*Добрый день, уважаемые студенты группы Э-41!.*

*Мы продолжаем с вами изучение трудового права и сегодня*

*Тема:* **Заработная плата**

***Читайте текст. Переписываем только то, что выделено красным цветом. Там же отвечаем на вопросы.. Выполните его и отправляйте мне в личку*** [**https://vk.com/id285871983**](https://vk.com/id285871983)

***1. Правовое регулирование заработной платы***

***Заработная плата*** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

Применяются *2 метода правового регулирования заработной платы*:

1. централизованный (государственный);
2. децентрализованный (договорной).

Их использование зависит от источников финансирования организации. Различают три типа организаций:

* финансируемые из бюджета (бюджетные организации);
* финансируемые за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
* со смешанным финансированием (за счет бюджета и доходов от предпринимательской деятельности).

**2.Понятие и принципы оплаты труда**

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата – один из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Заработная плата – это выраженная в денежной форме стоимость рабочей силы за соответствующее количество и качество труда, включенная в себестоимость продукции.

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату.

**Номинальная заработная плата** или доход выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.

**Реальная заработная плата** – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

***При разработке политики в области заработной платы и ее организации на предприятии необходимо учитывать следующие принципы:***

***(что, по вашему мнению, должно учитывать руководство предприятия или организация при начислении заработной платы- укажите)***

Основными элементами организации оплаты труда являются:

- тарифная система;

- нормы труда;

- формы и системы оплаты труда;

- учет и контроль за мерой труда.

Цель рациональной организации труда – это обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в конечные результаты деятельности предприятия.

**3.Тарифная система и ее элементы**

Тарифная система представляет собой совокупность нор­мативных материалов, регулирующих уровень основной заработной платы в зависимости от квалификации, условий труда, должности работника, размеров предприятия.

Тарифная система включает следующие элементы:

- тарифно-квалификационный справочник;

- тарифная сетка;

- тарифная ставка;

- районные коэффициенты к заработной плате;

- схема должностных окладов.

**Тарифно-квалификационный справочник -**нормативный [документ](http://dic.academic.ru/dic.nsf/lower/14556), содержащий: перечень работ, выполняемых в данной отрасли, их квалификационные характеристики; предъявляемые к рабочему требования в знаниях, производственных навыках и приемах и т.д.

 ЕТКС предназначен, для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих во всех отраслях и сферах деятельности.

**Тарифная сетка** представляет собой совокупность разрядов и тарифных коэффициентов (ТК). Разряд характеризует уровень квалификации работы, степень ее сложности. Каждому разряду соответствует Т.К., который показывает во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше тарифной ставки  1 разряда.

**Тарифные ставки (ТС*)*** являются основным элементом тарифной системы и определяют оплату труда в единицу времени. Поэтому различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки. Часовые ставки устанавливаются в большинстве отраслей: машиностроение, легкая, пищевая, строительство и др. Дневные ставки устанавливаются в тех отраслях, где основой нормирования выступают сменные нормы выработки (например, угольная, горнорудная промышленности). Месячные ставки при непосредственных расчетах с рабочими в основном не применяются. Исключение составляют кладовщики, водители эл/кар и др. Исходной ставкой является тарифная ставка 1 разряда. Она определяет минимальную оплату простого труда. Зная тарифную ставку 1 разряда легко можно определить тарифную ставку любого разряда по следующей формуле ТСi = ТС1р х ТКi. В настоящее время на каждом предприятии величина тарифной ставки рассчитывается самостоятельно.

**Районные коэффициенты к заработной плате;**

Государство регулирует через систему районных коэффициентов оплату труда работников различных территорий страны, чтобы возместить неодинаковую стоимость жизни. Согласно методике определения бюджета прожиточного минимума по суровости климата выделено восемь зон.

**Схемы должностных окладов** руководителей, специалистов и служащих представляют собой перечень должностей по предприятиям соответствующих отраслей с указанием месячного должностного оклада или коэффициента. Они дополняются тарифно-квалификационными справочниками, которые обеспечивают единые требования к уровню квалификации и кругу обязанностей руководителей, служащих и специалистов.

**4.Формы и системы оплаты труда**

Приоритетными формами тарифной системы оплаты труда являются повременная и сдельная.

