**Федеральное агентство по образованию**

**Уральский государственный экономический университет**

**Кафедра права**

#### Курсовая работа

**по трудовому праву**

**Тема:** **Правовое регулирование оплаты труда в**

**Российской Федерации**

***Содержание***

Введение…………………………………………………………………3

1. Понятие, системы и формы оплаты труда…………………………5
2. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных………………………………………………………...15
3. Средний заработок и его исчисление……………………………..24
4. Государственные гарантии работнику по оплате труда………...31

Заключение…………………………………………………………….38

Библиографический список…………………………………………..40

Приложение……………………………………………………………42

***Введение***

В России развитие рыночной экономики требует прочной правовой базы, гарантирующей трудовые права работников. При переходе Российской Федерации к цивилизованному рынку труда важной задачей становится реформа трудового законодательства. В стране наблюдается бурный процесс обновления действующего трудового законодательства.

Среди источников трудового права Конституция РФ, которая является основным законом, актом, обладающим высшей юридической силой. После, среди законов в сфере труда важнейшим является Трудовой кодекс РФ – кодифицированный источник трудового права.

В трудовом праве главное место занимают трудовые отношения, как социально-экономическая категория зарплата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения работника и работодателя. Каждый трудоспособный гражданин за свой труд получает вознаграждение, т.е. заработную плату, чтобы суметь содержать и поддерживать на достаточном уровне свою собственную повседневную жизнь и жизнь своей семьи. Заработная плата является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. В этой связи, в виду того, что на практике с такими терминами как «оплата труда» ежедневно сталкивается огромнейшее число граждан нашей страны, я считаю исследуемую тему наиболее актуальной.

Уставной юридической формой регулирования в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Основная цель моей работы состоит в том, чтобы раскрыть формы и методы оплаты труда, проанализировать действующие системы оплаты труда, выяснить их недостатки, возникающие в сфере правового регулирования оплаты труда в Российской Федерации. Особенно в настоящее время происходит реформа в переходе к другой системе оплаты труда в бюджетных организациях.

При написании данной работы, мною были поставлены следующие задачи:

- исследовать нормативно – правовые акты и дополнительную литературу по регулированию оплаты труда;

- рассмотреть положительные и отрицательные стороны той или иной формы, вида или системы оплаты труда;

- проанализировать особенности оплаты труда в разных условиях;

- рассмотреть порядок начисления некоторых видов заработной платы и действующие системы премирования;

- определить гарантии государства при оплате труда.

Предметом исследования являются практические и теоретические права трудящихся; действия по охране и защите оплаты труда. Значимость работы заключается в возможности использования содержащихся в ней положений, законов.

***1.Понятие, системы и формы оплаты труда***

При переходе к рыночной экономике законодательство России устанавливает для наемных работников принцип вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума. Этот принцип закреплен в статье 37 Конституции РФ и отражает основные начала оплаты труда в стране. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются[[1]](#footnote-1).

Оплата труда лиц, работающих по трудовому договору, осуществляется в виде заработной платы. ТК РФ в ст. 129 закрепляет легальное определение заработной платы.

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

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

В централизованном порядке определяются минимальный размер оплаты труда, тарифные ставки и должностные оклады в бюджетной сфере, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.

Коллективно-договорное регулирование оплаты труда осуществляется на основе коллективных договоров и соглашений. Согласно статье 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.

Индивидуально-договорное регулирование осуществляется на уровне работник - работодатель. Именно в трудовом договоре определяется цена труда каждого конкретного работника. В соответствии со статьей 57 ТК РФ оплата труда является существенным условием трудового договора.

Локальный акт – это акт действующий в пределах организации, принимается руководителем самостоятельно, но в некоторых случаях должен приниматься с учетом мнения представительного органа работника. Локальным актом 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, не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами.

Заработная плата работнику с правовой точки зрения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Система оплаты труда представляет собой способ исчисления размеров вознаграждения за труд. Правовое регулирование оплаты труда предполагает выбор и применение одной из двух основных систем заработной платы работников - повременную и сдельную. Кроме того, любая из этих систем может дополняться премиальной системой оплаты труда. Система оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа ст. 135 ТК РФ.

