

**ГПОУ «ШАХТЕРСКИЙ
ТЕХНИКУМ» ДонНУЭТ.**

Занятие по дисциплине:

«Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Группа ООП 3/1.

28.02.2023.

Тема. Заработная плата.

ПЛАН.

1. Понятие заработной платы. Правовое регулирование заработной платы: государственное и локальное.
2. Порядок и условия выплаты заработной платы.
3. Система оплаты труда.
4. Ограничения удержаний из зарплаты.
5. Индексация.

1. Понятие и структура заработной платы.

Заработная плата неразрывно связана с наемным трудом. Ее появление было предопределено капитализмом. Только пролетарий, не имеющий ничего кроме своей рабочей силы, мог продавать ее капиталисту, владеющему средствами производства, и получать за это заработную плату.

Заработная плата является важнейшей экономической и юридической категорией. Экономика и право тесно взаимодействуют в понятии и содержании заработной платы. Причем изменения в экономике с неизбежностью влекут пересмотр правовых основ оплаты труда работников.

Так, в период социализма осуществлялось строго централизованное государственное управление оплатой труда. И заработная плата как экономическая категория определялась как часть национального дохода, входящего в фонд индивидуального потребления, распределяемого государством в плановом порядке среди рабочих и служащих в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда. В юридическом смысле заработная плата в эти годы определялась в основном как вознаграждение, выплачиваемое рабочим и служащим за их труд в соответствии с его количеством и качеством по заранее установленным нормативам.

В условиях рыночной экономики заработная плата, по-прежнему оставаясь долей работника в создаваемом им доходе, соотносится со стоимостью рабочей силы. Необходимость заработной платы в поддержании жизненного уровня работников становится все очевидней. Поэтому в цену рабочей силы входят не только стоимость жизненных средств, необходимых для удовлетворения минимальных физиологических потребностей работника и членов его семьи, но и расходы по удовлетворению социальных и культурных

потребностей, поддержанию трудоспособности, получению общего и профессионального образования.

Цена рабочей силы формируется на рынке труда, который в основном складывается в производственной сфере: спрос и предложение на рабочую силу устанавливает работодатель. В непроизводственной сфере (бюджетных организациях) требования к работнику, как и прежде определяются в централизованном порядке.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Другие определения заработной платы:

- цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе;
- выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда;
- часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия.

Для уяснения экономической сущности заработной платы выделим три основные ее функции: воспроизводственную, стимулирующую и регулируемую. Для первой характерно обеспечение нормального воспроизводства работников различных уровней квалификации.

Заработная плата, являясь формой необходимого продукта, обеспечивает работников и членов его семьи средствами существования и развития. Суть стимулирующей функции заработной платы - установление обоснованных различий в оплате труда работников в зависимости от уровня их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ.

Привлекательность заработной платы должна проявляться в создании преимуществ в оплате труда работников, труд которых имеет повышенную народно-хозяйственную значимость. Главным свойством регулирующей функции является способность заработной платы определять цену рабочей силы, формировать рынок рабочих мест. Размеры и темпы роста заработной платы должны складываться не стихийно, а при строгом соответствии экономических закономерностей. На уровне организации заработная плата является элементом политики управления персоналом. Организации самостоятельно определяют размеры, системы и динамику заработной платы исходя из конкретной ситуации на рынке труда.

Характеристика заработной платы как одного из основных элементов трудового правоотношения позволяет выделить следующие ее признаки:

- 1) заработная плата - это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции;
- 2) выплачивается, как правило, в денежной форме;
- 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника;
- 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством.

Таким образом, *заработная плата - это установленное соглашением сторон систематическое денежное вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции, которое работодатель обязан выплачивать по заранее установленным тарифным нормам с учетом индивидуального трудового вклада и не ниже минимального размера, установленного государством.*

В качестве *дополнительных характеристик*, определяющих правовое содержание заработной платы, отметим ее составные части, методы правового регулирования и отличительные признаки.

Заработная плата делится на две части:

- 1) Одна (*основная или постоянная*) часть заработной платы базируется на тарифной системе, обеспечивает единство и дифференциацию в оплате труда и составляет преимущественно сферу централизованного государственного регулирования. Основная заработная плата выплачивается без учета доходов организации за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по тарифным ставкам, должностным окладам, с учетом районных коэффициентов и доплат при отклонении от нормальных условий труда.

