**Содержание**

Преамбула

1. Понятие заработной платы
2. Государственное (централизованное) регулирование
3. Система оплаты труда
4. Порядок выплаты заработной платы

Заключение

Задача

Библиография

**Преамбула**

В настоящее время 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 ст. 37 Конституции Российской Федерации от 12.12.1993 г. 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.

Заработная плата, будучи обусловленной характером общественного производства, предопределяет правовой механизм распределения продукта труда между работником и работодателем. Оплата труда лиц, работающих по трудовому договору, осуществляется в виде заработной платы. В ст.129 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее по тексту ТК РФ) 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, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Как видно, трудовое законодательство включает в понятие заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Таким образом, для того, чтобы система оплаты труда была определена полностью, необходимо в соответствии со ст.135 ТК РФ определить не только размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), но и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Вопросы заработной платы очень важны как для работника, так и для работодателя. Главное здесь, как и в любой другой отрасли трудовых отношений, не нарушить закон. Вопросы законности начисления и выплаты заработной платы являются предметом пристального внимания как Рострудинспекции, так и иных проверяющих органов (налоговых органов, органов ФСС России, Пенсионного фонда РФ и т.д.).

Итак, заработной платой признаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера и максимальным размером не ограничивается. При этом запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда, т.е. при равной квалификации, одной и той же сложности выполняемой работы, а также количестве и качестве затраченного труда должна устанавливаться равная заработная плата, иначе это может быть признано судом дискриминацией.

В соответствии со ст.133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда (далее по тексту МРОТ) не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека (в соответствии со ст. 1 Федерального закона Российской Федерации «О внесении изменений в ст.1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 24.06.2008г. № 91-ФЗ с 01.01.2009г. этот размер составит 4 300,00 руб.). Эта норма позволяет подтянуть МРОТ до такого размера, при котором может быть обеспечен минимум, необходимый для проживания. Законодатель не ограничивает работодателя в МРОТ. Работодатель вправе самостоятельно определять виды, системы и размер оплаты труда своих работников. При этом все условия, установленные в локальных нормативных актах, а также в трудовом договоре с работником, становятся обязательными для работодателя.

В настоящей статье оплата труда рассматривается как система правовых норм, определяющих назначение, порядок использования и управления, субъективные права, юридические обязанности и ответственность участников трудовых правоотношений, правовую охрану закрепленную законодательно. Как представляется, изучение вопроса оплаты труда работников позволит выявить пробелы правового регулирования, а также будет способствовать дальнейшей разработке теоретических и правовых основ трудового права и смежных отраслей, имеющих отношение к рассматриваемой проблематике.

**1**. **Понятие заработной платы**

Впервые в истории российского трудового права в ТК РФ предусмотрен раздел VI "Оплата и нормирование труда". Тем самым подчеркивается (в отличие от ранее действующего КЗоТа РСФСР (Российской Федерации) важность регламентации этих отношений и целесообразность формирования логической и последовательной конструкции института заработной платы. Без сомнения, позитивны многие новые подходы и пути решения правовых проблем оплаты труда работников. В частности, заслуживают внимания основные легальные понятия и определения заработной платы и ее элементов, формы заработной платы, самостоятельная глава 21 "Заработная плата" и другие положения раздела.

Вместе с тем перед наукой трудового права поставлены непростые вопросы, связанные с дальнейшей разработкой концепции правового регулирования заработной платы и прежде всего ее института, с выделением основных составных компонентов. К сожалению, ни в одном классическом учебнике по трудовому праву России, по существу, нет трактовки содержания этого института. Неясны и критерии, определяющие последовательность расположения правовых норм, что важно и актуально для законодателя, практики применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права о заработной плате и подготовки высококвалифицированных юристов.

Насколько правильно и обоснованно назван раздел VI ТК РФ и определено его содержание? Если учесть, что в основе ТК РФ лежит научно обоснованная система современного трудового права России с признанием заработной платы в качестве цельного института, тогда, очевидно, следовало бы назвать указанный раздел "Заработная плата" и одновременно исключить из него правовые положения о нормировании труда, которые качественно отличаются от заработной платы (несмотря на их определенную связь и зависимость). Юристы-трудовики в большинстве своем отдают предпочтение категории "заработная плата", относящейся к оплате труда работника - субъекта трудового права. И напротив, оплата труда нередко рассматривается в правовой науке как широкая правовая категория, которую можно применять к гражданско-правовым договорам, связанным с трудом (подряда, оказания возмездных услуг и т.д.). В данном контексте не учтены в должной мере и нормы международного трудового права, в частности Конвенции Международной организации труда (далее по тексту МОТ) N 95 "Об охране заработной платы" (1949г.), Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 24.06.2008г. № 91-ФЗ и другие международные правовые нормы, относящиеся к заработной плате.

Раздел VI - единственный в ТК РФ, где явно заметен двойственный и непоследовательный подход федерального законодателя к использованию категорий "заработная плата" и "оплата труда". И не только в разных его статьях, но и внутри одной и той же статьи. Так, согласно ст.130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, ограничение перечня оснований и размера удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы. И здесь же, например, говорится об ограничении оплаты труда в натуральной форме. А в ст.131 ТК РФ вновь закреплено, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации, т.д. Конечно, можно утверждать, что в данном случае указанные категории используются в качестве синонимов. Однако название раздела VI "Оплата и нормирование труда" и главы 20 "Общие положения" и анализ последней свидетельствуют об одном: это различные правовые категории. Оплата труда, по замыслу законодателя, гораздо шире понятия "заработная плата".

Федеральным законом от 30.06.2006г. N 90 из ст.129 ТК РФ справедливо исключено определение понятия "оплата труда". Но почему не внесены другие соответствующие изменения в название и содержание раздела VI ТК РФ?

В ст.129 ТК РФ, которая открывает гл. 20 "Общие положения", сформулированы основные понятия и определения. Данные определения в целом отражают сложившиеся в науке трудового права представления по вопросам оплаты труда. В ней отождествляются понятия заработной платы и оплаты труда работника, в то время как ранее эти понятия различались: под оплатой труда понималась система отношений, складывающихся между сторонами трудового договора по поводу установления и осуществления выплат за труд, а под заработной платой - собственно вознаграждение за труд.

Заработная плата характеризуется следующими признаками:

1. оплачивается выполнение работником трудовой функции, т.е. затраченного им живого труда;
2. основанием оплаты является выполнение работником установленных норм труда;
3. размер заработной платы устанавливается в соответствии с количеством и качеством труда и с учетом коллективного (совокупного) результата;
4. оплата труда производится по заранее определенным нормам и расценкам;
5. оплата труда носит гарантированный характер;
6. выплата заработной платы производится систематически;
7. регулирование заработной платы осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора.

