ТЕМА: ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Содержание

1. Понятие заработной платы. Правовая охрана заработной платы
2. Структура заработной платы
3. Формы, системы и размеры оплаты труда. Нормирование труда
4. Условия и порядок выплаты заработной платы
5. Оплата труда при отклонениях от обычных условий работы
6. Порядок исчисления среднего заработка

Литература

**1. Понятие заработной платы. Правовая охрана заработной платы**

Заработная плата является категорией экономической и правовой. Как экономическая категория заработная плата представляет собой стоимость и цену рабочей силы. В правовом аспекте **заработная плата** – это совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время (ст. 57 ТК).

Основные признаки заработной платы.

1. Заработная плата – это оплата выполняемой работником определенной трудовой функции.
2. Выплачивается в денежной или (и) натуральной форме.
3. Для определения размера заработной платы используются законодательно установленные критерии (количественные и качественные характеристики труда).
4. Заработная плата основывается на заранее установленных нормах и расценках.
5. Заработная плата не ограничивается максимальным размером и не может быть меньше установленного государством минимума.
6. Носит гарантированный характер.

Следует отличать реальную и номинальную заработную плату. **Номинальная заработная плата** – это выраженная в стоимостной форме величина средств, получаемых работником за свой труд в соответствии с его количеством и качеством. **Реальная заработная плата** – количество материальных благ и услуг, которые работник может приобрести на получаемую им сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и услуги.

В целях поддержания определенного уровня реальной заработной платы вводится механизм **индексации**, т.е. корректировки величины заработной платы для частичного возмещения работнику потерь, вызванных инфляцией. Различают индексацию своевременно выплачиваемой заработной платы (ч. 2 ст. 58 ТК) и индексацию задержанной к выплате заработной платы.

**Минимальная заработная плата** – государственный минимальный обязательный размер денежных и (или) натуральных выплат работнику нанимателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении предусмотренной ТК продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда.

Размер минимальной заработной платы устанавливается исходя из минимального потребительского бюджета (расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных потребностей человека) и устанавливается Правительством.

Функции минимальной заработной платы:

1. Обеспечивает защиту некоторых наиболее уязвимых категорий граждан.
2. Определяет низший уровень заработной платы.

**Правовая охрана заработной платы** – это совокупность норм, обеспечивающих неприкосновенность заработной платы, недопустимость ограничения ее размеров и задержания выплаты, гарантированность выплаты заработной платы в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, свободу распоряжения заработной платой.

Обеспечение неприкосновенности заработной платы достигается путем ограничения удержания из нее. Удержания из заработной платы могут быть произведены только в случаях, прямо предусмотренных действующим законодательством. Это могут быть удержания, производимые:

1. В силу прямого указания закона (подоходный налог, страховые взносы).
2. На основании решения уполномоченного государственного органа (удержание алиментов).
3. По распоряжению нанимателя (ч. 2 ст. 107 ТК).
4. По просьбе самого работника.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

Ответственность за соблюдение сроков выплаты заработной платы также является одним из способов государственного регулирования ее охраны. Нарушение порядка и сроков выплаты заработной платы является основанием для расторжения контракта по инициативе нанимателя с лицами, в трудовые обязанности которых входит обеспечение соблюдения указанного порядка и сроков (Декрет Президента № 29).

К нанимателям, нарушающим порядок и сроки выплаты заработной платы, могут быть применены установленные законодательством штрафные санкции.

В случае невыплаты по вине нанимателя причитающихся при увольнении сумм работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день просрочки.

**2. Структура заработной платы**

Заработная плата делится на две части:

1. Основную – тарифная ставка (оклад).
2. Дополнительную – надтарифную (доплаты, надбавки, премии, носящие постоянный характер).

**Тарифная ставка (оклад)** – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника в единицу времени (час, день, месяц).

Доплаты и надбавки позволяют дифференцировать заработную плату конкретного работника в зависимости от особенностей его труда.

Доплаты носят компенсационный характер. Их основным назначением является учет особых условий выполнения работ (доплата за работу в ночное время, за ненормированный рабочий день и т.д.).

Надбавки, как правило, носят стимулирующий характер и направлены на поощрение работника (надбавки за высокое профессиональное мастерство, за стаж работы в определенной отрасли).

Определенные виды доплат и надбавок являются обязательными для всех нанимателей независимо от форм собственности.