С установлением многообразия форм собственности отпала необходимость всеобщего централизованного регулирования заработной платы. Поэтому *влияние государства на организацию оплаты труда проявляется опосредованно через налоговую систему.* Кроме этого, государство устанавливает минимальные стандарты заработной платы и производит ее индексацию, утверждает тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты, осуществляет нормирование труда в бюджетной сфере.

- 2) Другая (*дополнительная или переменная*) часть заработной платы зависит от результатов производственно-хозяйственной деятельности организации, трудовых вкладов работников и включает в себя премии, различные выплаты, не связанные с оплатой за фактически отработанное время (вознаграждения по итогам работы организации за год, за выслугу лет, оплата ежегодных отпусков, времени простоя, перерывов для кормления ребенка, доплаты несовершеннолетним работникам при сокращенной продолжительности ежедневной работы). Переменные факторы дополнительной части отражают субъективное отношение работника к своему труду. Для этой части заработной платы главным образом свойствен метод локального регулирования.

Сфера *локального регулирования заработной платы* с принятием значительно расширилась. Значительная часть централизованных правовых установлений в области оплаты труда не может быть применена без их конкретизации в локальных нормах. Организации (за исключением бюджетной сферы) самостоятельны в выборе видов, форм и систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, должностных окладов и различных выплат.

На практике наблюдается многообразие специальных фондов оплаты труда и способов распределения коллективного и индивидуального заработка. Существует множество локальных актов, связанных с различными особенностями оплаты труда в организациях. Отметим коллективный договор, положения об оплате труда, о вознаграждении по итогам работы за год, за выслугу лет, о премировании, о распределении коллективного заработка.

Локальные нормативные акты по оплате труда должны приниматься с учетом мнения выборного представительного органа работников и не могут ухудшать условия оплаты труда, установленные трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором.

В условиях рыночной экономики существенным регулятором отношений в области оплаты труда становится *коллективно-договорное регулирование*. Так, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей

Региональные и территориальные соглашения в основном содержат нормы, связанные с определением минимальных величин заработной платы при трудоустройстве и высвобождении работников, с сохранением уровня оплаты в периоды безработицы. Отраслевые соглашения, являющиеся основой для разработки коллективных договоров, обычно предусматривают минимальные тарифные ставки работников первого разряда, системы, показатели и условия премирования, различных стимулирующих выплат, рекомендации по нормированию труда.

Предпочтение в регулировании отношений в области оплаты труда на уровне организации отдано коллективному договору. С его помощью предлагает решать вопросы о формах, системах и размерах оплаты труда, пособиях и компенсациях, индексации, льготах и преимуществах. Нельзя не отметить дублирование содержания коллективного договора и локального положения об оплате труда. Названные сведения по сложившейся нормотворческой практике обычно составляют суть положений об оплате. Включение же в коллективный договор вопросов оплаты труда не соответствует интересам работодателя. Дело в том, что локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников, а коллективный договор - это совместная компетенция работодателя и работников. Принятие отдельных локальных источников вне рамок коллективного договора позволяет работодателю действовать самостоятельно, не прибегая к длительным процедурам, связанным с изменениями этого правового акта.

Индивидуально-договорное регулирование заработной платы предусматривает определение условий оплаты труда в трудовом договоре. Стороны должны договориться о размере тарифной ставки или должностном окладе работника, доплатах, надбавках и поощрительных выплатах. При этом недопустимо снижение уровня прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор (даже при согласии работника), то они не могут применяться.

Нельзя также изменять заработную плату без согласия сторон. Возможность изменения оплаты труда может быть обусловлена организационными или технологическими причинами с уведомлением работника за два месяца. Если он не согласен на продолжение работы в новых условиях оплаты и отказался от перевода на нижеоплачиваемую работу, то трудовой договор с ним прекращается. При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами по оплате труда.

Зарботную плату как вознаграждение за труд по трудовому договору отличает от аналогичных вознаграждений по гражданско-правовым договорам, во-первых, то, что она является оплатой живого труда, необходимого для выполнения определенной работы. Вознаграждение по гражданским договорам представляет собой оплату овеществленного конечного результата труда. Во-вторых, для заработной платы характерна высокая степень гарантированности в виде государственных стандартов оплаты труда работников и методов правового регулирования.