Термин "заработная плата" означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который выполнен или должен быть выполнен.

По определению дохода в виде оплаты труда Е.В. Воробьева отметила: "Все доходы с точки зрения даты получения их в целях налогообложения делятся на две группы. В отдельную группу выделены доходы в виде оплаты труда, которые считаются полученными в последний день месяца, за который начислены, все остальные доходы считаются полученными в день выплаты их в денежной форме... Ст. 129 ТК РФ дает определение, что такое заработная плата и оплата труда... Сокращу определение до необходимых трех слов: заработная плата - это вознаграждение за труд"[[1]](#footnote-1).

Заработная плата - это вознаграждение за выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, т.е. затрачиваемого живого труда. Следует подчеркнуть, что основанием возникновения права на заработную плату является фактическое выполнение трудовой функции, предоставление труда, а не факт заключения трудового договора. В связи с тем, что при заключении трудового договора оплачивается живой труд, встают проблемы его нормирования и измерения. Заработная плата выплачивается работнику за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством (ст.ст. 159 - 162 ТК РФ). Нормы труда по существу определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю.

Законодательство устанавливает и критерии определения размера заработной платы. Это количество и качество труда, включая его сложность, квалификацию работника, условия выполняемой работы. Универсальным измерителем количества труда выступает рабочее время, хотя могут использоваться и другие количественные характеристики, например дневная выработка. Оплата труда в соответствии с его количеством означает, что работнику оплачивается весь предоставленный им труд. Например, если работник в течение месяца привлекался к сверхурочным работам, оплачивается не только труд в пределах нормы рабочего времени, но и дополнительная (сверхурочная) работа. Напротив, если работник две недели в текущем месяце проболел, оплачивается только фактически отработанное время, а за время болезни выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Качество труда характеризуется его сложностью, тяжестью, ответственностью, самостоятельностью, напряженностью. Дифференциация размеров заработной платы, в зависимости от качества труда, отражает различия в стоимости воспроизводства рабочей силы различной квалификации. Качество труда находит свое отражение в наименовании специальности, должности и в присваиваемой работнику квалификации. Чем выше квалификационный уровень работника, тем выше заработная плата.

Способ определения размера заработной платы, устанавливается заранее, до начала трудовой деятельности. Выбирается система оплаты труда, определяются показатели и условия премирования, выплаты вознаграждения за выслугу лет, по итогам работы за год, надбавок и доплат и т.п. При этом учитываются установленные государством гарантии. Оплата труда носит гарантированный характер, что связано, прежде всего, с предварительным, до начала работы, установлением условий труда и означает возложение на работодателя обязанности произвести соответствующую оплату труда, когда необходимые условия работником выполнены.

Еще один аспект гарантированности заработной платы - это существование ряда государственных гарантий, которые соблюдаются по отношению к любому работнику и обязательны для каждого работодателя. Гарантированный характер заработной платы проявляется и в том, что она выплачивается независимо от получения работодателем прибыли. Это обусловлено экономической ролью оплаты труда (издержки производства) и ее социальным назначением (воспроизводство рабочей силы). Правовое регулирование заработной платы осуществляется различными способами. При этом в отличие от гражданско-правовых договоров о труде индивидуально-договорное регулирование (соглашение сторон) не является основным способом регулирования. Трудовой договор не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом.

В соответствии с п.2 ст.223 Налогового кодекса Российской Федерации от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (далее по тексту НК РФ) датой получения дохода в виде оплаты труда признается последний день месяца, за который был начислен доход за выполненные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором (контрактом). Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, и нарушение данного условия влечет административную ответственность (ст. 5.27 Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (далее по тексту КоАП РФ). Никакое соглашение между работодателем и работником, а также локальный нормативный акт организации о том, что заработная плата в данной организации будет выплачиваться один раз в месяц, не будут иметь силу. Поскольку условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, а также трудовым договором, не могут ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами.

Помимо того, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца, требуется выплачивать ее в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным (трудовым договором). Для этого организация должна отразить в своих локальных актах формы оплаты труда, а в случае выплаты аванса - его размер и срок выплаты. О дате выплаты аванса нужно предупредить обслуживающий банк. Существуют следующие методы выплаты заработной платы два раза в месяц:

1) аванс в счет будущей заработной платы и ее выплата по итогам месяца;

2) заработная плата за первую и вторую половину месяца.

За первую половину месяца выдается аванс в счет причитающейся оплаты труда - это сумма в процентном отношении к должностному окладу (месячной тарифной ставке). В данном случае оплаты труда не начисляется и, следовательно, налог на доходы физических лиц (далее по тексту НДФЛ) и взносы на социальное страхование при этом начислять не нужно.

Иногда коллективным (трудовым) договором может быть установлено, что как за первую, так и за вторую половину месяца производится расчет заработной платы, причитающейся работнику за фактически отработанное рабочее время, выполненный объем работ, и в связи с этим нужно заполнять и представлять табели учета рабочего времени и других документов дважды в месяц. Однако исчисление и уплата НДФЛ с выплат за первую половину месяца действующим законодательством не предусмотрены. Тоесть, оплаты труда всего одна и начисляется она за выполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, только выплачивается два раза в месяц.

Тем не менее, в судебной практике встречаются случаи, когда налоговые службы предъявляли претензии организациям за неуплату налогов с оплаты труда, выплаченной за первую половину месяца, и выигрывали дело в суде. Поэтому организация должна самостоятельно принять решение, как ей поступить в данной ситуации, - либо во избежание штрафных санкций за несвоевременную уплату налога в случае расчета заработной платы за первую половину месяца заплатить НДФЛ, либо не платить, но быть готовой отстаивать свою точку зрения в суде.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации, т.е. в рублях. Однако в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам. Поскольку расчеты на территории Российской Федерации допускаются только в национальной валюте, то иной формой может быть не денежная форма оплаты труда. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы оплаты труда. При этом выплата заработной платы в виде спиртных напитков, а также предметов, запрещенных или ограниченных в свободном обороте, не допускается.

