**ДЕНЬГИ**

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ПРОФСОЮЗЫ**

СОДЕРЖАНИЕ

I. ПОНЯТИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА …...…….3

II. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ………………………………….…5

III. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.…11

**1. ПОНЯТИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

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

Действующее трудовое законодательство закрепляет следующие принципы организации оплаты труда:

\* за равноценный труд производится равная оплата;

\* оплата труда зависит от трудового вклада работника и максимальным размером не ограничена;

\* минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается государством и гарантируется как минимальная заработная плата за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

\* труд оплачивается дифференцированно в зависимости от его сложности, тяжести, вредности условий труда и т.п.;

\* оплата труда конкретного работника должна быть установлена в трудовом договоре;

\* формы, система и тарифы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами и соглашениями.

Кроме того, в ст. 130 ТК определена система основных государственных гарантий по оплате труда работников:

- величина минимального размера оплаты труда;

- 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 неплатёжеспособности в соответствии с федеральными законами;

- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных действующими нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

- сроки и очерёдность выплаты заработной платы.

Исходя из тарифов, ставок, разрядов устанавливается заработная плата.

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата по трудовому договору отличается от оплаты труда по гражданско-правовым договорам тем, что выплачивается систематически, делится на основную и дополнительную (надбавки, премии, доплаты и т.п.), государством устанавливается минимум, работнику известны условия её повышения или снижения.

Правовая организация заработной платы может быть централизованной – в бюджетных организациях, а также на уровне регулирования тарифной системы; и договорной – присуща большинству трудовых отношений.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом, и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не должен быть ниже минимального размера оплаты труда.

**2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Под системой заработной платы понимается соотношение между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится сам порядок исчисления заработка. В зависимости от того, что подлежит учёту при этом, устанавливается *повременная* (учитывается отработанное время – часы, дни, месяцы) и *сдельная* (учитывается количество выработанной продукции надлежащего качества) система оплаты труда.

Первая система может быть простой повременной или повременно-премиальной.

Вторая – простая неограниченная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная (оплата за комплекс работ, рассчитанная по сдельным расценкам, применяемая главным образом на дорожно-транспортных работах), косвенная (размер определяется по результатам труда обслуживаемых основных рабочих в процентном отношении к оплате последних, применяется для вспомогательных рабочих).

Дополнительной частью обеих систем оплаты труда является премиальная система, разрабатываемая и устанавливаемая в форме положений, прилагаемых к коллективным договорам с учётом размера фонда оплаты труда.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учётом мнения представительного органа работников. Дополнительно к системам заработной платы, в том числе может выплачиваться вознаграждение по итогам работы за год.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и др.) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, – органам государственной власти соответствующего субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно, до внесения в Государственную Думу проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год, разрабатывает единые рекомендации по системе оплаты труда, включая ставки (оклады), доплаты, надбавки, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работников организаций, финансируемых из бюджетов, на федеральном, региональном и местном уровнях.

Кроме того, с целью определения размера оплаты труда каждого работника устанавливается тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. При этом учитываются следующие критерии:

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- тарификация работы – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда;

- тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника;

- квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника;

- тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определённых в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Таким образом, сложность выполняемых работ определяется на основании их тарификации.

Базовая ставка (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 учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Составной частью Единой системы классификации и кодирования информации Российской Федерации принято считать Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее ОКПДТР), принятый постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367 (в ред. от 01.03.2005).

Единый порядок установлен для исчисления средней заработной платы (ст. 139 ТК). Для её расчёта учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Учитывая специфику некоторых видов работ, в законе дополнительно оговариваются гарантии оплаты труда. Так, на основании ст. 146 ТК оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 147 ТК). Перечень тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников либо коллективным, трудовым договорами.

При выполнении работником, с повременной оплатой труда, работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК).

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

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии со ст. 153 ТК работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Согласно ст. 154 ТК каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышения определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников, коллективным или трудовым договором.