Основным различием между повременной и сдельной форма­ми оплаты труда является лежащий в их основе способ учета зат­рат труда:

при повременной - учет проработанного времени;

при сдельной - учет количества произведенной работником продукции надлежащего качества либо учет количества выпол­ненных работником операций.

Сдельная форма оплаты труда применяется в тех случаях, ког­да есть реальная возможность фиксировать количественные по­казатели результата труда и нормировать его путем установления норм: выработки, времени и др.

При сдельной форме труд работника оплачивается по сдель­ным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы, оказанной услуги).

В зависимости от наличия дополнительных условий, влияю­щих на порядок исчисления размера заработной платы, различа­ют следующие системы сдельной оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда, при которой, заработная плата определя­ется умножением сдельной расценки на количество произведен­ной продукции (выполненных операций).

Сдельные расценки определяются следующим образом:

1. делением часовой (дневной) тарифной ставки, соответствую­щей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки;
2. умножением часовой (дневной) тарифной ставки, соответ­ствующей разряду выполняемой работы, на установленную нор­му времени в часах (днях).

**Найдите правильное определение. Сдельная оплата подразделяется на:**

**……………………** форма оплаты труда означает, что зара­ботная плата работника складывается из двух частей: прямого сдельного заработка, исчисленного исходя из сдельных расценок и количе­ства произведенной продукции, и премии, размер которой, как правило, устанавливается в процентном отношении к заработной плате.

**………………………** форма оплаты труда предполагает, что произведенная в пределах установленных норм продукция опла­чивается по действующим на предприятии сдельным расценкам, а произведенная сверх норм продукция оплачивается по повышенным расценкам.

Применение данной системы оплаты труда на практике обусловлено лишь на «узких» участках производства, там где, нужно стимулировать ускоренный выпуск продукции.

Применение …………………. целесо­образно в том случае, когда от темпа и качества работы рабочего (например, вспомогательного) напрямую зависит выработка обс­луживаемых им основных рабочих.

 Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают:

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

***Перепишите и заполните недостающие фразы***

***Труд в условиях, отклоняющихся от нормальных*** оплачивается следующим образом:

1. *труд в особых условиях* (занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда,в особых климатических условиях) оплачивается ………………………………………..
2. *выполнение работ различной квалификации* оплачивается работникам с повременной оплатой трудапо работе более высокой квалификации, работникам со сдельной оплатой труда - по расценкам выполняемой им работы, однако при выполнении работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.
3. *совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника*- производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.
4. *сверхурочная работа* оплачивается за первые два часа работы …………….., за последующие часы - не ………………………..По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ………………………., но не менее времени, отработанного сверхурочно.
5. *работа в выходной или нерабочий праздничный день* оплачивается не менее чем в …………………... По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в ………………………………, а день отдыха оплате не подлежит.
6. *работа в ночное время* оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

***При невыполнении работником трудовых обязанностей*** оплата производится следующим образом:

1. *при невыполнении норм труда:*

* *по вине работодателя* - …………………………………., рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
* *по причинам, не зависящим от работодателя и работника -* не менее …………………………….., рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени;
* *по вине работника* - …………………………

1. *при изготовлении продукции, оказавшейся браком:*

* *не по вине работника* - оплачивается наравне с годными изделиями;
* *по вине работника* - полный брак оплате не подлежит, частичный брак оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

1. *при простое:*

* *по вине работодателя* - не менее …………………………………….
* *по причинам, не зависящим от работодателя и работника* - не менее ………………….., рассчитанного пропорционально времени простоя;
* *по вине работника* - ………………………………………………

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю.

***6. Порядок и условия выплаты заработной платы***

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 не реже чем *каждые полмесяца* в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Выплата заработной платы производится *в …………………….* в валюте РФ (в рублях).

Доля заработной платы, выплачиваемой *в неденежной форме*, не может превышать ................. от начисленной месячной заработной платы(по письменному заявлению работника).

***Удержания из заработной платы*** работника производятся только в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника, кроме налогов,могут производиться для погашения задолженности работодателю:

* для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
* для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
* для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок,
* при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Во втором, третьем и четвертом случае работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее *одного месяца* со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

*Общий размер всех удержаний* при каждой выплате заработной платы не может превышать ………. а в случаях, предусмотренных федеральными законами(при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам), - …………. заработной платы, причитающейся работнику. При отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением размер удержаний из заработной платы не может превышать ……………...

***Исчисление средней заработной платы (ст. 139 ТК)***

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

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