По поводу расчета отпускных и больничных Воробьева Е. В. уточнила: "Отпускные - это не вознаграждение за труд, а ситуация, когда сотрудник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и ему время законного отдыха оплачивается, - это гарантия или возмещение ему неполученного заработка на время отдыха, поэтому оплачивается это время исходя из среднего заработка, некой расчетной величины, ровно столько, сколько, по мнению законодателя, человек за это время мог бы заработать. Прежде всего, отпускные - это пособие, которое считается полученным в день фактической выплаты. При выплате отпускных нужно удержать НДФЛ, и удержанная сумма налога должна быть перечислена в бюджет не позднее дня, следующего за днем удержания, поэтому с отпускных необходимо перечислить налог либо в день выплаты отпускных, либо, самое позднее, на следующий день. Если налогоплательщик сделает иначе и перечислит налог, удержанный с отпускных, вместе с налогом, удержанным с заработной платы, будут начислены пени за задержку уплаты налога. То же самое касается и пособий"[[2]](#footnote-2).

При расчете сумм отпускных применяется среднедневная заработная плата, для определения которой согласно ст.139 ТК РФ и Постановления РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007г. N 922 учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. В налоговой карточке суммы отпускных указываются в поле (полях) того месяца, за который эти отпускные начислены. НДФЛ с отпускных перечисляется не позднее дня фактического получения денежных средств на выплату дохода по итогам истекшего месяца, в котором были начислены и выплачены такие доходы, а налог удержан, например, с отпускных нужно перечислить НДФЛ или в день выплаты отпускных, или на следующий день. То же самое касается пособий: в Федеральном законе "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам" от 29.12.2006г. N 255-ФЗ сказано, что выплачивать пособия нужно в те сроки, которые установлены для выплаты заработной платы.

Что делать, если в расчетном периоде поменялся размер заработной платы? Например, ее повысили или работника перевели на другую работу (с большей или меньшей оплатой). При расчете среднего заработка изменение нужно учесть с того дня, когда оно произошло. Если нужно откорректировать средний заработок, то на фоне ведомости на зарплату определяются средний заработок и все выплаты. По ведомости сумму заработка нужно разделить на три части:

1) часть, которая подлежит корректировке;

2) оклады, тарифы в фиксированном размере;

3) установленные к ним доплаты, надбавки, премии.

Первую группу нужно повысить на коэффициент изменения оклада или тарифной ставки, вторую группу оставить прежней и, сложив, рассчитать средний заработок. Включать в расчет среднего заработка нужно те премии, которые были начислены в течение последних 12 месяцев, даже если это вознаграждение за период, который не попал в расчетный. При этом в средний заработок начисленные премии включаются в полном размере. Некоторые придерживались позиции, что в знаменатель нужно всегда ставить 365 дней, - это неверно. Из 365 дней нужно исключить периоды - например, те дни, оплата за которые не вошла в расчет заработка за 12 месяцев. Это дни, когда сотрудник был в ежегодном и дополнительном отпуске, время учебных отпусков, командировок, дни, пропущенные по болезни. Также при расчете не учитывают период отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, дополнительные оплачиваемые дни для ухода за детьми-инвалидами, периоды простоя и забастовки. Нерабочие праздничные дни оплачиваются, их следует учитывать при расчете среднего заработка.

Средний заработок для пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления суммы начисленного заработка за период, указанный в ч.1 ст.14 Федерального закона N 255-ФЗ, на число календарных дней, приходящихся на период, за который учитывается заработная плата (ч.3 ст. 14 Федерального закона N 255-ФЗ).

Трудовое законодательство в соответствии с общепризнанными международными нормами закрепляет два основных принципа регламентации оплаты труда. В первую очередь, это положения Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН от 10.12.1948г. Статья 23 Декларации предусматривает, что каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд и на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи. В соответствии с принципами, закрепленными Декларацией, ст.37 Конституции Российской Федерации провозглашает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ. Это право относится к основным трудовым правам работника. Одновременно его можно рассматривать в качестве принципа правового регулирования оплаты труда.

При установлении любой системы оплаты труда за труд равной продолжительности и сложности должна быть предусмотрена равная оплата. В соответствии со ст.22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности. Необоснованные различия в оплате, т.е. различия, не связанные с деловыми качествами работника, количеством и качеством его труда, рассматриваются как дискриминация (ст. ст. 3, 132 ТК РФ).

Вторым принципом правового регулирования оплаты труда выступает обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой оплаты труда, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ (ст. 2 ТК РФ). Этот принцип отражает нравственное, гуманистическое содержание правового института заработной платы и указывает ключевое направление его развития: обеспечение человеку достойного существования в качестве вознаграждения за его добросовестный труд. ТК РФ содержит специальную норму, которая предусматривает основные государственные гарантии по оплате труда работников. Это ст.130 ТК РФ, которая включает в систему основных государственных гарантий величину МРОТ в Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда выполняет две функции: защищает трудящихся от неоправданно низкой заработной платы, не обеспечивающей воспроизводство рабочей силы, и является базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов. Размер тарифной ставки (оклада) 1-го разряда тарифной сетки или размер должностного оклада работника не может быть ниже МРОТ (ст.133 ТК).

В систему государственных гарантий по заработной плате работников включаются и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания оплаты труда. Главной (и пока единственной) такой мерой выступает индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация означает корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы. Это помогает предотвратить снижение реальной оплаты труда или минимизировать степень снижения. Таким образом обеспечивается государственная защита покупательной способности оплаты труда.

Еще одной гарантией заработной платы работников, отнесенной к государственным, является ограничение оплаты труда в натуральной форме. Коллективным или трудовым договором может быть предусмотрена лишь частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной форме. Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами. При этом должны соблюдаться правила ст.131 ТК РФ и Конвенции МОТ N 95 "Об охране заработной платы".

Еще одной гарантией заработной платы, которая также обеспечивается в основном нормами иной отрасли законодательства, выступает ограничение размеров налогообложения заработной платы. В соответствии со ст.224 НК РФ налоговая ставка на заработную плату независимо от ее величины устанавливается в размере 13%. Кроме того, работникам для удовлетворения социально значимых потребностей предоставляются налоговые вычеты: стандартные, например на каждого несовершеннолетнего ребенка в сумме 600 руб. (ст.218 НК РФ); социальные, например на оплату медицинских услуг или обучения (ст.219 НК РФ); имущественные, например на приобретение квартиры (ст.220 НК РФ).

Следующая гарантия, имеющая комплексный характер, - это обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности. В соответствии с п.1 ст.64 ГК РФ при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Аналогичное правило действует в отношении индивидуального предпринимателя (п.3 ст.25 ГК РФ). Признание работодателя банкротом также рассматривается законодателем как основание для предоставления работникам специальных гарантий, обеспечивающих реализацию их трудовых прав, в том числе права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Статья 2 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10.2002 N 127-ФЗ признает работников организации кредиторами (в части требования выплаты выходного пособия и оплаты труда). Правовое положение работников в случае признания работодателя банкротом характеризуется наличием у них некоторых преимуществ по сравнению с другими кредиторами. В частности, на удовлетворение требований о взыскании задолженности по заработной плате не распространяется мораторий (ст. 95 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)"). В случае недостаточности денежных средств на счете работодателя для удовлетворения предъявленных к нему требований в первую очередь осуществляется списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для удовлетворения требований о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, а также требований о взыскании алиментов; во вторую очередь удовлетворяются требования по выплате выходных пособий и оплате труда, если эти требования подтверждены исполнительными документами (удостоверение КТС, исполнительный лист); в третью очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда (п.2 ст.855 ГК РФ).

