм труда

13. Понятие, правовое значение и правила нормирования труда работников.



Обязанности работодателя по обеспечению таких условий предусмотрены в ст. 163 ТК РФ в дополнение к его основным обязанностям (ст. 22 ТК РФ). К обязанностям работодателя, указанным в ст. 163 ТК РФ, отнесены следующие:

- - исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- - своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- - надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- - условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Нормирование труда тесно связано с рабочим временем, с его помощью устанавливается мера труда работников.

Обязанностью работника является выполнение установленных норм труда (ч. 2 ст. 21 ТК РФ)

14. Формы оплаты труда, международные и национальные правила выплаты заработной платы в неденежной форме

- В соответствии со ст.131 ТК РФ выплата заработной платы в организациях должна производиться в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Но условиями коллективного или трудового договора может быть предусмотрена и иная (неденежная) форма выплаты заработной платы, не противоречащая действующему законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.
- Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% общей суммы заработной платы.
- **Натуральная оплата труда** – это выдача в качестве заработной платы продукции, которую производит организация, или других материально-производственных запасов, находящихся на ее балансе

14. Формы оплаты труда, международные и национальные правила выплаты заработной платы в неденежной форме

- Недопустимо, чтобы выплата заработной платы в натуральной форме, предусмотренная национальным законодательством, коллективными договорами, производилась в виде спиртных, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.
- Выплачиваемая в натуральной форме заработная плата должна быть предназначена для личного потребления работника и его семьи.

14. Формы оплаты труда, международные и национальные правила выплаты заработной платы в неденежной форме

- Особое внимание следует обратить на то, что иные (неденежные) формы оплаты труда могут применяться только с согласия самого работника, подтвержденного его письменным заявлением.
- Если же трудовой коллектив или отдельные работники отказываются от получения причитающейся им заработной платы в натуральной форме (в том числе по причине недовольства предоставленным ассортиментом товаров), то работодатель обязан предпринять другие меры по выплате заработной платы денежными средствами или изменить ассортимент предлагаемых товаров, на получение которых в счет заработной платы работники могут

Перечень юридически значимых обстоятельств необходимых для того, чтобы выплата заработка в неденежной форме была обоснованной, содержит п. 54 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»:

- а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом статьей 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;
- б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;
- в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

Перечень юридически значимых обстоятельств необходимых для того, чтобы выплата заработка в неденежной форме была обоснованной, содержит п. 54 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»:

- г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;
- д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

14. Формы оплаты труда, международные и национальные правила выплаты заработной платы в неденежной форме

- Натуральной оплате труда посвящена ст. 4 Конвенции № 95 Международной организации труда от 1 июля 1949 г. «Относительно защиты заработной платы». Параметры правомерности выдачи заработной платы в неденежной форме международный акт определяет для сферы деятельности трудящихся. Иная форма заработной платы является желательной ввиду характера отрасли или их профессии, либо принята в обычной практике. Дальнейшее потребление природы должно удовлетворять интересы работника или его семьи, ориентироваться на личное использование. Стоимость передаваемых товаров определяется исходя из идеи справедливости и по разумной цене.
- Спиртные или наркотические средства в качестве неденежной части заработка недопустимы

14. Формы оплаты труда, международные и национальные правила выплаты заработной платы в денежной форме

- Согласно ТК Республики Казахстан, заработная плата устанавливается и выплачивается только в денежной форме в национальной валюте (ст. 113). Аналогичное положение содержится в ст. 153 ТК Кыргызской Республики, которая также запрещает выплату заработка в форме долговых обязательств, расписок, продовольственных, промтоварных карточек, иных подобных заменителей денежных средств. ТК Республики Молдова (ст. 141) прямо запрещает выдачу заработной платы в натуре. Только денежную форму предусматривает и ТК Туркменистана (ст. 115).
- Оригинальный подход в рассматриваемом аспекте содержит ТК Республики Армения, ст. 192 указанного акта запрещает по общему правилу выплату заработной платы векселями и ценными бумагами, вместе с тем предусматривая ее легальность в виде чеков или банковского аккредитива.
- Ряд стран СНГ не допускают натурального вознаграждения за труд.