Зарботную плату как вознаграждение за выполнение определенной работы отличает отсутствие этого признака в гарантийных и компенсационных выплатах. Гарантийными признаются выплаты, производимые работникам при их отвлечении от работы в организации по причинам, признаваемым законом уважительными. Компенсационными считаются выплаты, связанные с возмещением расходов, которые в связи с трудовой деятельностью в установленных случаях несет работник.

2. Порядок и условия выплаты заработной платы.

Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Условия оплаты (в том числе размер тарифной ставки или оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

Поэтому при заключении трудового договора рекомендуем четко определить в нем конкретные условия оплаты труда. Если работник согласился на «серую» заработную плату, то в случае спора вопрос о фактическом получении заработной платы в большем размере, чем предусмотрено трудовым договором, следует рассматривать в суде, так как для этого необходимы опрос

свидетелей и оценка полученных доказательств, что не входит в компетенцию Государственной инспекции труда.

Порядок выплаты зарплаты.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретные дни выдачи заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Соглашение о выплате заработной платы один раз в месяц независимо от того, на каком уровне оно заключено, противоречит действующему законодательству. Данной статьей предусмотрены особые правила выплаты заработной платы в тех случаях, когда день ее выдачи совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем. В этих случаях заработная плата должна выплачиваться накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую сумму.

Задержка зарплаты.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право (за исключением ряда случаев), предупредив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст.142 ТК РФ). Период приостановления работы в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы работнику не оплачивается, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами или трудовым договором.

Должностные лица, по вине которых допущена задержка выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, уголовной и материальной ответственности.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой 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. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Минимальная зарплата.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается на всей территории РФ и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной платы до размера прожиточного минимума, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы, в указанном размере, устанавливаются федеральным законом. Соответствующий федеральный закон еще не принят.

Заработная плата - это 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).

Отметим, что минимальная оплата труда обеспечивается работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившему нормы труда.

Таким образом, заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившему нормы труда не может быть меньше, установленного законом минимального размера оплаты труда.

3. Система оплаты труда.

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий

выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера».

Как видно, понятие «оплата труда» значительно шире понятия «зарботная плата». Оплата труда включает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы.

Системы оплаты труда, размеры окладов и отдельных выплат устанавливаются следующими нормативными документами:

- в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- в отношении работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- в отношении работников других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

В настоящее время наиболее широкое применение в хозяйственной деятельности организаций нашли повременная, сдельная и комиссионная системы оплаты труда. Системы оплаты труда фирмы устанавливают самостоятельно. Помимо указанных выше, могут быть предусмотрены и иные системы оплаты труда.

Повременная оплата труда.

При повременной (тарифной) оплате труда заработок работника определяется исходя из фактически отработанного им времени и тарифной ставки (оклада). Под тарифной ставкой понимается размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц).

Тарифная система оплаты труда - это совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать заработную плату работников различных категорий.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки утверждены Постановлением Правительства.

Основными разновидностями повременной оплаты труда являются простая повременная и повременно-премиальная оплаты труда.

При простое повременной оплате труда в основу расчета размера оплаты труда работника берется тарифная ставка или должностной оклад

согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время.

При повременно-премиальной оплате труда предусматривается начисление и выплата премии, устанавливаемой в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) на основании разработанного в организации положения о премировании работников, коллективного договора или приказа (распоряжения) руководителя организации.

Повременная система оплаты труда, как правило, применяется при оплате труда руководящего персонала организации, работников вспомогательных и обслуживающих производств, а также лиц, работающих по совместительству.

Сдельная оплата труда.

При сдельной оплате труда заработок начисляется работнику по конечным результатам его труда, что стимулирует работников к повышению производительности труда. Кроме того, при такой системе оплаты труда отпадает необходимость контроля целесообразности использования работниками рабочего времени, поскольку каждый работник, как и работодатель, заинтересован в производстве большего количества продукции.

В основу расчета при сдельной оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции.

В зависимости от способа расчета заработка сдельная система оплаты труда подразделяется на прямую сдельную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную.

При прямой сдельной форме оплаты труда вознаграждение работнику начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам.

При сдельно-прогрессивной форме оплаты труда заработок работника за изготовление продукции в пределах установленной нормы определяется по установленным сдельным расценкам, а за изготовление продукции сверх нормы – по более высоким расценкам.

Косвенная сдельная форма оплаты труда, как правило, применяется для работников, выполняющих вспомогательные работы при обслуживании основного производства.