**Премирование** – выплата работникам особого дополнительного вознаграждения – премии при достижении заранее определенных показателей работы.

Условиями премирования обычно являются:

1. Выполнение показателей, дающих право на премию (норм выработки, экономии сырья), без ухудшения других показателей.
2. Работа в течение учетного периода.
3. Соблюдение трудовой дисциплины и т.д.

Помимо премий, предусмотренных премиальной системой, существуют **разовые премии** как меры поощрения за труд (ст. 196 ТК). Поощрительные разовые премии не являются элементом заработной платы.

**3. Формы, системы и размеры оплаты труда. Нормирование труда**

**Форма оплаты труда** – способ установления зависимости размера заработной платы работника от затраченного им труда, измеряемого с помощью определенных показателей (измерителей затрат труда).

В зависимости от способа учета затрат труда выделяют 2 формы оплаты труда:

1. **Сдельную –** труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы, оказанной услуги).
2. **Повременную** – заработная плата начисляется по фактически отработанному времени.

Выделяют следующие системы сдельной оплаты труда:

1. прямая сдельная – заработок работнику начисляется по установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции.
2. Сдельно-премиальная – рабочему сверх заработка по прямым расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение конкретных показателей работы.
3. Аккордная – размер оплаты устанавливается не за каждую произведенную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятых в целом.
4. Косвенная сдельная – размер заработной платы вспомогательных рабочих ставится в прямую зависимость от труда обслуживаемого им основного работника.
5. Сдельно-прогрессивная – в пределах исходной нормы труд оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы – по повышенным расценкам.

Повременная форма оплаты труда включает следующие системы:

1. простую повременную – заработная плата начисляется по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время.
2. Повременно-премиальную – к заработной плате, начисленной по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время, прибавляется премия.

Размеры оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, определяются Правительством или уполномоченным им органом. Размеры оплаты труда работников иных нанимателей устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

**Нормирование труда** – это процесс проектирования, обоснования и закрепления норм труда с учетом особенностей производства.

**Норма труда** – установленный для работника объем работ, который он обязан выполнить в нормальных условиях работы в определенную единицу времени (час, день, смену).

Различают следующие виды норм труда:

1. Нормы выработки – количество продукции надлежащего качества или трудовых операций, которое работник должен произвести в единицу времени.
2. Нормы времени – количество времени, необходимое для производства единицы продукции или выполнения трудовой операции.

Установление, замена либо пересмотр норм труда осуществляется нанимателем с участием профсоюзов. Работники должны быть извещены об этом не позднее чем за один месяц.

**4. Условия и порядок выплаты заработной платы**

Выплата заработной платы производится регулярно не реже двух раз в месяц. Конкретные даты выплаты определяются в коллективном договоре, трудовом договоре.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или нерабочими государственными праздниками она должна выплачиваться накануне.

Заработная плата выплачивается лично работнику, а при его отсутствии – другому лицу по доверенности.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за два дня до его начала. При увольнении работника все выплаты производятся в день увольнения (последний рабочий день). Если работник в день увольнения не работал, то выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете. Заработная плата, не полученная работником ко дню его смерти, выдается членам семьи работника или его иждивенцам.

Формы выплаты заработной платы:

1. Денежная (в денежных единицах Республики Беларусь).
2. Натуральная (с согласия работника). При этом натуральная оплата должна быть пригодной для личного потребления работником и выгодной для него.
3. Смешанная.

Место выплаты заработной платы определяется ст. 75 ТК. Это может быть место выполнения работы, место нахождения банковского учреждения. Если работник в день выплаты заработной платы находился вне места работы (в служебной командировке, на курсах повышения квалификации), то по просьбе работника наниматель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату.

**5. Оплата труда при отклонениях от обычных условий работы**

При выполнении работ в условиях труда, отличающихся от нормированных, устанавливаются специальные правила оплаты труда, урегулированные ст. ст. 66 – 72, 290 ТК).

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков и служащих оплачивается по работе более высокой квалификации, а рабочих-сдельщиков – по расценкам выполняемой работы.

Служащие при выполнении нескольких различных по квалификации работ получают оплату за всю порученную им работу исходя из размеров должностного оклада, установленного по выше оплачиваемой должности. Оплата труда лиц, занимающих должность с двойным наименованием (секретарь-машинистка) производится в размере, предусмотренном штатным расписанием или коллективным договором для этой объединенной должности.