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

 (1)

где  - заработок рабочего – повременщика;

 - тарифная ставка (оклад) рабочего за единицу времени;

- время, фактически отработанное рабочим.

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

 (2)

где  - заработок рабочего – сдельщика;

 - сдельная расценка на единицу продукции;

 - количество произведенной продукции в установленных измерителях.

*Сдельная расценка* – основной элемент любой разновидности сдельной оплаты труда, представляет определенный размер оплаты за производство единицы продукции или рабочей операции, определяется по формуле:

 или  (3)

где  - сдельная расценка;

- тарифная ставка;

- норма выработки;

- норма времени.

Величина сдельной расценки находится в прямой зависимости от размера тарифной ставки и нормы выработки.

При повременнойформе оплаты заработок рабочего опре­деляется его квалификацией и количеством фактически отра­ботанного времени. Применение сдельных форм оплаты труда целесообразно, когда: обеспечивается строгий учет выработки; могут быть использованы технически обоснованные нормы выработки и нормы времени; результаты производства зависят непосред­ственно от труда рабочего.

Сдельная оплата подразделяется на прямую, коллектив­ную, косвенную, аккордную, сдельно-прогрессивную и сдельно-премиальную.

При *прямой сдельной* оплате заработок рабочего находится в прямой связи с количеством и качеством произведенной им продукции. Этот заработок определяется умножением сдельной расценки за единицу продукции на общую выра­ботку продукции за тот или иной отрезок времени (месяц, смену и т. д.).

При *коллективной сдельной* оплате труда норма выработ­ки устанавливается для всей бригады и независимо от ее чис­ленности является обязательной для каждого члена бригады. Расценка в этом случае определяется делением суммы тариф­ных ставок (дневных или часовых) всех членов бригады на норму выработки бригады (за смену или за час).

Заработок всех членов бригады определяется произведе­нием бригадной сдельной расценки на количество продукции, выпущенной бригадой за месяц (смену).

Распределение заработка осуществляется различными ме­тодами: через коэффициента-часы (дни); коэффициент прира­ботка. Наиболее прогрессивный коэффициент трудового участия (КТУ), поскольку учитывает личный вклад каждого рабочего.

*Косвенная* система используется для оплаты рабочих, труд которых не поддается нормированию и учету. По этой систе­ме обычно оплачивается труд рабочих, обслуживающих ос­новное производство. При этом заработок зависит не от их личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих, это не всегда целесообразно.

*Аккордная* оплата применяется в исключительных случа­ях. Например, выполнение срочных работ, ликвидация ава­рий. Размер оплаты труда устанавливается за весь заданный объем работ по договоренности между работником и работодателем. Работник получает зарплату независимо от прорабо­танного времени, а на основе калькуляции, учитывающей нормы времени и расценки.

*Сдельно-прогрессивная* система оплаты труда характерна заранее установленным уровнем выполнения норм при увеличении сдельной расценки за выполненный труд. Сдельные расценки дифференцируются, чем выше выполнение норм, тем выше расценка за каждую единицу.

*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 реализуется путем принятия специального локального акта - положения о премировании. В положении о премировании должны быть определены: круг лиц, подлежащих премированию; показатели премирования; условия премирования; размеры премий и источники.

Основой построения премиальной системы является показатель премирования, который выступает в форме конкретных производственных показателей, характеризующий работу. А условия премирования выполняют контрольную функцию. Несоблюдение условий премирования, как правило, ведет к тому, что премия вовсе не будет выплачена или будет выплачена в пониженном размере.

Премирование работников может иметь характер меры поощрения. Согласно ст.191 ТК РФ работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе выдать премию, наградить ценным подарком и т.п. Это могут быть, например, разовые премии по результатам различного рода смотров, конкурсов и т.п. В этом случае выплата премии является не обязанностью, а правом работодателя. Правовое регулирование порядка выплаты вознаграждения по итогам годовой работы в настоящее время осуществляется лишь посредством локальных актов. Кроме того, в заработную плату работника может включаться доплата за выслугу лет, которая, как правило, устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке (окладу) и зависит от непрерывного стажа работы работника.