Аккордная форма оплаты труда предполагает, что для работника (бригады работников) размер вознаграждения устанавливается за комплекс работ, а не за конкретную производственную операцию.

В зависимости от способа организации труда сдельная оплата труда подразделяется на индивидуальную и коллективную (бригадную).

При индивидуальной сдельной оплате труда вознаграждение работника за его труд целиком зависит от количества произведенной в индивидуальном порядке продукции, ее качества и сдельной расценки.

При коллективной (бригадной) сдельной оплате труда заработок всей бригады определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценки, а оплата труда каждого работника бригады (коллектива) зависит от объема произведенной всей бригадой продукции и от количества и качества его труда в общем объеме работ.

Оплата труда на комиссионной основе.

В настоящее время оплата труда на комиссионной основе широко применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

Существует множество разновидностей комиссионной формы оплаты труда, увязывающих оплату труда работников с результативностью их деятельности. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует организация, а также от особенностей реализуемого товара, специфики рынка и других факторов.

Например, если организация стремится к максимальному увеличению общего объема продаж, то, как правило, устанавливаются комиссионные в виде фиксированного процента от объема реализации.

Если организация имеет несколько видов продукции и заинтересована в усиленном продвижении одного из них, то она может устанавливать более высокий комиссионный процент для этого вида изделий.

Если организация стремится увеличить загрузку производственных мощностей, то необходимо ориентировать работников на реализацию максимального количества единиц продукции, для чего может быть установлена фиксированная денежная сумма за каждую проданную единицу продукции.

Для обеспечения стабильной работы всей организации оплата труда сотрудников отдела реализации может производиться в виде фиксированного процента от базовой заработной платы при выполнении плана по реализации.

Формы оплаты труда.

Выплата заработной платы производится в денежной форме и обязательно в рублях.

Вместе с этими условиями коллективного или непосредственно трудового договора может быть предусмотрена и иная (не денежная) форма выплаты заработной платы, не противоречащая действующему законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Условиями данных договоров в соответствии со статьей 136 ТК РФ должны

быть установлены также место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме.

Иные (не денежные) формы оплаты труда могут применяться только с согласия самого работника, подтвержденного его письменным заявлением, а доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.

Если же трудовой коллектив или отдельные работники отказываются от получения причитающейся им заработной платы в натуральной форме (в том числе из-за недовольства предлагаемым ассортиментом товаров), то работодатель обязан предпринять меры по выплате заработной платы денежными средствами или изменить ассортимент предлагаемых товаров, на получение которых в счет заработной платы работники могут согласиться.

Установлены ограничения на выплату заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, если существуют запреты или ограничения на их свободный оборот.

4. Ограничения удержания заработной платы.

Удержания из заработной платы работника в счет погашения его задолженности работодателю производятся:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов суммы. В случаях, предусмотренных федеральными законами, предельный размер может составлять до 50 процентов выплаты (например, при удержании по нескольким исполнительным документам

Общее правило не распространяется на удержания из заработной платы:

- при отбывании исправительных работ;
- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;

- при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Порядок удержания по исполнительным листам установлен Временным порядком об исполнительном производстве. В Порядке указано, что размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после вычета налогов.

Таким образом, после вычета налогов можно удержать сумму для погашения задолженности работника перед работодателем, если общий размер удержаний не превысит 20 процентов заработной платы.

Удержание возможно при условии, что работник не оспаривает его оснований и размеров.

Удержанием является любое уменьшение денежных сумм, которые должны быть выплачены работнику в качестве заработной платы.

Для удержания из заработной платы работодатель должен получить письменное согласие работника.

Удержание сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок либо в случае признания вины работника в невыполнении норм труда или простое.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть взыскана с него, за исключением следующих случаев:

- если была допущена счетная ошибка;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Понятие «счетная ошибка» трудовое законодательство не раскрывает. Логично предположить, что счетной является ошибка, допущенная при проведении арифметических подсчетов, когда были неправильно применены математические действия (умножение, сложение). Обычно под счетной ошибкой понимается арифметическая ошибка или описка. Описка представляет собой неверное отражение правильно исчисленных денежных сумм в документах, на основании которых производятся выплаты.

Простой - это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Под невыполнением работником норм труда понимается его неспособность справиться с порученной работой, т.е. при отсутствии объективных причин, не позволяющих работнику выполнить норму, работник не в состоянии достичь необходимых результатов труда.