Еще одна гарантия комплексного характера, не предусмотренная непосредственно ТК РФ, но действующая на территории РФ в силу ее международных обязательств (ст.10 ТК РФ), - это запрещение цессии в отношении заработной платы. Указанная гарантия предусмотрена ст. 10 Конвенции Международной организации Труда N 95 "О защите заработной платы" (1949г.), которая ратифицирована СССР 31.01.1961г. и обязательна для применения Россией. В соответствии со ст. 10 Конвенции N 95 заработная плата может явиться объектом ареста или цессии лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством. Поскольку соответствующие законодательные положения отсутствуют, надо полагать, что в настоящее время уступка права требования невыплаченной (задержанной) заработной платы невозможна.

Среди государственных гарантий заработной платы работников названы также государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

Необходимо отметить и то, что право в основном обращается к формальной стороне заработной платы работника, не затрагивая ее социально-экономической сущности. В частности, для права безразличны такие проблемы, как соотношение реальной и номинальной заработной платы; корреляция цены труда со стоимостью рабочей силы; действие факторов, определяющих уровень заработной платы, и др. Право рассматривает заработную плату как элемент трудового правоотношения.

Признанное мировым сообществом правовое понятие заработной платы определено в Конвенции Международной организации Труда N 95 "Об охране заработной платы" (1949г.), где в ст.1 предусматривает, что термин "заработная плата" означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

Это определение подчеркивает основные черты оплаты труда как правовой категории:

1) это вознаграждение за труд;

2) размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством;

3) права и обязанности по выплате заработной платы возникают из факта заключения трудового договора.

**2.** **Государственное (централизованное) регулирование**

В нашей стране, как и в большинстве стран мира, используется три основных метода регулирования заработной платы: принятие законов и иных нормативных правовых актов государством, коллективно-договорное регулирование и установление условий оплаты труда в трудовом договоре.

В Российской Федерации на государственном уровне установлены основные принципы правового регулирования оплаты труда, базовые гарантии для работников и правовые меры защиты заработной платы. Государство регламентирует также условия заработной платы работников бюджетной сферы.

Конкретные системы и размеры заработной платы (включая системы материального поощрения) определяются в коллективно-договорном порядке или путем принятия локальных нормативных актов. Коллективно-договорные или локальные нормативные акты устанавливают условия и порядок индексации заработной платы, некоторые правила оплаты при отклонении от нормальных условий труда, место и сроки выплаты, форму оплаты труда; могут устанавливать период для расчета средней заработной платы, предусматривать льготы и преимущества для работников. Круг вопросов, которые могут решаться в коллективном договоре или соглашении, достаточно широк и включает в себя:

* выбор системы оплаты труда;
* определение размеров оплаты труда (тарифных ставок, должностных окладов) или способов их исчисления (коэффициенты трудового участия, проценты от выручки и т.п.);
* установление надбавок и доплат, носящих стимулирующий характер и не предусмотренных действующим законодательством;
* механизм индексации заработной платы;
* форма оплаты труда;
* порядок, место и сроки выплаты заработной платы;
* форма расчетного листка;
* установление системы нормирования труда;
* премирование;
* установление компенсационных выплат, в том числе размера оплаты труда в ночное время; размера оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* установление оплаты труда при освоении новых производств (продукции);
* установление периода для расчета средней заработной платы (если существует необходимость установить иной период, чем это предусмотрено ст.139 ТК РФ);
* повышение гарантий, установленных государством.

В том случае, когда коллективный договор в организации не заключается, все вопросы, которые обычно решаются в этом договоре, могут найти отражение в локальном нормативном акте: положении об оплате труда, приказе руководителя организации, положении о премировании, положениях об отдельных видах выплат и т.п.

Индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое работником и работодателем при заключении трудового договора, как правило, дополняет государственные, коллективно-договорные и локальные нормы.

В трудовом договоре можно установить размер должностного оклада в пределах штатного расписания, предусмотреть выплату персональной надбавки к зарплате за высокую квалификацию работника, выдающиеся достижения в труде и т.п. Однако в некоторых случаях трудовой договор становится основным регулятором условий оплаты труда. Это происходит, когда:

* в организации (например, в субъекте малого предпринимательства) не заключен коллективный договор и не утверждены локальные нормативные акты, устанавливающие систему и размер оплаты труда;
* трудовой договор заключается с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
* трудовой договор заключается с работодателем - физическим лицом;
* трудовой договор заключается с религиозной организацией.

Несмотря на то что в большинстве случаев работники при заключении трудового договора не договариваются о системе и размере оплаты труда, в соответствии со ст.57 ТК РФ условия оплаты их труда должны найти отражение в договоре. Это одно из существенных условий трудового договора.

Правила заработной платы в выходной или нерабочий праздничный день установлены ст. 153 ТК. В соответствии с указанной нормой работа в выходной или 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 тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
* работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размеры заработной платы в выходной или нерабочий праздничный день, установленные ст.153 ТК РФ, могут быть повышены по соглашению сторон социального партнерства или сторон трудового договора. Это можно сделать и в локальном нормативном акте, который в этом случае должен приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

Принято считать, что для творческих работников и профессиональных спортсменов установлены специальные правила оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни, однако это не совсем так. Часть 1 ст.153 ТК РФ устанавливает минимальный размер оплаты, который ни при каких обстоятельствах не может быть снижен. Часть 2 указанной статьи для всех работников устанавливает тот же порядок определения конкретных размеров оплаты труда за работу в нерабочий день, что и для творческих работников, - в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре. Разница заключается только в том, что для всех работников, кроме творческих, локальный нормативный акт принимается с учетом представительного органа работников, если он создан (ст.8 ТК РФ), а для творческих - единолично работодателем. Перечень профессий творческих работников до настоящего времени не утвержден.

**3. Система оплаты труда**

Согласно ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса заработная плата состоит из следующих элементов:

- вознаграждения за труд в зависимости от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иных выплат компенсационного характера);

- стимулирующих выплат (премий и иных поощрительных выплат).

