

1.1.2. Оплата труда, гарантии и компенсации. Дисциплина труда.

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение или денежная компенсация за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий работы. Можно сказать, что заработная плата — это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение сотрудника за выполняемую по трудовому договору работу.

Зарплата и трудовое законодательство

С точки зрения трудового законодательства зарплата, или оплата труда — вознаграждение сотрудника за выполненную работу. Согласно статье 129 ТК РФ уровень зарплаты определяется квалификацией работника, а также сложностью, количеством, качеством и условиями работы, которую он выполняет. К зарплате принято относить и выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Трудовым законодательством предусмотрена также выплата зарплаты за неотработанное время.

Структура оплаты труда

На практике, оплата труда на предприятии имеет следующую структуру:

1. Основная заработная плата — это выплаты заработной платы за фактически выполненную работу.

2. Премии — это выплаты стимулирующего характера. Премирование может производиться по таким основаниям:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за год;
- за внедрение новой техники и технологии;
- за экономию материальных ресурсов;
- за качественное выполнение работ и заданий администрации;
- за отдельные виды работ;
- за квалификацию, профессиональное мастерство.

3. Компенсации. Это выплаты:

- за работу в ночное время;
- за работу во вторую и третью смены;
- за сверхурочные работы;
- за работы в праздничные и выходные дни;
- за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

- за совмещение профессий;
- за высокую производительность труда;
- на период освоения нового производства (продукции) и т. д.

4. Гарантии — это выплаты за фактически неотработанное, не явочное время:

- выслуга лет;
- оплата учебных отпусков;
- оплата простоев не по вине работника;
- оплата за время вынужденного прогула;
- оплата за период обучения работников, направленных на повышение квалификации или обучение вторым профессиям;
- региональные надбавки;
- специальные надбавки и др.

Принципы заработной платы

Принципы заработной платы основываются на следующих положениях:

- Обеспечение равной оплаты за равный труд.
- Наличие нескольких уровней оплаты труда по группам работников.
- Повышение реальной заработной платы.
- Опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы.
- Осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда.
- Материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия.
- Наличие гарантий. На каждом предприятии устанавливается минимальный размер заработной платы работника.

Порядок выплаты заработной платы

Выдача зарплаты персоналу должна производиться с учетом требований статьи 136 ТК РФ, а именно: не реже чем каждые полмесяца, в точности в установленный Правилами трудового распорядка или трудовым договором день, а также не позднее 15 календарных дней с момента окончания периода, за который она начислялась. Таким образом, заработная плата выдается работникам не реже двух раз в месяц.

Формы заработной платы

Номинальная заработная плата — сумма денег, полученная за определенный период времени. Номинальная заработная плата не отражает уровня цен, поэтому её увеличение не означает реального роста уровня жизни.

Реальная заработная плата — количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

Виды и способы начисления заработной платы работникам

Существуют следующие системы оплаты труда работников:

- сдельная;
- повременная.

При сдельной системе оплаты труда заработная плата работника зависит от количества изготовленной этим работником продукции (оказанных услуг или выполненных работ).

Когда следует применять сдельную или повременную оплату труда

Повременная система оплаты труда применяется, как правило, в отношении специалистов, должностные обязанности которых отличаются разнообразием и тяжело поддаются количественному учету (например, когда речь идет о специалистах бухгалтерского учета, сотрудниках юридической службы, кадровых работниках и т. д.).

Если показатель качества выполненной работы или оказанной услуги важнее количественного показателя, то следует применять повременную схему оплаты труда.

Что же касается сдельной системы оплаты труда, то приоритетной сферой ее применения является производство продукции. То есть, если нужно повысить эффективность производства при наличии возможности измерения количественного результата сделанной работы, то следует внедрять сдельную систему оплаты труда. При этом применяемый порядок расчета и выплаты заработной платы персонала следует прописать в коллективном и трудовом договоре, а также в локально нормативных актах организации.

Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата — это официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты.