Какого-либо единого нормативного акта, регулирующего данный вопрос, в российском законодательстве нет. Следовательно, продолжают сохранять свою нормативную силу ранее принятые союзные акты, предусматривающие размер доплат за работу в ночное время. Одним их них является постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 г. Оно установило, что размер доплаты за работу в ночное время не может быть ниже 40% часовой ставки.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

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

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за последним сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя (вынужденной приостановки работы) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Однако если в период простоя предприятия работник находился в вынужденном отпуске без сохранения заработной платы, без согласия на такой отпуск, работодатель, несмотря на то, что не может обеспечить его работой, обязан оплатить время простоя не по вине работника в размере не ниже двух третей тарифной ставки (оклада).

За время вынужденного отпуска, предоставленного работнику с его согласия без сохранения заработной платы, предусмотрены компенсационные выплаты в размере не ниже минимальной оплаты труда.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

**3. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% общей суммы заработной платы.

Выплата заработной платы 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, не допускается.

Согласно ст. 136 ТК при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Это позволяет работнику вести собственный учёт денежных сумм, выплаченных ему в счёт заработной платы, и на основании данной информации иметь представление о страховых взносах в порядке обязательного пенсионного страхования.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работника.

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

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

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

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

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. При предоставлении работнику отпуска оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Факт иждивения должен быть документально доказан. Доказательством может служить решение суда, установившего данный факт.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со ст. 142, 362 ТК.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё 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 платы в день выхода работника на работу.

Не допускается приостановка работы:

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

- в органах и организациях Вооружённых 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;

- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В соответствии с действующим законодательством чётко установлены случаи, при наступлении которых производятся удержания из заработной платы.

К удержаниям из заработной платы работника относятся, прежде всего, налоговые вычеты. В соответствии с Налоговым кодексом РФ налоговая ставка на доходы физических лиц устанавливается в размере 13%. При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, или право на распоряжение которыми у него возникло, включая и вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей (т.е. заработную плату работника).

К числу других случаев, предусмотренных федеральными законами, когда допускаются удержания из заработной платы, относятся: удержания по исполнительным документам при отбывании работником исправительных работ; взыскание алиментов на несовершеннолетних детей; возмещение вреда, причинённого работником здоровью другого лица, а в случае смерти этого лица – членам семьи, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца; возмещение ущерба, причинённого преступлением, и в иных случаях, прямо указанных в законе.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счётной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В соответствии со ст. 138 ТК общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы. Так, в ст. 66 Федерального закона от 21.07.1997 «Об исполнительном производстве» (в ред. от 03.11.2006) предусматривается, что при исполнении исполнительного документа с должника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выплат до полного погашения взыскиваемой суммы.

Ограничения, установленные указанной статьёй, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причинённого здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причинённого преступлением. Размер удержаний в этих случаях не может превышать 70%.

На основании ст. 21 ТК работник обязан выполнять установленные нормы труда. Работникам гарантируется:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;

- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным оговором.

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Норма выработки – установленный в единицах продукции, рабочих операций объём работы, который работник должен выполнить в час, день (смену), месяц, год.

Норма времени – количество рабочего времени для производства единицы продукции или рабочей операции.

Норма обслуживания – установленный на одного работника объём обслуживания производственных механизмов, станков, площадей.

Норма управляемости – число работников на определённом производстве, управляемом одним руководителем (бригадиром, мастером и т.п.).

Норма численности работников – количество рабочего персонала отдельной профессии, квалификации для выполнения конкретных работ на данном участке производства.

При сдельной системе заработной платы применяется сдельная расценка – оплата за единицу сделанной продукции (рабочей операции) надлежащего качества.

Нормированное задание – суммарный объём работ за рабочий день (смену) для работника или бригады, устанавливаемый при повременной системе оплаты труда на основе норм времени и выработки. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые нормы труда (ст. 161 ТК). Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.