Невыполнение норм труда или простой возможны:

- по вине работника;
- по вине работодателя;
- по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя.

Оплата времени простоя или в случае невыполнения работником норм труда осуществляется в зависимости от наличия вины работника или работодателя.

Удержание из заработной платы может иметь место, если невыполнение норм труда или простой произошли по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя, а впоследствии была установлена вина работника.

Вина работника в невыполнении норм труда или простое должна быть доказана комиссией по трудовым спорам или судом.

Удержание производится в том же порядке, что и удержание неотработанного аванса.

Месячный срок для удержания в случае признания вины работника в невыполнении норм труда или простое следует считать со дня вступления в силу решения комиссии по трудовым спорам или суда.

Удержание за неотработанные дни отпуска при увольнении.

Нередко возникают ситуации, когда увольняемый работник уже использовал отпуск за текущий рабочий год, который не был отработан им полностью. Работодатель вправе удерживать из заработной платы работника, начисленной при увольнении, его задолженность за неотработанные дни отпуска, который был предоставлен авансом.

Рабочий год может не совпадать с календарным, так как для каждого работника он начинается со дня, в который работник приступил к исполнению трудовых обязанностей. Например, рабочий год работника, принятого на работу 01.09.2016, истекает 31.08.2017.

В течение рабочего года работнику должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, причем трудовое законодательство не содержит норм, которые позволяли бы предоставлять такой отпуск пропорционально отработанному работником времени и иным периодам, включаемым в стаж работы, дающий право на отпуск.

При увольнении работника до окончания рабочего года, за который он уже использовал ежегодный оплачиваемый и (или) дополнительный отпуск, работодатель вправе удержать часть оплаты предоставленного авансом отпуска.

Существуют ограничения для удержания за отпуск, предоставленный авансом. Так, удержание не производится при увольнении работника по следующим основаниям:

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- смена собственника имущества организации - в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства),

Из выплат, причитающихся работнику при увольнении, работодатель вправе удержать не более 20 процентов суммы после вычета НДФЛ.

Если размер задолженности превышает 20 процентов заработной платы, то сумма превышения погашается работником добровольно либо работодатель взыскивает ее в порядке гражданского судопроизводства как неосновательное обогащение. Однако последнее представляется затруднительным, так как в силу ГК РФ заработная плата и другие платежи, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки не подлежат возврату как неосновательное обогащение.

Следовательно, указанные денежные средства не могут быть взысканы с работника, на лицевой счет которого они перечислены.

Таким образом, если на момент увольнения у работника остались суммы неотработанных отпускных, работодатель может удержать их без его согласия в размере 20 процентов причитающихся работнику выплат. Для погашения оставшейся суммы работодатель может взять у работника заявление о согласии на удержание из расчета при увольнении суммы, превышающей 20 процентов, либо договориться с работником о добровольном возврате им в кассу организации переплаченной суммы отпускных. Кроме того, работодатель вправе «простить» работнику задолженность за неотработанные дни отпуска.

Удержание излишне выплаченной заработной платы.

Взыскание с работника излишне выплаченной заработной платы не допускается, за исключением следующих случаев:

- допущена счетная ошибка;
- органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- заработная плата излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Ограничение взыскание заработной платы, т.е. вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат. Иные излишне выплаченные работнику суммы и причиненный работодателю ущерб могут быть взысканы с работника через суд, если размер сумм превышает среднемесячный заработок работника либо работник не согласен с размером и основанием удержания.

Взыскание заработной платы в отличие от удержания производится не работодателем, а уполномоченным органом. Для этого работодатель должен обратиться в комиссию по трудовым спорам с заявлением или в суд с иском.

Под неправомерными действиями следует понимать любые нарушающие нормы права действия работника, которые намеренно или непреднамеренно привели к переплате заработной платы (например, подделка работником табеля учета рабочего времени).

Следует напомнить, что взыскать излишне выплаченную заработную плату в порядке истребования неосновательного обогащения также не получится, поскольку не подлежат возврату заработная плата и приравненные к ней платежи, пенсии, пособия, стипендии, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью, алименты и иные денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.

При каждой выплате заработной платы работодатель может удержать не более 20 процентов причитающейся работнику суммы. Для этого нужно издать распоряжение об удержании суммы ущерба до полного погашения работником задолженности. Издавать новое распоряжение при каждом удержании не требуется.