Заработная плата конкретному работнику устанавливается в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ). Какой будет система оплаты труда, решает сама фирма. Условия, порядок, размеры и критерии начисления доплат, надбавок и стимулирующих выплат, согласованные с представительным органом работников, фиксируются в локальных нормативных актах или коллективном договоре. Работники должны быть ознакомлены с установленным порядком оплаты труда.

Под системой оплаты труда понимается способ установления зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда, хотя по смыслу ст.135 ТК РФ системой оплаты труда является совокупность правил определения заработной платы. Традиционно выделяют следующие системы оплаты труда.

*Простая повременная система*. При использовании этой системы размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время. Для рабочих промышленности обычно устанавливаются часовые тарифные ставки. В тех случаях, когда нормирование труда осуществляется на основе сменных норм выработки (например, в угольной промышленности), применяются дневные тарифные ставки. Для рабочих-повременщиков могут вводиться месячные тарифные ставки, рассчитанные на основе часовых, или оклады.

*Повременная система* оплаты труда широко используется для оплаты специалистов и руководителей. Им, как правило, устанавливаются должностные оклады или месячные ставки, если вводится единая тарифная система.

*Повременно-премиальная система* предполагает выплату тарифной ставки (должностного оклада) и премии за выполнение плана по объему и качеству продукции, экономию сырья и материалов, выполнение договорных обязательств организации и т.п.

*Прямая сдельная система* предлагает наиболее простой способ определения заработка путем умножения расценки на количество изготовленных деталей (произведенных операций). Расценка рассчитывается исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени. При этом нормы выработки, как правило, применяются в массовом и крупносерийном производстве, нормы времени - в единичном и мелкосерийном производстве. Когда применяются нормы выработки, расценки рассчитываются путем деления тарифной ставки на норму выработки. В том случае, когда используются нормы времени, сдельная расценка исчисляется путем умножения тарифной ставки на норму времени.

*Сдельно-премиальная система* оплаты труда основана на установлении в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей, например за выполнение (перевыполнение) норм выработки, снижение трудоемкости, экономию сырья и материалов, освоение новой техники, снижение процента брака и т.д.

*Сдельно-прогрессивная система* характеризуется тем, что рабочему за выполнение установленной нормы (базовой величины) оплата производится по обычным сдельным расценкам, а при перевыполнении нормы расценки повышаются.

Использование сдельно-прогрессивной системы оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работника производить как можно больше продукции сверх нормы (базовой величины). Эта система применяется довольно редко, когда существует необходимость быстрого наращивания объемов продукции.

*Сдельно-регрессивная система* оплаты труда применяется в тех случаях, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию. При такой системе оплаты продукция, произведенная в соответствии с нормой (планом), оплачивается по базовой расценке. Каждая единица продукции, произведенной сверх установленной нормы (плана), оплачивается по пониженной расценке.

*Косвенная сдельная система* оплаты труда устанавливается для вспомогательных рабочих (занятых ремонтом и наладкой оборудования, другими видами обслуживания основных рабочих). Сущность ее заключается в том, что заработок вспомогательного рабочего зависит от результатов труда основных рабочих.

*Аккордная система (сдельный аккорд)* предполагает установление размера оплаты не за отдельную единицу продукции (производственную операцию), а за определенный комплекс (объем) работ. Эта система оплаты применяется для отдельных групп рабочих в целях усиления их заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения задания.

Размер общего заработка по аккордному наряду рассчитывается на основе калькуляции, которая включает перечень работ (операций), подлежащих выполнению, их объем и расценку на каждый вид работ (операций), общую стоимость выполнения всех работ (операций) аккордного задания, общий размер оплаты за выполнение всего задания. Аккордная система оплаты труда может предусматривать премирование за досрочное выполнение аккордного задания. Аккордная система оплаты труда применяется при проведении работ по ликвидации аварий, ремонту машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заданий.

Каждая из указанных систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной) в зависимости от того, определяется ли оплата рабочего по индивидуальным или групповым показателям.

В основе сдельных и повременных систем оплаты труда лежит идея учета количества труда, его влияния на размер заработной платы. Таким образом, в плате труда отражаются продолжительность труда во времени (днях, часах) и интенсивность (напряженность) труда в единицу времени. Однако этого недостаточно, чтобы выполнить требование законодательства об установлении корреляции между размером заработной платы и количеством и качеством труда (ст.132 ТК РФ). Учет качества труда - его сложности и квалификации работника, условий, в которых осуществляется трудовой процесс (в том числе тяжесть, вредность для здоровья, опасность для жизни, непривлекательность труда), - осуществляется с помощью тарифной системы. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности основано на учете, как количества, так и качества труда. Поэтому на практике системы, основанные на учете количества труда, сочетаются с тарифной системой (или другими аналогичными), дифференцирующими оплату труда в зависимости от его качества. Так, при использовании прямой сдельной системы сдельная расценка определяется на основе тарифной ставки, при применении повременной системы работнику гарантируется выплата тарифной ставки при условии выполнения нормы рабочего времени. А тарифная ставка - это элемент тарифной системы.

Основной формой оплаты труда в РФ является денежная, которая осуществляется в национальной валюте РФ (т.е. в рублях). Помимо этого, допускается также и не денежная форма оплата труда - натуральная форма оплаты.

Согласно ст.132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда Конституцией РФ и ТК РФ запрещается.

Ведущей системой оплаты труда в нашей стране является система тарифов. Что такое тарифная система? Это совокупность норм, обеспечивающих различную оплату труда в зависимости от следующих критериев:

1) сложности выполняемой работы;

2) условий труда;

3) природно-климатических условий выполнения работы;

4) интенсивности труда;

5) характера труда;

6) народно-хозяйственного значения отрасли.

Интенсивность труда и его характер являются самостоятельными основаниями для дифференциации оплаты через тарифную систему.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ). Для оплаты труда, не требующего какой-либо квалификации работника, применяется тарифная ставка, которая выражается в денежной форме. Размер тарифной ставки первого разряда в расчете на месяц не может быть ниже МРОТ, который устанавливается законом. Тарифная ставка бывает трех видов: часовая, дневная и месячная.

Часовую тарифную ставку не следует путать с часовым средним заработком, который используется для исчисления среднего заработка конкретного работника в организациях, где применяется суммированный учет рабочего времени. Тарифные ставки (независимо от их вида) повышаются в связи со сложностью работ и напряженностью условий труда. Чем сложнее выполняемая работа, тем выше тарифная ставка. Основными элементами тарифной системы являются тарифная ставка и тарифная сетка. Тарифная сетка представляет собой шкалу, разбитую на разряды, которая позволяет определить размер тарифной ставки для оплаты труда рабочих в зависимости от сложности выполняемых работ и их квалификации путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент.

Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий также является элементом тарифной сетки. Он необходим для определения степени сложности многообразных видов работ, выполняемых рабочими. С помощью тарифно-квалификационного справочника можно руководствоваться едиными критериями при определении сложности выполняемой работы и присвоении ей (работе) соответствующего разряда. В настоящее время в России применяется Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий от 31.10.2002 N 787. Он составлен по видам производств независимо от отраслевой принадлежности предприятия, организации, где имеются соответствующие производства и выполняются указанные в нем виды работ. В него постоянно вносятся изменения и дополнения. До недавнего времени тарифно-квалификационные справочники, утвержденные в установленном порядке, носили обязательный характер. В настоящее время они являются рекомендательными. Для работников некоторых организаций тарифная система оплаты труда может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников.

Условия оплаты труда, установленные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, не должны ухудшаться.

Тарифно-квалификационные справочники, тарифная система являются гарантиями реализации каждым права на равную оплату за труд равной ценности.

**4. Порядок выплаты заработной платы**

Согласно ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Все сведения об оплате труда должны содержаться в расчетном листке, который:

- разрабатывается работодателем и утверждается им с учетом представительного органа работников (например, выборного профсоюзного органа);

- выдается каждому работнику, а не только работникам, труд которых оплачивается сдельно.

В расчетном листке должна содержаться следующая информация:

- о структуре заработной платы (установленный должностной оклад, тарифная ставка, надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты, выплаты за работу в особых условиях, премии);

- о размерах и основаниях произведенных удержаний (по налогу с физических лиц; по взысканию алиментов и иных сумм на основании судебных решений; по возмещению неотработанного аванса по заработной плате; по погашению неизрасходованного и невозвращенного аванса; по возврату излишне выплаченных сумм; по возмещению материального ущерба, причиненного работодателю; по возврату ссуды, выданной работодателем; по распоряжению работника и пр.);

- об общей сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (ч.3 ст.136 ТК РФ). Оплата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором (ч.5 ст.136 ТК РФ). Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным или трудовым договором (ч.4 ст. 36 ТК РФ).

Выплата заработной платы согласно действующему трудовому законодательству должна производиться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. На практике эта норма работодателями не соблюдается, и многие работники даже не знают о том, что имеют право на получение заработной платы через каждые две недели. Заработная плата может выплачиваться один раз в месяц, но только если работодателю поступило заявление работника с такой просьбой. Заявление составляется в виде отказа от получения аванса за определенный период (месяцы, годы). Оно составляется раз в год. Если выплата заработной платы выпадает на выходной нерабочий день, то она должна производиться перед этим выходным днем, а не после него. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы (ч.7 ст.136 ТК РФ).

Оплата отпуска работника в соответствии со ст. 136 ТК РФ производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Нарушение сроков выплаты заработной платы - серьезное нарушение трудовых прав работников. В связи с этим законодатель устанавливает целый комплекс правовых мер воздействия на работодателя, допускающего задержку заработной платы. Прежде всего это материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Она наступает при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст.236 ТК РФ). Материальная ответственность установлена в виде компенсации за каждый день задержки заработной платы, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты до дня фактического расчета включительно. Размер компенсации устанавливается коллективным договором или трудовым договором и не может быть ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной суммы заработной платы. Ставка рефинансирования с 14.07.2008 г. решением Совета директоров Центрального банка РФ установлена в размере 11% годовых (телеграмма Центрального банка РФ от 11.07.2008г. N 2037-У). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Наряду с применением материальной ответственности работник может прибегнуть к самозащите трудовых прав. Ему предоставлено право приостановить выполнение трудовых обязанностей до выплаты задержанной суммы. Это право можно реализовать в том случае, если задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней, работник письменно известил работодателя об использовании предоставленного ему права и он не относится к категориям работников, которым такие действия запрещены (ст.142 ТК РФ).

Руководитель организации, а также иные должностные лица, допустившие задержку выплаты заработной платы, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Дисциплинарная ответственность руководителя или его заместителей (при наличии его вины) может наступить как в общем порядке, так и в порядке ст.195 ТК РФ (по требованию представительного органа работников). Другие должностные лица привлекаются к дисциплинарной ответственности только по решению руководителя организации. При этом необходимо иметь в виду, что в качестве дисциплинарной санкции по отношению к руководителю организации может быть избрано и увольнение. Статьями 81 и 278 ТК РФ фактически предусмотрена возможность включения в трудовой договор с руководителем дополнительных оснований расторжения трудового договора. Если таким основанием выступает задержка выплаты заработной платы работникам или нарушение трудового законодательства, руководитель организации может быть уволен при доказанности его вины.

К административной ответственности в соответствии со ст.5.27 КоАП РФ привлекаются должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде (в том числе правил выплаты заработной платы). В этом случае налагается административный штраф в размере от 5 до 50 МРОТ. Нарушение сроков выплаты заработной платы лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

Законодатели Самарской губернской думы внесли в Госдуму Российской Федерации законопроект, предусматривающий поправки в КоАП РФ, которые касаются регулирования сроков выплаты зарплаты. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в ст. 5.27 КоАП РФ установлена ответственность за нарушение трудового законодательства, предусматривающая административный штраф, административное приостановление деятельности на срок до 90 суток и дисквалификацию должностного лица.

Как считают самарские законодатели, данных мер явно недостаточно. И поэтому, "учитывая особую общественную опасность правонарушения, связанного с нарушением сроков выплаты зарплаты или выплатой ее не полностью", предлагают выделить это правонарушение в отдельный состав. Также законопроект предполагает, что рассмотрение дел по таким административным правонарушениям, совершенным должностными лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, будет осуществляться судами. Помимо этого, предлагается увеличить и административные штрафы: от 30 до 50 МРОТ - на должностных лиц и предпринимателей без образования юридического лица, а на юридических лиц - от 300 до 1000 МРОТ.

