**Выполненные задания присылаем на почту: EEDanilova@fa.ru**

**23.04.2020**

**Тема Правовое регулирование оплаты труда**

**Задания:**

**На основании изучения лекции и 4 раздела ТК РФ, ответить устно на вопросы и решить тест**

**Лекция**

1. **Понятие и значение заработной платы**

Согласно ст.129 ТК РФ, ***заработная плата*** - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, которое работодатель обязан систематически (не реже чем каждые полмесяца) выплачивать работнику в размере не ниже установленного федеральным законом минимума.

***Принципы оплаты труда:***

1. зависимость размера оплаты труда от его количества и качества, причем размер этот максимальным пределом не ограничивается;
2. запрет дискриминации в оплате труда работников в зависимости от пола, расы, отношения к религии, принадлежности к общественным организациям и т. д.;
3. единство и дифференциация в оплате труда, т. е. сочетание общих норм о заработной плате, касающихся любого и каждого работника (единство), и специальных норм об оплате труда определенных категорий работников (дифференциация);

4) ответственность работодателей за нарушение установленных требований по оплате труда;

5) индексация оплаты труда, т. е. ее повышение в связи с ростом потребительских цен, направленное на то, чтобы сгладить диспропорции между этими ценами и покупательной способностью населения.

Одной из важных государственных гарантий по оплате труда и одновременно элементом механизма правового регулирования заработной платы является минимальный размер оплаты труда, который устанавливается на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека.

**2. Тарифная система** - совокупность норм оплаты за труд определенного качества в единицу времени. В качестве основных элементов тарифной системы следует назвать: а) тарифные ставки (оклады); б) тарификацию работ; в) тарифные коэффициенты; г) тарифную сетку.

*Тарифная ставка (оклад)*определяет номинальный размер оплаты труда работника за единицу времени (час, день, месяц)с учетом затраченного труда, его сложности и интенсивности.

*Тарификация* определяет сложность выполняемой работы. Тарификация и присвоение работникам тарифных разрядов производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалифи­кационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

*Тарифные коэффициенты* определяют отношение тарифных ставок (окладов) работников различных тарифных разрядов к тарифной ставке 1-го разряда. Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка (оклад) того или иного разряда выше тарифной ставки 1-го разряда.

*Тарифная сетка*- это шкала, определяющая в форме тарифных коэффициентов отношение тарифных ставок работников разных тарифных разрядов к тарифной ставке 1-го разряда.

**3. Система оплаты труда и стимулирующие выплаты**

*Системы оплаты*- способы установления соотношения между затраченным трудом и получаемым работником вознаграждением (повременная и сдельная).

При *повременной системе оплаты труда* размер заработка определяется в соответствии с проработанным временем и квалификацией работника. Чаще всего повременная система применяется на работах, не поддающихся нормированию (например, труд научных работников, преподавателей), а также на работах, где рабочий лишен возможности повышать производительность труда (например, на конвейере с заданным ритмом движения). Чтобы подсчитать заработок работника при этой системе, нужно знать его тарифную ставку и проработанное время.

При *сдельной системе оплаты труда* размер заработной платы работника определяется количеством единиц произведенной им продукции или выполненной работы установленного качества, исходя из сдельных расценок, т. е. размеров оплаты, установ­ленных с учетом квалификации работника и условий труда за выработку единицы продукции (изделия, части изделия) или производство определенной операции.

Сдельная оплата может быть прямой и косвенной, аккордной и поэлементной, индивидуальной и коллективной (бригадной), ограниченной и неограниченной, с неизменными расценками и прогрессивной (т. е. с увеличивающимися расценками после достижения определенной выработки).

Существует и дополнительная система заработной платы - премиальная, главное назначение которой состоит в стимулировании работника к добросовестному труду, применяется только в сочетании со сдельной или повременной.

*Условия премирования* - это такие требования к результатам труда (еще они называются контрольными), которые вводятся в премиальную систему с целью недопущения преобладания одних показателей в труде над другими.

*Размеры премий* - это выраженная, как правило, в денежной форме оценка результатов труда работника.

*Основания и порядок депремирования* (т.е. полного или частичного лишения работника премии), являются, как правило, производственные упущения, которые, по мнению работодателя, отражаются на личных результатах труда работника и на работе организации в целом.

В целях повышения производительности труда работников помимо премиальной системы могут использоваться и иные стимулирующие выплаты - различные системы доплат и надбавок, установленных сверх окладов.