5. Индексация.

Обязан ли работодатель, не относящийся к организациям, финансируемым из бюджета, производить индексацию заработной платы работников и предусматривать в локальных нормативных актах и трудовых договорах соответствующие условия?

В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Одной из таких мер является индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В юридической литературе отмечается, что индексация «помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень снижения. Таким образом обеспечивается государственная защита покупательной способности заработной платы». Другими словами, индексация позволяет сохранить покупательную способность заработной платы, которая неизбежно снижается в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Следовательно, индексация заработной платы должна проводиться работодателем только в том случае, когда такой рост имеет место.

Порядок индексации зависит от источников финансирования организаций. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В других организациях порядок индексации заработной платы устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом.

Длительное время не было единого мнения по вопросу об обязательности применения норм работодателями во внебюджетной сфере.

Одни специалисты полагали, что ТК РФ не обязывает работодателей, которые не являются бюджетными организациями, индексировать заработную плату работникам, если такая обязанность не предусмотрена в коллективном договоре, соглашении или ином локальном нормативном акте.

Другие высказывали противоположную точку зрения, согласно которой приведенная норма закона является императивной, то есть законодатель устанавливает обязанность осуществлять индексацию заработной платы. Следовательно, указанные работодатели должны обеспечить включение условия об индексации заработной платы в коллективный договор.

Пример из положения об оплате труда и материальном стимулировании работников:

Индексация заработной платы работников.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников в организации производится ее индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация заработной платы производится ежеквартально при условии, что индекс роста потребительских цен в регионе превысил в расчетном периоде 2 процента. При этом используются официально опубликованные данные Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов.

Размер и порядок индексации заработной платы определяются приказом генерального директора. Приказ должен быть издан не позднее месяца после окончания того квартала, за который производится индексация.

Таким образом, работодатели, не являющиеся бюджетными организациями, обязаны индексировать заработную плату работников, а также предусматривать условия и порядок ее проведения в своих локальных

нормативных актах, регулирующих вопросы оплаты труда (либо в коллективном договоре, соглашениях).

Индексация заработной платы: право или обязанность.

Проект закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период вносится в одновременно с предложениями о порядке индексации заработной платы работников федеральных бюджетных учреждений в очередном финансовом году и плановом периоде. Несмотря на это в настоящее время в открытом доступе отсутствуют нормативные акты, устанавливающие порядок индексации зарплаты бюджетников.

Аналогичным образом и в большинстве отраслевых соглашений раздел о порядке индексации заработной платы работников отрасли содержит отсыл к коллективным трудовым договорам и локальным нормативным актам. Исключениями являются отраслевые соглашения железнодорожников и угольщиков.

В пункте 3.2 Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта сказано, что конкретный порядок и сроки индексации заработной платы (ежеквартально, по полугодию или один раз в год упреждающим порядком) определяются коллективным договором, но во всех случаях не ниже среднегодового индекса роста потребительских цен.

Согласно подп. 3.2.4 Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на 2010-2012 годы проводится ежеквартальная индексация заработной платы работников отрасли исходя из индекса роста потребительских цен на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

Данные Росстата о росте потребительских цен регулярно публикуются на его официальном сайте, например, в справке «Об индексе потребительских цен в августе 2010 года».

Помимо этого, при индексации могут использоваться и инфляционные показатели - как федеральные, так и региональные. В пункте 1 ст.1 Федерального закона от 02.12.2009 № 308-ФЗ «О федеральном бюджете на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов» официальный уровень инфляции был установлен в 10%, но уже 23 июля 2010г. был понижен до 7% - именно его можно принять за общегосударственный официальный показатель инфляции. Региональные показатели инфляции, которые сейчас позволяют наиболее адекватно оценивать покупательную способность денежных средств в той или иной местности, устанавливаются региональными нормативными актами.

Очевидно, что работодателю выгоднее использовать наиболее «экономный» из альтернативных показателей изменения покупательной способности зарплаты, коль скоро нормами Трудового кодекса РФ ему прямо предоставлено такое право. Работодатель же определяет и периодичность проведения индексации в том случае, если отраслевым соглашением или коллективным договором она прямо не установлена.

Обязанность работодателя.