Уголовная ответственность руководителя может наступить в случае невыплаты заработной платы свыше двух месяцев, если это правонарушение совершено из корыстной или иной личной заинтересованности (ст. 145.1 УК РФ). В соответствии с этой статьей невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации независимо от форм собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда, либо в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 до 2 месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от 300 до 700 минимальных размеров оплаты труда, либо в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 3 до 7 месяцев, либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет с лишением права заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

В качестве одного из последствий задержки выплаты заработной платы необходимо назвать и право работника уволиться по собственной инициативе в удобный для него срок. Статья 80 ТК РФ предусматривает возможность увольнения в срок, указанный в заявлении работника, в том случае, когда увольнение обусловлено установленным нарушением законодательства, коллективного договора, трудового договора, в том числе сроков выплаты заработной платы. В том случае, когда задержкой выплаты заработной платы причинен моральный вред, возможно его возмещение в соответствии со ст. 237 ТК РФ. В связи с тем что в последние годы нарушения сроков выплаты заработной платы приобрели массовый характер, был принят ряд указов Президента РФ и Постановлений Правительства РФ, направленных на решение этой проблемы. В частности, к ним относятся Указ Президента РФ от 19.01.1996г. N 66 "О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат" и Постановление Правительства РФ от 06.03.1996г. N 230 "О мерах по реализации указов Президента Российской Федерации, направленных на обеспечение своевременной выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы". Минфину России поручено ежемесячно составлять и доводить до федеральных органов исполнительной власти утвержденные Правительством РФ графики финансирования заработной платы за счет бюджетных средств. Создана правительственная комиссия по вопросам заработной платы в бюджетной сфере, которая привлекает к ответственности должностных лиц, виновных в задержках выплаты заработной платы, рассматривает предложения об очередной индексации заработной платы, решает другие вопросы, связанные с обеспечением своевременной выплаты заработной платы.

**Заключение**

В заключение хочется сказать, что оплата труда, будучи обусловленной характером общественного производства, предопределяет правовой механизм распределения продукта труда между работником и работодателем. Таким образом, для того, чтобы система оплаты труда была определена полностью, необходимо в соответствии со ст.135 ТК РФ определить не только размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), но и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Вопросы заработной платы очень важны как для работника, так и для работодателя. Главное здесь, как и в любой другой отрасли трудовых отношений, не нарушить закон. Вопросы законности начисления и выплаты заработной платы являются предметом пристального внимания как Рострудинспекции, так и иных проверяющих органов (налоговых органов, органов ФСС России, Пенсионного фонда РФ и т.д.).

Не всегда возможно и логично использовать в рассматриваемом институте категорию "заработная плата" (например, в ст.132 ТК РФ "Оплата по труду"), целесообразно признать редакцию "оплата труда работника", а не "заработная плата". Но закреплять первую из них в российском трудовом праве нужно лишь в случаях невозможности применения категории "заработная плата".

Поэтому ныне действующие статьи ТК РФ можно было бы назвать следующим образом: "Статья 130. Основные государственные гарантии по заработной плате", "Статья 131. Формы заработной платы", "Статья 143. Тарифные системы заработной платы", "Статья 144. Системы заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений", "Статья 145. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров", "Статья 146. Заработная плата в особых условиях", "Статья 147. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда", "Статья 148. Заработная плата за работу в местностях с особыми климатическими условиями", "Статья 149. Заработная плата в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных", "Статья 150. Заработная плата при выполнении работ различной квалификации", "Статья 151. Заработная плата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором", "Статья 152. Заработная плата за сверхурочную работу", "Статья 153. Заработная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни", "Статья 154. Заработная плата за работу в ночное время", "Статья 155. Заработная плата при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей", "Статья 156. Заработная плата при изготовлении продукции, оказавшейся браком", "Статья 158. Заработная плата при освоении новых производств (продукции)"[[3]](#footnote-3).

Так же приходиться констатировать несогласованность статей 133 и 133.1 ТК РФ. Представляется важным исключить определения и терминологию, явно неуместные. Например, ст.140 ТК РФ "Сроки расчета при увольнении": "выплата всех сумм, причитающихся", "соответствующие суммы", "в случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму"... А почему не "сроки выплаты заработной платы при увольнении", "выплата всей заработной платы" и т.д. Тем более что в ст.130 ТК РФ в числе основных государственных гарантий по оплате труда предусмотрено положение о сроках и очередности выплаты заработной платы, а не положение о каких-то не совсем вразумительных арифметических суммах.

Научно обоснованная система современного трудового права России должна определять правовую политику государства при формировании институтов этой отрасли права. ТК РФ - классический тому образец по сравнению с предшествующим КЗоТом РСФСР (Российской Федерации).

Без учета научно обоснованной системы трудового права в главе 21 "Заработная плата" предусмотрена статья 142 об ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Согласно содержанию этой статьи 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 с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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. 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 период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Уникальная статья! Одна ее часть относится к институту материальной ответственности (раздел XI ТК РФ), а другая - к институту защиты трудовых прав и свобод (раздел XIII ТК РФ). Поэтому статью 142 следовало бы исключить из раздела VI [[4]](#footnote-4).

Нуждаются в совершенствовании и некоторые другие нормы о заработной плате в особых условиях. В частности, ст.146 ТК РФ вполне может быть исключена, так как последующие статьи Кодекса конкретно регулируют отношения по оплате труда в особых условиях. Так, в ст.147 ТК РФ предусмотрено, что оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст.148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В ч.2 ст.146 ТК РФ закреплено, что в повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Налицо несоответствие этих норм. Его несложно устранить: в ст.148 ТК РФ необходимо после слова "производится" записать "в повышенном размере и в порядке, установленном" и далее по тексту.

Кроме того, ст.148 ТК РФ несколько не согласуется со ст.316 и 317 ТК РФ. Статья 316 предусматривает, что размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается Правительством РФ. В соответствии со статьей 317 размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Условия оплаты труда, такие как место и сроки выплаты заработной платы, являются существенными условиями трудового договора. Это следует из статьи 57 Трудового кодекса РФ.

**Задача**

**ВОПРОС:** *Комендант общежития технологического университета Сомова подала заявление о своем желании уйти с работы. По истечении 2-х недель администрация университета заявила, что не может найти другого подходящего работника и отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку. Как решить спор?*

**ОТВЕТ:** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Со стороны Сомовой были соблюдены все нормы предусмотренные законодательством при увольнении. Администрацию известила за 2 недели, заявление подала, его зарегистрировали. При увольнении должна произойти передача вверенных ей материальных ценностей. То, что Администрация не нашла подходящего работника взамен старого не должно влиять на выдачу трудовой книжки и выплату соответствующих сумм при увольнении.