**4**. **Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных**

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты, размеры которых устанавливаются на локальном уровне, но не могут быть ниже предусмотренных законодательством. К условиям труда, отклоняющимся от нормальных, относятся:

1. труд в особых условиях (тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также работы в местностях с особыми климатическими условиями)4
2. выполнение работ различной квалификации;
3. совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
4. работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Такая работа оплачивается в повышенном размере только в том случае, если она является сверхурочной. Оплата сверхурочных работ производится следующим образом: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;
5. работа в выходные и нерабочие праздничные дни. Труд работника в эти дни оплачивается не менее чем в двойном размере;
6. работа в ночное время (т. е. с 22 до 6 часов). Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

***Оплата при невыполнении работником трудовых обязанностей.***

Закон содержит специальные нормы об оплате труда применительно к трем случаям невыполнения работником своих трудовых обязанностей:

1. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей):

а) по вине работодателя - оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу;

б) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

в) по вине работника - оплата производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2. При изготовлении продукции, оказавшейся браком:

а) не по вине работника - оплата производится как за годные изделия;

б) по вине работника - полный брак оплате не подлежит, частичный же оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

3. При простое:

а) по вине работодателя - оплата производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя;

б) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, - оплата производится в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя;

в) по вине работника - время простоя не оплачивается.

**5. Порядок выплаты заработной платы**

ТКРФ устанавливает общий порядок выплаты заработной платы, который распространяется на всех работников. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (путем выдачи расчетных листков) 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.

Выплата заработной платы осуществляется, как правило, по месту выполнения работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами ВТР организации, коллективным договором, трудовым до­говором. Если день выплаты заработной платы совпадает с нерабочим днем, то выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

По общему правилу, заработная плата выплачивается 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 иных формах. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Понятие оплаты труда и заработной платы.
2. Государственные гарантии по оплате т труда.
3. Методы правового регулирования заработной платы: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.
4. Тарифная система оплаты труда.
5. Формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).
6. Стимулирующие выплаты.
7. Оплата труда в особых условиях.
8. Исчисление средней заработной платы.
9. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы.
10. Нормирование труда.

**Тест.**

1. Может ли субъект РФ устанавливать на своей территории минимальный размер оплаты труда?

а) может;

б) не может;

в) может, если он будет превышать МРОТ, установленный федеральным законодательством.

2. Возможна ли выплата части заработной платы работникам в неденежной форме?

а) да;

б) нет;

в) возможна, если это предусмотрено коллективным договором;

г) возможна, если это предусмотрено трудовым договором;

д) возможна, если это предусмотрено коллективным договором

или трудовым договором по письменному заявлению работника.

3. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать:

а) 10% месячной заработной платы;

б) 20% месячной заработной платы;

в) 50% месячной заработной платы;

г) предел законом не установлен.

4. Возможно ли при увольнении работника удержание из его заработной платы за неотработанные дни отпуска?

а) да;

б) нет;

в) возможно за исключением случаев, предусмотренных законом.

5. Каков предельный размер удержаний из заработной платы работника при каждой выплате заработной платы?

а) 20%;

б) 50%;

в) 70%;

г) предел не установлен.

6. Заработная плата выплачивается:

а) не реже 2 раз в месяц;

б) не реже 1 раза в месяц;

в) в сроки, установленные коллективным договором;

г) в сроки, установленные трудовым договором.

7. В каких случаях удержания из зарплаты не могут превышать 50% суммы, причитающейся работнику?

а) при удержаниях по нескольким исполнительным документам;

б) при возмещении ущерба, причиненного преступлением;

в) при возмещении ущерба, причиненного здоровью человека;

8. В какой срок должен быть произведен расчет с работником при его увольнении?

а) в течение двух дней после увольнения;

б) за два дня до увольнения;

в) в день увольнения;

г) не позднее следующего дня после предъявления работником

требования о расчете.

9. Какие критерии лежат в основе определения размера заработной платы?

а) возраст работника;

б) общественная значимость труда;

в) квалификация работника, сложность выполняемой работы,

количество и качество затраченного труда;

г) продолжительность трудового стажа работника у данного работодателя.

10. Каким документом устанавливаются размеры заработной платы работников?

а) приказом работодателя;

б) трудовым договором;

в) коллективным договором;

г) соглашениями в области регулирования социально-трудовых отношений.