При оплате труда работника может применяться, согласно ст. 143 ТК РФ тарифная система, которая включает в себя: тарифные ставки; оклады (должностные оклады); тарифную сетку; тарифные коэффициенты.

Тарифная система оплаты труда используется для определения заработной платы работников бюджетной сферы, и является ориентиром для определения заработной платы работников организаций, не получающих бюджетного финансирования.

В ст. 129 ТК РФ тарифная система оплаты труда определена как совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Нормативы, позволяющие определить размер заработной платы работников с учетом их профессиональной подготовки и сложности, выполняемых ими работ, называются элементами тарифной системы оплаты труда.

Первым элементом тарифной системы являются тарифные квалификационные справочники. Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого классификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» установлено, что указанные справочники должны содержать квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. Значение первого элемента заключается в возможности провести тарификацию выполняемых работ, а также установить ему тарифный или квалификационный разряд.

*Тарифный разряд* – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

*Квалификационный разряд* – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работников.

Вторым элементом тарифной системы оплаты труда является тарифная сетка.

*Тарифная сетка* – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение в оплате труда при выполнении работ различной квалификации. В различных организациях могут устанавливаться различные тарифные сетки, отличающиеся количеством разрядов и степенью нарастания тарифных коэффициентов.

Третьим элементом тарифной системы оплаты труда является тарифная ставка (оклад).

*Тарифная ставка* - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

*Межразрядные тарифный коэффициент* показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда. Постановлением правительства РФ от 29 апреля 2006 года установлены размеры тарифной ставки первого разряда и межразрядные тарифные коэффициенты ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений. При помощи тарифной ставки первого разряда и соответствующих межразрядных тарифных коэффициентов определяются размеры тарифных ставок остальных разрядов (Приложение А).

Тарифная ставка 1-го разряда определяет минимальную оплату неквалифицированного труда в единицу времени, её размер устанавливается Правительством Российской Федерации и не может быть ниже минимальной оплаты труда. В настоящее время ФЗ РФ №91-ФЗ от 24.06.2008 года, внес изменения в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда". Установив минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 года в сумме 4 330 рублей в месяц.

Межразрядный тарифный коэффициент между 18-м и 1-м разрядом составляет 4,5, т.к. тарифная ставка (оклад) по 18-му разряду в 4,5 раза превышает ставку 1-го разряда.

При отсутствии в организации системы оплаты труда тарифная система оплаты труда и её элементы будут выступать в качестве установленного работником государственного минимума в зависимости от сложности выполняемой им трудовой функции. Отказ от применения государственных нормативов оплаты труда при отсутствии в организации собственной системы оплаты труда, не умаляющей работников, гарантированные в законодательстве, означает ограничения прав работников в зависимости от вида организации, с которой они состоят в трудовых отношениях. В бюджетных организациях данная система и ее уровень являются обязательным, а в других организациях действует усмотрение работодателя, которое не может приводить к дискриминации. В любом случае размер гарантированного работнику заработной платы не может быть меньше величины прожиточного минимума.

В качестве элемента тарифной системы оплаты труда следует учитывать надбавки и доплаты, которые выплачиваются работнику сверх его тарифной ставки в установленных законодательством случаях.

С 1 декабря 2008 года тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы изменяется. Чтобы заработная плата бюджетников была связана с результатами их работы и соответствовала уровню жизни, решено перейти к иным схемам оплаты труда, а так же решит одну из проблем оплаты труда, как низкая конкурентоспособность заработной платы бюджетников на рынке труда и, соответственно, отток работников в коммерческие структуры. Кроме того, ЕТС не учитывала всех особенностей труда работников в различных сферах бюджетной деятельности, то есть получалось, что специалисты, работающие в различных отраслях и имеющие разный уровень квалификации, получают одинаковую заработную плату.

