**Тема 2.4 Заработная плата**

Задание; сделать конспект и выучить

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

По своему правовому режиму заработная плата существенно отличается от вознаграждений, выплачиваемых на основании гражданско-правовых договоров. Так, например, по договору подряда размер вознаграждения определяется исключительно соглашением сторон, и государство не устанавливает для подрядчика каких-либо гарантий относительно его минимума. Далее, риск случайной гибели результата выполненных работ лежит на подрядчике, а следовательно, если результат случайно гибнет до его сдачи заказчику, подрядчик не вправе претендовать на вознаграждение. Работнику же заработная плата выплачивается независимо от того, сдан ли результат работ в целом – главное чтобы он выполнял порученную ему работу.

Заработную плату можно условно подразделить на следующие части:

- основная заработная плата;

- гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты;

- премии, вознаграждения.

*Под основной заработной платой принято понимать:*

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;

- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и праздничные дни и др. (работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены);

- оплата простоев не по вине работника;

*Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты:*

- оплата времени отпусков (работник имеет право на отдых, обеспеченный установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков);

- оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей;

- оплата перерывов в работе кормящих матерей;

- оплата льготных часов подростков;

- оплата выходного пособия при увольнении и др.

Заработную плату не следует путать с гарантийными и компен­сационными выплатами, и гарантийными доплатами.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеря­ются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение — предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем составляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случа­ях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника. Так, средний заработок выплачивается работнику при выполнении государ­ственных и общественных обязанностей.

Примером расчета га­рантийной выплаты из тарифной ставки является оплата времени простоя.

В отличие от гарантийных выплат, гарантийные доплаты работа­ющие получают в период своей трудовой деятельности. Они суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отра­ботанное время или за фактически изготовленную продукцию. Производятся они в случаях, когда работник не может в силу тех или иных причин, указанных в законодательстве, в полном объеме вы­полнить свои трудовые функции. Речь идет о доплатах: несовершенно­летним работникам, которые имеют сокращенный рабочий день, при некоторых переводах на другую работу, доплатах работникам при невыполнении ими норм выработки, изготовлении бракованной продукции не по их вине до двух третей тарифной ставки, а в некоторых случаях и до более высокого уровня и некоторых других.

Компенсационные выплаты производятся в предусмотренных за­коном случаях для возмещения рабочим и служащим расходов, поне­сенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность. К ним отно­сятся: выплаты при командировках, переводе, приеме, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадле­жащего работнику, за невыданную спецодежду и спецобувь и др.

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

*Премии и вознаграждения* по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение 12-ти месячных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

В зависимости от способов исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам, различаются **две основные системы заработной платы**: *повременную и сдельную,*которые включают в себя как свои разновидности соответственно *повременно-премиальную и сдельно-премиальную.*

Выбор системы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат.

**При *повременной*** оплате труда величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Для рабочих промышленных предприятий чаще всего устанавливаются часовые ставки. Дневные тарифные ставки применяются в тех отраслях промышленности, где основой нормирования труда выступают сменные нормы выработки (например, в угольной промышленности).

**При *сдельной*** оплате труда заработок рабочего зависит (по общему правилу) от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление. Он исчисляется с помощью сдельных расценок, норм выработки, норм времени. Введение этой системы оплаты труда возможно в тех случаях, когда есть возможность установить количественные показатели выработки (выполняемых работ) и их учет, обеспечить должное нормирование труда и т. д.

Важнейшим элементом государственного регулирования заработной платы являются ***государственные гарантии по оплате труда работников*.**

В систему основных государственных гарантий по оплате труда включаются:

— величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

— величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;

— меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

— ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

— обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

— сроки и очередность выплаты заработной платы.

Кроме того, в централизованном порядке определяются: порядок установления условий оплаты труда, схемы должностных окладов и размеры окладов (тарифных ставок) в бюджетной сфере, некоторые виды доплат и надбавок к окладам (тарифным ставкам), правила оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, случаи сохранения среднего заработка или его части, исчисление среднего заработка и др.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых (межотраслевых) соглашений, устанавливающих:

— регулярность пересмотра тарифных ставок, окладов в связи с ростом стоимости жизни и его порядок;

— доплаты и надбавки, стимулирующие работу организациях данной отрасли.

Отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры, решая вопросы оплаты труда, не должны нарушать социальных гарантий, установленных законодательством. При осуществлении регистрации коллективного договора или соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор (соглашение), а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работника, недействительны и не подлежат применению.

**2.4.4 Порядок выплаты и защита заработной платы**

Трудовой кодекс РФ 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.

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.

Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка 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.