Ни одна организация в России не имеет права выплачивать месячную зарплату меньше МРОТ (минимального размера оплаты труда) за исключением случаев, когда специалист трудится на условиях совместительства или в режиме неполного рабочего времени.

Размер минимальной платы (МРОТ) используется для исчисления размеров государственных налогов, платежей, штрафов.

На 01.01.2020 размер МРОТ в РФ составляет 12130 рублей.

Гарантии и компенсации в трудовом праве предусмотрены для разных категорий граждан и разных обстоятельств, они выделяются в трудовом договоре в отдельный раздел.

При поступлении на работу граждан обязательно должен внимательно изучить трудовой договор, чтобы иметь представление о том, на что он может рассчитывать в разных жизненных ситуациях.

Гарантии и компенсации (далее ГиК) оговорены разными законодательными актами, но собраны в основном документе по трудовым нормам — Трудовом Кодексе (далее ТК).



Из представленной схемы видно, какие именно законодательные документы являются источником информации о ГиК, предусмотренных для работающих граждан.

Итак, в ТК о таком важном факторе для любого гражданина, как ГиК, на которые он может рассчитывать, информация расположена в главе 23.

Далее будут рассмотрены статьи ТК, в которых оговариваются все сведения, связанные с ГиК.

Понятие ГиК (ст. № 164 ТК РФ)

Любой вид гарантии является средством и способом, а также условием, при помощи которого работающий гражданин обеспечивается правами в социально-трудовых отношениях.

Денежные выплаты компенсаций осуществляются из средств работодателя на основании определенных статей ТК

Важно! Компенсацией называют денежную выплату, которая устанавливается гражданам с целью возмещения их затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей, согласно ТК и других законодательных документов (ФЗ № 90-ФЗ от 30.06. 2006 года).

Когда происходит предоставление ГиК? (ст.№165)

Кроме общих ГиК, которые предусмотрены ТК, в случаях при приеме и переводе на другую работу оплата за выполнение трудовых обязанностей и т.п. для работающих граждан предусмотрены ГиК, предоставляемые в следующих случаях:

- если работник направляется в командировку по служебной необходимости;

- если гражданин переводится для выполнения рабочих функций в другой район, область или регион;
- при направлении на выполнение общественных или государственных обязанностей;
- если работающий гражданин совмещает работу с учебой (ФЗ № 185-ФЗ от 02.07.2013 года);
- если работа гражданина вынуждено, прекращена не по его вине;
- при использовании ежегодно гражданином оплачиваемого отпуска;
- прекращение ТД (в некоторых случаях);

При направлении работника в командировку, связанную с его работой, работодатель издает приказ по организации, на основании которого гражданину выписывается командировочное удостоверение

- если работодатель вовремя не выдал уволившемуся гражданину трудовую книжку;
- если создались другие обстоятельства, которые оговорены в ТК и других законодательных актах.

Гарантии работникам в рамках трудового законодательства

Согласно Трудовому кодексу РФ гарантиями являются средства, способы и условия, при помощи которых обеспечивается осуществление представленных работникам прав в сфере социально-трудовых отношений.

Целью применения гарантий, установленных законодательством, является осуществление имеющихся у работников прав.

Исходя из этого можно сказать, что гарантии выполняют обеспечительную функцию по отношению к правам работников.

В трудовом законодательстве гарантии и компенсации делят на: общие и специальные.

К общим относятся гарантии:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- при оплате труда;
- при расторжении трудового договора и др.

Помимо общих гарантий, как уже говорилось выше, работникам предоставляются специальные гарантии в случаях:

- направления в служебную командировку;
- переезда на работу в другую местность;
- исполнения общественных или государственных обязанностей;
- совмещения обучения с работой;
- прекращения работы не по вине работника;

- прекращения работы по определенным основаниям;
- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;
- задержки выдачи трудовой книжки работнику по вине работодателя.