Правительство РФ издало Постановление от 29.09.2008 года №725 « 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 ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». Постановление предусматривает реформу оплаты труда сотрудников бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, финансируемых из федерального бюджета. В учреждениях принимаются штатные расписания с учетом нового положения об оплате труда. Новая система оплаты труда отменяет жесткую тарифную сетку и зарплата бюджетников будет зависеть от следующих факторов:

- объема выполняемой работы;

- уровня образования, квалификации;

- профессиональных обязанностей работника;

- должностных требований и др.

Правительством РФ утверждается базовый оклад для каждой квалификационной группы, а также определяются дополнительные компенсационные и стимулирующие выплаты. Данные выплаты будут входить в систему оплаты труда и устанавливаться с учетом повышающих коэффициентов. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях устанавливается в соответствии с перечнем компенсационных и стимулирующих выплат, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития. Размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера будут определяться руководителем учреждения и предусматриваться коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом. Размер данных выплат будет зависеть от сложности и напряженности работы, непрерывного стажа, а также от наличия звания или ученой степени работника. Премии работникам бюджетного учреждения будут выплачиваться в зависимости от своевременного и качественного выполнения своих трудовых обязанностей в целях материальной мотивации работников за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, проявление инициативы и творчества.

Размеры должностных окладов будут определяться руководителем учреждения. Они будут устанавливаться с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в зависимости от сложности и объема выполняемой работы. Также хочется отметить, что система оплаты труда будет устанавливаться с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития; перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития; примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до пяти размеров указанной средней заработной платы.. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Министерство здравоохранения и социального развития должно установить перечень выплат компенсационного характера, а также стимулирующих надбавок. Данные выплаты будут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах. Эти выплаты будут зависеть от таких факторов, как:

- уровень профессиональной подготовки;

- наличие высшей квалификационной категории или ученой степени;

- сложность и объем выполняемой работы.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера будут устанавливаться в коллективном договоре, соглашениях или локальном нормативном акте.

Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера также будет состоять не только из должностного оклада, но и из выплат компенсационного и стимулирующего характера. Данные выплаты будут устанавливаться таким же образом, как и для работников бюджетного учреждения, то есть в процентном отношении к окладам или в абсолютных величинах.

Выплаты стимулирующего характера будут производиться по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, из денежных средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Одно из непременных условий реформы, что оплата труда не должна быть меньше, чем та, которую работник получал по ЕТС.

Несмотря на введение новых систем оплаты труда, в настоящее время ЕТС все еще действует, то есть судебная практика по нарушениям, связанным с оплатой труда на основе ЕТС, все еще актуальна.

Как определено в ст. 143 ТК РФ, тарифная система оплаты труда основана на дифференциации заработной платы работников различных категорий и включает тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам осуществляются в зависимости от сложности выполняемой ими работы. В ходе проверок нередко выявляются нарушения, связанные с неправомерным завышением тарифных разрядов.

Однако не во всех случаях это так. Например, ФАС СЗО в Постановлении от 21.09.2006 N А13-2170/2006-08 рассмотрел жалобу территориального органа Росфиннадзора на решение суда первой инстанции о признании недействительным предписания Росфиннадзора о перечислении бюджетным учреждением в доход федерального бюджета излишне начисленной и выплаченной в результате завышения разряда ЕТС заработной платы.

Рассмотрев материалы дела, ФАС СЗО не нашел оснований для удовлетворения данной жалобы по следующим основаниям.

Исходя из ст. ст. 135, 143 ТК РФ, п. 2 Постановления Правительства РФ от 14.10.1992 N 785, Приказа Минприроды России от 18.08.2000 N 297 и п. 1.1.1 Федерального отраслевого соглашения по лесному хозяйству Российской Федерации на 2004 - 2006 годы, руководители подведомственных Министерству природных ресурсов организаций вправе самостоятельно устанавливать высококвалифицированным рабочим оклад на уровне 9 - 10 разрядов ЕТС в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом квалификации, качества и объема выполняемой работы. Кроме того, из имеющихся в деле материалов аттестации усматривается, что аттестационная комиссия признала водителя легкового автомобиля соответствующим занимаемой должности и рекомендовала производить ему оплату труда по 10-му разряду ЕТС, что и было осуществлено в дальнейшем на основании приказа директора ФГУ.