Законодатель установил для работодателя безусловную обязанность проводить индексацию. Причем если в его локальных нормативных актах не предусмотрен порядок индексации, то с учетом того, что индексация зарплаты - обязанность работодателя, необходимо внести соответствующие дополнения в действующие локальные нормативные акты.

Еще до его вынесения на аналогичном толковании нормы трудового законодательства об индексации зарплаты основывались.

Порядок индексации.

Проект закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период вносится в одновременно с предложениями о порядке индексации заработной платы работников федеральных бюджетных учреждений в очередном финансовом году и плановом периоде. Несмотря на это в настоящее время в открытом доступе отсутствуют нормативные акты, устанавливающие порядок индексации зарплаты бюджетников.

Аналогичным образом и в большинстве отраслевых соглашений раздел о порядке индексации заработной платы работников отрасли содержит отсыл к коллективным трудовым договорам и локальным нормативным актам. Исключениями являются отраслевые соглашения железнодорожников и угольщиков.

Оформление и налогообложение индексации.

Размер заработной платы согласно ст. 57 ТК РФ - одно из обязательных условий трудового договора. Любое изменение его условий в соответствии со ст. 72 ТК РФ допускается только по письменному соглашению сторон.

Тем не менее индексация не считается повышением зарплаты, поскольку ее реальное содержание при этом остается неизменным, а значит, не является и изменением условий трудового договора, требующих письменного соглашения сторон. Индексация - обязанность работодателя. Для ее реализации достаточно издать соответствующий локальный нормативный акт со ссылкой на ст. 134 ТК РФ, в котором дается указание провести соответствующую индексацию. При этом не важно, предусмотрено вообще трудовым договором условие об индексации заработной платы или нет.

Выплаты, полученные работником от индексации, суммируются с основными доходами и на основании ст. 208 НК РФ облагаются НДФЛ в общем порядке. Эти же расходы, документально подтвержденные, учитываются при уплате налога на прибыль согласно ст. 255 НК РФ.

Защита трудовых прав.

Несмотря на трудовое законодательство многие работодатели не горят желанием проводить обязательную индексацию зарплаты работников. В этом

случае их действия могут быть обжалованы в суде. Кроме того, в соответствии со ст. 353 ТК РФ работник вправе обратиться за защитой своих прав в прокуратуру и федеральную инспекцию труда. Соответствующее заявление он может подать на сайтах данных учреждений или лично, обратившись в их территориальные органы.

За нарушение законодательства о труде и об охране труда ст. 5.27 КоАП РФ установлена административная ответственность. Для должностных лиц штраф составляет от 1000 до 5000 руб., для юридических — от 30 000 до 50 000 руб. При этом вместо уплаты штрафа в отношении юридических лиц возможно административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Однако при оспаривании отказа работодателя от осуществления индексации заработной платы работнику сложнее всего будет сформулировать финансовые параметры претензии. Законодатель, установив обязанность работодателя по осуществлению индексации, не конкретизировал требования к ее параметрам ни в законе, ни в подзаконных нормативных актах. В этих условиях работник может требовать от работодателя лишь принятия локального акта, в котором будет установлен порядок индексации. И лишь после этого появятся основания требовать его соблюдения.

Таким образом, при существующем законодательном регулировании даже предусмотренная законом обязанность фактически не обременяет работодателя финансовыми затратами на ее исполнение. Законопослушный работодатель, реализуя предусмотренную законом индексацию, имеет все основания позиционировать ее как свое конкурентное преимущество на рынке труда.

Самостоятельная работа студентов.

1. Изучите лекцию и ответьте на задание тестов:

1.1. Заработная плата - это:

- а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- б) премия;
- в) добавка к пенсии.

1.2. Заработная плата, как правило выплачивается:

- а) в денежной форме;
- б) продуктами;
- в) косметическими наборами.

1.3. Оплата труда - это:

- а) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

б) система отношений, не связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.4. Время простоя по вине работника:

а) оплачивается;

б) не оплачивается.

в) по усмотрению работодателя.

1.5. Время простоя по вине работодателя:

а) не оплачивается;

б) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

в) оплачивается по соглашению между работником и работодателем.

Литература.

1. Конституция Российской Федерации.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации.

3. Федорянич О.И. Правовое обеспечение профессиональной и предпринимательской деятельности: учеб. для студ. Учреждений среднего профессионального образования / О.И. Федорович. -3-е изд. испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2021. - 192с.

Адрес электронной почты преподавателя:

legalservice1774@yandex.com