Этот перечень гарантий не является исчерпывающим, поскольку существует перечень дополнительных гарантий, которые устанавливаются в соглашениях, коллективных договорах, трудовом договоре и локальных актах организации. На рис. 1 изображены основные виды гарантий.



Рисунок. Виды гарантий в трудовом законодательстве

- **Источником финансирования гарантий и компенсаций работникам** могут быть либо средства работодателя, либо средства органов и организаций, в чьих интересах работник исполняет государственные либо общественные обязанности.

Правовое регулирование условий предоставления гарантий и компенсаций основывается на федеральных законах и нормативно-правовых актах.

Трудовые права работника возникают после того, как он заключил трудовой договор с работодателем.

Основными правами работника являются:

- предоставление работы по оговоренной в трудовом договоре функции;
- право на условия труда, соответствующие установленным стандартам;
- право на получение вознаграждения за свой труд.

Права работников носят имущественный и неимущественный характер.

Имущественные и неимущественные гарантии работникам

Гарантии, существующие для осуществления прав работника могут также носить имущественный и неимущественный характер.

Определение 1

Неимущественные гарантии – это такие гарантии, которые не имеют для работника определенной стоимости. Например, если работник отсутствует на работе по причине нарушения сроков выплаты заработной платы, ему

гарантируется сохранение рабочего места, прежних условий труда и нераспространение его персональных данных.

На период отсутствия работника на рабочем месте в связи с невыплатой заработной платы ему гарантируется сохранение его средней заработной платы. Эта гарантия носит имущественный характер, потому как работнику предоставляется имущество в виде денежных средств.

Неимущественные гарантии имеют отличительную черту, которая заключается в их связи с местом работы работника. Основная задача неимущественных гарантий заключается в том, что они должны обеспечить работнику сохранение его прежних условий труда, в том числе и рабочее место.

В этой связи главной неимущественной гарантией является то, что работнику предоставляется прежнее место работы после отсутствия его на рабочем месте по уважительным причинам, которые признаны таковыми законодательством, например, если нарушены сроки выплаты заработной платы.

Имущественные гарантии связаны с правом работника на получение платы за свой труд. Поэтому они всегда связаны с размером средней заработной платы работника. Таким образом, имущественные гарантии имеют прямую связь с заработком работника.

В соответствии со всем вышесказанным выделяют основные юридически значимые обстоятельства, характеризующие правовое понятие гарантий в рамках трудового законодательства.

1. Установление в законодательстве, коллективных договорах и соглашениях, локальных актах организации и трудовом договоре.

2. Обеспечение трудовых прав, предусмотренных законодательством.

3. Обеспечение предусмотренных законодательством прав.

Компенсации работникам по трудовому праву

Компенсациями считаются денежные выплаты, которые устанавливаются с целью возмещения работникам затрат, связанных с непосредственным выполнением ими своих трудовых функций или с переездом при переводе на работу в другую местность.

Основная цель компенсационных выплат – возмещение работнику расходов, которые он понес в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или во время переезда к новому месту работы.

Также компенсационные выплаты производятся при командировках, при направлении на работу после окончания соответствующего

профессионального учебного заведения, при использовании работником личных инструментов или транспортных средств во время выполнения своих трудовых обязанностей.

В отдельных случаях компенсационные выплаты производятся вместе с гарантийными

В отдельных случаях законодательством разрешается одновременное предоставление работнику и гарантий, и компенсаций. Примером такого случая может служить сдача крови и ее компонентов.

Подводя итог всему сказанному, отметим, что большинство гарантий и компенсаций можно объединить в следующие группы (рис. 2):

- зависящие от действий работодателя;
- связанные с правами работника на сокращенный рабочий день и оплачиваемый отпуск;
- не зависящие от производства, но являющиеся необходимыми для общества и государства;
- связанные с совмещением работы и обучения работника;
- иные гарантии и компенсации.



Рисунок. Основные группы гарантий и компенсаций в трудовом законодательстве

В ст. 189 ТК РФ дисциплина труда определяется как - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

ТЕХНОПОЛИС