***2. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных***

Трудовое законодательство оперирует двумя смежными терминами: "особые условия труда" и "условия труда, отклоняющиеся от нормальных". Особые условия отличаются какими-либо неблагоприятными факторами - производственными или климатическими. Условия, отклоняющиеся от нормальных характеризуются разовым или эпизодическим характером. ТК РФ ст. 146 относит к особым условиям труда, во-первых, вредные или опасные производства и, во-вторых, неблагоприятные климатические условия. С другой стороны, 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.

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 статье 147 ТК РФ конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. 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 должны быть установлены в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для определения работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда и права работника на соответствующую доплату к заработку проводится аттестация рабочих мест по условиям труда. Постановлением Минтруда РФ от 14 марта 1997 года N 12 было утверждено Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Кроме того, законом предусмотрена повышенная оплата труда работников на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями, т.е введением районных коэффициентов. К числу местностей с тяжелыми климатическими условиями относятся районы Крайнего Севера, Сибири, Дальнего Востока, Европейский север, южный район Западной Сибири, Урал. Перечень местностей с тяжелыми условиями труда, где вводятся районный коэффициент, установлен ещё законодательством СССР, но с изменениями и дополнениями действует в настоящее время. В последнее время к числу местностей, отнесенных к Крайнему Северу и приравненных к нему районам, прибавилась территория Республики Тыва.[[2]](#footnote-2)

Районные коэффициенты призваны компенсировать расходы, связанные с проживанием в неблагоприятных климатических условиях, и потому относятся к категории доплат к заработной плате (в размере от 1,15 до 2,0)[[3]](#footnote-3).

В условиях, отклоняющимся от нормальных, законодательство относит выполнение работ различной квалификации. Согласно статье 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, а при сдельной оплате труда работодатель должен оплатить работнику произведенную продукцию по более высоким расценкам.

Трудовым кодексом 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.

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.

*Сверхурочная работа* - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени - ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период ст. 99 ТК РФ.

По общему правилу сверхурочные работы не допускаются, а допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Имеется ряд стран, где продолжительность сверхурочных работ законодательно не ограничивается для всех работников (США, Дания) либо для взрослых рабочих - мужчин (Великобритания, Япония).

Однако в большинстве развитых стран сверхурочные работы допускаются в пределах максимума, установленного в законе. Этот максимум может быть дневным, недельным, месячным, годовым или комбинацией. В ряде стран (Италия, Франция, Япония) сверхурочные работы допускаются с санкции инспекции труда или требуют согласия профсоюза.

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. Кроме того, 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 в соответствии с действующим законодательством также относится к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни также запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные, нерабочие праздничные дни и сверхурочная работа инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Заработная плата работников за месяц в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, коллективным договором, соглашением, трудовым договором ст. 112 ТК РФ.

В соответствии со статьей 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.

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 ч). 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.

Выполнением работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, является и работа в ночное время. Ночным считается время работы с 22.00 до 6.00 часов. 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 должны быть установлены Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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 в 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 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. Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера. Если же простой имел место по вине работодателя, то за работником сохраняется не две трети тарифной ставки, а две трети среднего заработка, т.е. 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. 220 ТК РФ.

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 работника оплачивается наравне с годными изделиями.