При выполнении рабочими с повременной оплатой труда нескольких работ различной квалификации, оплата труда производится за выполненную работу из расчета тарифной ставки, установленной для наиболее квалифицированной работы. Труд рабочих со сдельной оплатой оплачивается по расценкам, установленным на каждую фактически выполняемую работу.

Совмещение профессий (должностей) – это выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ – это выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии, должности.

Работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются нанимателем по соглашению с работником, а для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Временное заместительство – исполнение должностных обязанностей отсутствующего работника на время отпуска, болезни и в других случаях, предусмотренных законодательством. Заместительство может быть осуществлено в двух формах:

1. С освобождением работника от основной работы. Имеет место перевод на другую работу в соответствии со ст. 33 ТК, согласно которой оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
2. Без освобождения от основной работы. Оплата труда производится за выполнение работы различной квалификации (ст. 66 ТК).

Замещающий работник премируется по условиям и в размерах, предусмотренных по должности замещаемого работника. При этом премия начисляется на оклад замещаемого работника.

Работа в сверхурочное время, произведенная работником с нормированным рабочим днем, компенсируется оплатой в двойном размере или предоставлением дополнительного дня отдыха. Если работник с ненормированным рабочим днем выполняет работу во внеурочное время, то такая работа не считается сверхурочной.

Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности.

За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и за многосменный режим работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу. Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным, в зависимости от степени годности продукции, расценкам.

Брак изделий вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделий органом технического контроля, оплачивается наравне с годными изделиями.

6. Порядок исчисления среднего заработка

1. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков и при выплате компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.

Средний заработок определяется за период в 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск. В случаях, когда работник перед уходом в отпуск отработал у нанимателя менее года, средний заработок исчисляется исходя из заработной платы за полные месяцы, отработанные до ухода в отпуск.

В заработную плату включаются фактически начисленные выплаты без вычета из них налогов и других удержаний (например, алиментов): заработная плата, начисленная по тарифным ставкам (окладам); доплаты и надбавки; гарантийные выплаты; сохраняемый средний заработок; другие выплаты в размере 100% среднего заработка; премии, предусмотренные положениями об оплате труда. При исчислении среднего заработка не учитываются выплаты вне действующих систем оплаты труда, компенсационные и единовременные выплаты.

Если в течение 12 месяц, принимаемых для исчисления заработка для оплаты отпуска, имелись месяцы, в которых работник освобождался от основной работы без сохранения заработной платы или с ее частичным сохранением, эти месяцы исключаются из подсчета.

Средний заработок за время отпусков исчисляется по следующей формуле:

**сумма заработной платы: количество отработанных месяцев : среднее количество дней в месяце (29,7) \* количество календарных дней отпуска**

1. Исчисление среднего заработка за время его сохранения. Сохранение среднего заработка осуществляется в следующих случаях:

* При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу;
* За время служебной командировки;
* За время повышения квалификации и переподготовки;
* При выплате выходного пособия;
* При восстановлении работника на прежнем рабочем месте и в других случаях.

Средний заработок исчисляется за 2 месяца, предшествующих началу выплат. При этом в состав среднего заработка включаются выплаты за фактически отработанное время и выполненную работу у нанимателя, с которым заключен трудовой договор. К ним относятся все виды основной и дополнительной заработной платы, носящие постоянный характер.

В тех случаях, когда работник у данного нанимателя отработал менее 2 месяцев, для исчисления среднего заработка принимается заработок, начисленный за фактически отработанные дни.

Расчет среднего заработка производится по следующей формуле:

**сумма заработка за 2 месяца: количество отработанных дней (часов) \* количество рабочих дней (часов), подлежащих оплате.**

**Литература**

1. Конституция Республики Беларусь // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. №1.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. №80, 2/70.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. Мн., Амалфея, 2000.
4. Скрипченко Д.Г. Заработная плата и ее включение в себестоимость. В вопросах и ответах. Мн.: Амалфея. 2000.
5. Заработная плата. Гарантии и компенсации: комментарий к главам 6,7,9 Трудового кодекса Республики Беларусь/ Д.Г. Скрипченко. – Мн.: Амалфея, 2005. –228с.
6. Трудовое право / Под общ. ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 1999.