 Администрация обязана возместить сотруднику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- *задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.*

Указанные выплаты облагают НДФЛ (п. 1 Письма Минфина России от 19.11.2007г. N 03-04-06-01/386). Ведь в соответствии со ст. 210 НК РФ при определении базы по НДФЛ учитывают все доходы налогоплательщика, полученные как в денежной, так и в натуральной форме (или право на распоряжение которыми у него возникло). Перечень компенсационных выплат, освобождаемых от налогообложения, содержится в п. 3 ст. 217 НК РФ. Компенсационные выплаты в размере заработка за все время вынужденного прогула туда не входят. С ЕСН ситуация аналогичная: выплату, произведенную работнику, восстановленному на прежнем месте по решению суда (уволенному по иному основанию), не относят к компенсационной. Следовательно, сумма среднего заработка, выплаченная организацией по решению суда за время вынужденного прогула, подлежит обложению ЕСН в общеустановленном порядке (Письмо УМНС по г. Москве от 04.08.2004г. N 28-11/51149).

Помимо вышеуказанных выплат администрация должна будет заплатить работнику и возмещение морального вреда (ст.237 ТК РФ). Его размер определяют стороны договора. По мнению финансистов, такие суммы относят к компенсационным выплатам, связанным с возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, поэтому они не облагаются НДФЛ (п.3 ст.217 НК РФ, п. 4 Письма Минфина России от 19.11.2007г. N 03-04-06-01/386). Однако ЕСН начислять не нужно. Компенсация морального вреда - это не выплата, начисляемая в пользу физических лиц по трудовым и гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг, а также по авторским договорам. А именно такие выплаты облагают ЕСН (п.1 ст. 236 НК РФ).

Для работодателя также предусмотрена ответственность за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст.236 ТК РФ). В этом случае учреждение должно выплатить все суммы и проценты в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. С компенсации, выплачиваемой работнику в пределах размера, равного 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ (Письмо УФНС по г. Москве от 21.09.2005г. N 28-10/67159), НДФЛ не удерживают. При этом минимальный размер выплаченной денежной компенсации является доходом, освобождаемым от налогообложения независимо от того, предусмотрена выплата денежной компенсации в коллективном или трудовом договоре или нет (Письмо Минфина России от 06.08.2007г. N 03-04-05-01/261).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен на основании коллективного или трудового договора. На компенсацию, установленную в ст.236 ТК РФ, конкретный размер которой определен коллективным договором, распространяется п.1 ст.217 НК РФ при условии, что она выплачивается работникам в пределах размера, указанного в коллективном договоре. При отсутствии указания о порядке расчета денежной компенсации в коллективном или трудовом договоре доходом, освобождаемым от налогообложения, будет являться только сумма, рассчитанная исходя из действующей ставки рефинансирования Банка России (минимальный размер денежной компенсации), а часть денежной компенсации, превышающая указанный размер, будет подлежать обложению НДФЛ (Письмо Минфина России от 26 июля 2007 г. N 03-04-05-01/247).

**Библиография**

1. Российская Федерация. Кодексы. Кодекс о административных правонарушениях Российской Федерации: ред. от 22.06.07: федеральный закон № 195-ФЗ от 30.12.01. // СЗ РФ. - 2002. - №1 (ч.1) - Ст.4921.
2. Российская газета. Конституция Российской Федерации от 12.12.93. // Рос. газета. - 1993. - № 237. - 25 дек.
3. Российская Федерация. Кодексы. Трудовой кодекс Российской Федерации: ред. от 22.07.08 : федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.01. // СЗ РФ. - 2002. - №1 (ч.1) - Ст.3.
4. Российская Федерация. Кодексы. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая): ред. от 13.10.08 : федеральный закон № 117-ФЗ от 05.08.00. // СЗ РФ. - 2000. - №32 - Ст.3340.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов – Изд. второе, допол. - М.: Городец - 2007. С.560.
6. Алимова, Н.А. Большой справочник кадровика: Материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 31.08.2007г. для Системы КонсультантПлюс / Н.А. Алимова // СПС Консультант Плюс. Финансовые консультации. ВерсияПроф. Номер в ИБ 198231.
7. Воробьева, Е.В. К вопросу о понятии предмета информационного права / Е.В. Воробьева. – Фин. Право. 2007. № 7. // СПС Консультант Плюс. Финансовые консультации. ВерсияПроф. Номер в ИБ 93329.
8. Орловский, Ю.П. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу российской федерации: комментарии и разъяснения: практическое пособие / под. ред. Ю.П. Орловского – Изд. второе, перераб. и допол. - М.: Юрайт-Издат - 2007. С.242.
9. Сергеев, В.И. Материальная ответственность подотчетного лица; практические рекомендации / В.И. Сергеев – Право и экономика. 1998. № 3. // СПС Консультант Плюс. Финансовые консультации. ВерсияПроф.
10. Бахнов, М.С. Трудовое право / М.С. Бахнов // ЭЖ-Трудовое право. 2008. № 8
11. Клокова, Н.В. Как не допустить ошибки в оформлении трудовых отношений / Н.В. Клокова // ЭЖ-Трудовое право. 2008. № 8.
12. Муравьев, С. Завойкина, Н. Труд должен оплачиваться. В срок и полностью. / С. Муравьева, Н. Завойкина // Эж-Юрист. 2007. № 3.
13. Материальная ответственность: когда, как и сколько / Бюджетный учет. 2008. № 4. // СПС Консультант Плюс. Финансовые консультации. ВерсияПроф. Номер в ИБ 105055.
14. Начисления зарплаты, отпускных, больничных и др. / Горячая линия бухгалтера. 2008. № 14. // СПС Консультант Плюс. Финансовые консультации. ВерсияПроф. Номер в ИБ 111498.
15. Нормативно-правовая база для введения новой системы оплаты труда в бюджетной сфере / Советник бухгалтера в здравоохранении. 2008. № 4. // СПС Консультант Плюс. Финансовые консультации. ВерсияПроф. Номер в ИБ 107694.
1. Воробьева, Е.В. К вопросу о понятии предмета информационного права / Е.В. Воробьева. – Фин. Право. 2007. № 7. // СПС Консультант Плюс. Финансовые консультации. ВерсияПроф. Номер в ИБ 93329. [↑](#footnote-ref-1)
2. Воробьева, Е.В. К вопросу о понятии предмета информационного права / Е.В. Воробьева. – Фин. Право. 2007. № 7. // СПС Консультант Плюс. Финансовые консультации. ВерсияПроф. Номер в ИБ 93329. [↑](#footnote-ref-2)
3. Справочник практикующего юриста по трудовому: учебник. / под ред. А.В. Сутягин, В.А. Ершов, И.А. Толмачев. - Изд. ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. // СПС Консультант Плюс. ВерсияПроф. [↑](#footnote-ref-3)
4. Справочник практикующего юриста по трудовому праву: учебник. / под ред. А.В. Сутягин, В.А. Ершов, И.А. Толмачев. - Изд. ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. // СПС Консультант Плюс. ВерсияПроф. [↑](#footnote-ref-4)