***3. Средний заработок и его исчисление***

Оплата среднего заработка производится во многих случаях. В отличие от начисленной работнику заработной платы как платы за конкретную выполненную работу, средний заработок не имеет столь реальной основы. Его содержание нивелируется (усредняется) в ходе расчетных операций при его исчислении. ТК РФ в ряде своих статей указывает на обязанность работодателя выплаты работнику средней заработанной платы. В частности, можно указать такие случаи, как:

- при предоставлении оплачиваемого отпуска, в том числе учебного (статьи 114, 116, 173 - 175 ТК РФ);

- при выплате выходных пособий (статьи 84, 178, 296 ТК РФ) и компенсаций руководящим работникам при увольнении (ст. 181 ТК РФ);

- при сохранении заработной платы на период трудоустройства (статьи 178, 318, 375 ТК РФ);

- при направлении работника в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ);

- при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ);

- при направлении работника на обязательное медицинское обследование (ст. 185 ТК РФ);

- при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);

- при приостановлении работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);

- при переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; при прохождении беременными женщинами обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ);

- при оплате перерывов для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ);

- при оплате времени вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ) и при задержке работодателем исполнения решения о восстановлении работника на работе (ст. 396 ТК РФ);

- при освобождении от основной работы для участия в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ);

- при участии работника, избранного членом комиссии по трудовым спорам, в работе комиссии (ст. 171 ТК РФ);

- при освобождении от основной работы членов примирительной комиссии и трудовых арбитров (ст. 405 ТК РФ).

Необходимо отметить, что существуют и иные ситуации (не названные в ТК РФ), когда законодательство обязывает работодателя сохранять работнику средний заработок, например:

- на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения;

- на время исполнения работником других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы.

- на время исполнения народным заседателем своих обязанностей по осуществлению правосудия.

Порядок расчета среднего заработка во всех указанных выше случаях определяется ст. 139 ТК РФ и Положением «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» утвержден Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 N 922.

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

- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

- заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам;

- заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

- заработная плата, выданная в неденежной форме;

- денежное вознаграждение и содержание, начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные и муниципальные должности;

- начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по расценкам авторского вознаграждения;

- заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх уменьшенной годовой учебной нагрузки;

- заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении календарного года, обусловленная системой оплаты труда (учитывается в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), выслугу лет (стаж работы), особые условия государственной службы, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой;

- выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

- премии и вознаграждения, включая вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет;

- другие предусмотренные системой оплаты труда, виды выплат.

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 феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

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

При применении в организации суммированного учета рабочего времени для исчисления среднего заработка конкретного работника используется средний часовой заработок.

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

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ;

- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

- работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

- работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

- работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ;

- работнику предоставлялись дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством РФ.

Если работник за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период времени, равный расчетному. В случае если работник за расчетный период и до расчетного периода не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка. Если работник за расчетный период, до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней в организации, средний заработок определяется исходя из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения.

При определении среднего заработка премии и вознаграждения, фактически начисленные за расчетный период, учитываются в следующем порядке:

- ежемесячные премии и вознаграждения - не более одной выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода;

- премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - не более одной выплаты за одни и те же показатели в размере месячной части за каждый месяц 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 календарный год, - в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления вознаграждения.

При повышении в организации тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения), надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) и за особые условия государственной службы, средний заработок работников повышается в следующем порядке:

- если повышение произошло в расчетный период, выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения), установленной в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение) каждого из месяцев расчетного периода;

- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) до окончания указанного периода.

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 установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

***4. Государственные гарантии работнику по оплате труда***

В систему основных государственных гарантий оплаты труда входят: запрет дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда ст. 37 Конституции РФ, 132 ТК РФ; установление минимального размера оплаты труда, а также величины минимального размера тарифной ставки работников бюджетной сферы; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя; ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности; установление сроков и порядка выплаты заработной платы; специальные меры охраны заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя и прекращения его деятельности; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда; установление мер ответственности работодателя за нарушение прав работников в сфере оплаты труда. Рассмотрим реализацию наиболее важных гарантий в сфере оплаты труда.

Запрет на дискриминацию в сфере труда носит настолько важный характер для любого государства, что зафиксирован во Всеобщей декларации прав человека, утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года, ст. 23 которой гласит: "Каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд"

В российском законодательстве запрет на дискриминацию в сфере оплаты труда изложен в ст. 132 ТК РФ: запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда. В каждой организации в любое время должна быть обеспечена равная оплата за равный труд. Этот принцип часто нарушается в организациях, где намечено сокращение штатов: повышая оплату труда тем, кто в дальнейшем будет продолжать работу, работодатель оставляет прежний оклад (тарифную ставку) лицам, предупрежденным о предстоящем увольнении, на те два месяца, которые должны пройти со дня предупреждения об увольнении до дня расторжения трудового договора. В результате увольняемый работник получает меньшие суммы не только в виде заработной платы, но и при производстве ему гарантийных выплат - выходного пособия, среднего заработка за два-три месяца после увольнения и пособия по безработице. Это происходит в связи с тем, что при исчислении среднего заработка в расчет идет его пониженная (по сравнению с работниками тех же профессий, должностей) оплата труда. В подобных случаях работник вправе обжаловать действия работодателя в установленном законом порядке.

Минимальный размер заработной платы – это низший предел оплаты труда, в который не включается доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда установленный ФЗ, обеспечивается организациями, финансируемыми из федерального бюджета, из бюджетов субъектов РФ, из местных бюджетов и другими работодателями за счет собственных средств.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования заработной платы, определения размеров пособия по временной нетрудоспособности, выплат в возмещение вреда, причиненного увечья, профессиональным заболеваниям или иными повреждениями здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей.

В настоящее время ст. 133 ТК РФ устанавливает, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Прожиточный минимум – это стоимостная, т.е денежная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. В соответствии с ФЗ "О прожиточном минимуме в РФ" Правительство РФ установило величину прожиточного минимума в целом по РФ для трудоспособного населения - 4755 рублей за 1 квартал 2008 года и 5024 рубля за II квартал 2008 года. Потребительская корзина – минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Индексация заработной платы - повышение уровня реального содержания заработной платы. Производится когда индекс потребительских цен превышает так называемый порог индексации потребительских 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.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в виде аванса и собственно заработной платы. Однако в этом случае размер такого аванса не может быть ниже оплаты труда за фактически проработанное время.

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.

Ст. 236 ТК РФ закрепляет ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (материальная ответственность). Кроме того, ТК РФ предусмотрел, что работник вправе прекратить работу (известив об этом работодателя), если задержка оплаты труда составила свыше 15 дней (защита работником своих трудовых прав). При этом необходимо учитывать, что 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 Российской Федерации, 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).

В соответствии со ст. 142 ТК РФ в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На время отказа от работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами. Это означает, в частности, что работодатель обязан оплатить работнику время его вынужденного простоя.

Важно отметить, что применение работниками мер самозащиты в случае невыплаты им заработанной платы не является забастовкой и может использоваться в том числе и теми категориями работников, право которых на забастовку ограничено законом.

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.

В настоящее время экономический кризис, повлек за собой проблемы - это массовые сокращения людей, отпуска без сохранения заработной платы. Многие работодатели просто заставляют уходить работников по собственному желанию, лишая их разных социальных выплат, особенно выходного пособия. Невыплата заработной платы. Сейчас постоянно повышается задолженность по заработной плате. Бывает даже так, что уволили по закону, а не рассчитали.

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.

По общему правилу ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы должна производиться в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Однако в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в неденежной форме, если это не противоречит действующему законодательству.

Как пояснил Пленум Верховного Суда РФ, выплата заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной, если:

- имелось письменное заявление работника на выплату заработной платы в неденежной форме;

- заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы;

- 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);

- подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу;

- 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.

Удержания из заработной платы производятся:

- в силу закона - НДФЛ и страховых взносов в Пенсионный фонд;

- по судебным решениям - штрафов, налагаемых в административном порядке, при отбывании исправительных работ за совершение преступления, при возмещении ущерба, причиненного сторонами трудового правоотношения;

- по распоряжению работодателя.

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

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, в случае невыполнения норм труда ст. 155 ТК РФ или простоя по вине работника ст. 157 ТК РФ;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

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

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 Трудового кодекса РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 Трудового кодекса РФ);

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

Законодательством установлены предельные размеры удержаний из заработной платы. Так, при каждой выплате заработной платы размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных законодательством, - 50%. Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и других выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

***Заключение***

В России в сфере труда и социально-трудовых отношений в связи с переходом к экономике рыночного типа изменяются подходы в оплате руда. Правовое регулирование оплаты труда характеризуется сочетанием централизованного, договорного и локального регулирования, закрепленных в положениях об оплате труда, основанных на законах и не ухудшающих положение работника. На основании права, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Система оплаты труда выбирается в соответствии с конкретными условиями производства.

Существует две основные системы оплаты труда – это сдельная и повременная. Трудовое законодательство включает в понятие заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера относятся премии, различного рода надбавки. Компенсационные выплаты призваны возместить работнику расходы, произведенные в связи с выполнением своих трудовых обязанностей.

Тарифные системы оплаты труда используются с целью учета квалификации работника, которые устанавливают зависимость между тарифной ставкой (размером оплаты труда работника за выполнение нормы труда за единицу времени) и квалификационным разрядом работника. В условиях централизованной экономики тарифная система оплаты труда является одним из основных элементов организации заработной платы и применяется в основном в бюджетных организациях.

Учет условий труда выражается в установлении различного рода доплат, повышающих коэффициентов за работу в особых условиях труда или в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, ночное время, районные коэффициенты).

Размер заработной платы зависит не только от индивидуальной производительности труда работника. Он зависит и от того, как тот, кто выплачивает эту заработную плату, сумел (захотел) определить её величину, какую систему стимулов к производительному труду он разработал и насколько умело эта система направляет возможности и потребности работника на достижение стратегических и тактических целей деятельности предприятия - другими словами, как работодатель управляет оплатой труда своих работников. Чрезвычайно важна также в этом вопросе в каждый данный период развития страны политика государства, профсоюзов и тех, кто осуществляет законодательное, нормативное и информационное обеспечение решения вопросов эффективной и своевременной оплаты труда.

Становится очевидным, что должная структура и уровень заработной платы для всего многообразия категорий трудящихся является вместе с необходимым уровнем занятости жизненно важным фактором сохранения сбалансированности современной экономики. В силу этого проблема исследования форм и систем оплаты труда - одна из важнейших предметов для изучения.

*Библиографический список*

##### Нормативно-правовые акты

1.Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 года.

2.Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г.

3.«О прожиточном минимуме в РФ»// ФЗ РФ № 134-ФЗ от 24.10.1997г.

4.«О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого классификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 года № 787.

5.«О размерах тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». Постановление Правительства РФ (изм. От 30.09.2006 № 590) от 29.04.2006г. № 256.

6.«Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007г.

7.«О минимальном размере оплаты труда».//ФЗ РФ № 91-ФЗ от 24.06.2008г.

8.«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 ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». Постановление Правительства РФ (в ред.29.09.2008 года № 725) от 05.08.2008г. № 583.

9.«Об установлении прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по РФ за 1 и 2 кварталы 2008 года». Постановление Правительства РФ от 19.11.2008 года № 860.

10.Трудовой кодекс РФ/ издательский дом «Ажур». Екат-бург 2009 г.

##### Основная литература

11.Трудовое право: учеб. /Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнов, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. И доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. -600 с.

12.Ярин Г.А.Экономика предприятия: Учебник.- 3-е изд., перераб. И доп. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. зкон. Ун-та, 2003.-208 с.

##### Дополнительная литература

13.Л.И. Тихонов «Коллективный договор и налоги».// Зарплата – 2008г. №5 с.75-83

14.М.И. Кучма «Средний заработок: общее и особенное в способах исчисления.// Справочник кадровика – 2008г. №8 с. 75-87

15 Судебные решения по материалам проверок соблюдения трудового законодательства, проведенных контролирующими органами.//Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение, 2008 год №10

16.// ИПС «Консультант-плюс».

17.//www.top-personal.ru

1. Трудовое право: учеб. /Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнов, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. И доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. С.346 [↑](#footnote-ref-1)
2. Указ Президента РФ от 16 мая 1994 г. // СЗ РФ. 1994. №4. Ст. 303. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право: учеб. /Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнов, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. И доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. С.368. [↑](#footnote-ref-3)