

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ  
ОРЛОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**



**А.С. БОЕВ**

**Трудовое право**

**Правовое регулирование оплаты труда**

фондовая лекция для специальности 030501 65 – Юриспруденция

**ОРЕЛ  
ОрЮИ МВД России  
2006**

УДК 331.1  
ББК 67.99(2)7  
Б 75

**Рецензенты:**

Заместитель декана юридического факультета Орловской региональной академии государственной службы кандидат юридических наук  
**Щеголева Н.А.**

И.о. заместителя начальника Орловского юридического института МВД России по кадрам и воспитательной работе кандидат юридических наук  
**Н.Н. Дегтярева**

**Боев, А.С.**

**Б 75** *Трудовое право:* фондовая лекция по теме «Правовое регулирование оплаты труда» для специальности 030501 65. – Юриспруденция / А.С. Боев – Орел: ОрЮИ МВД России, 2006 г. – 29 с.

В лекции рассматриваются общие положения об оплате труда, заработная плата и иные выплаты, тарифная система оплаты труда, нормирование труда, оплата труда отдельных категорий работников.

Лекция предназначена для курсантов и студентов, обучающихся по специальности 030501 65 Юриспруденция.

Фондовая лекция обсуждена и одобрена на заседании кафедры гражданско-правовых и экономических дисциплин 17 мая 2006 года. Протокол № 11.

УДК 336:34  
ББК 67.99(2)2

© А.С. Боев, 2006  
© ОрЮИ МВД России, 2006

## ПЛАН:

1. Общие положения об оплате труда
2. Заработная плата и иные выплаты
3. Тарифная система оплаты труда
4. Нормирование труда
5. Оплата труда отдельных категорий работников

## Рекомендованная литература

1. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // "Российская газета" от 25 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г.). // Собрание законодательства РФ от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3.
3. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (с изм. и доп. от 24 ноября 1995 г., 18 июня, 24 ноября, 30 декабря 1996 г., 21, 29 июля 1998 г., 17 июля 1999 г., 10 июля, 7 августа 2000 г., 30 мая, 28 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.) // "Российская газета" от 24 мая 1995 г.
4. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" (в ред. ФЗ от 27 мая 2000 г. № 75-ФЗ, 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ).
5. Федеральный закон от 4 февраля 1999 г. N 22-ФЗ "Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с изм. и доп. от 25 октября 2001 г., 22 августа 2004 г.) // "Российская газета" от 11 февраля 1999 г.
6. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с изменениями от 29 апреля, 26 ноября 2002 г., 1 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.) // "Российская газета" от 21 июня 2000 г.
7. Федеральный закон от 30 июня 2002 г. N 78-ФЗ "О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов РФ на иные условия службы (работы)" (с изменениями от 28 мая, 30 июня 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.) // "Российская газета" от 2 июля 2002 г.
8. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-I "О милиции" (с изм. и доп. от 18 февраля, 1 июля 1993 г., 15 июня 1996 г., 31 марта, 6 декабря 1999 г., 25 июля, 7 ноября, 29 декабря 2000 г., 26 июля, 4 августа, 30 декабря 2001 г., 25 апреля, 30 июня, 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 20 июля, 22 августа 2004 г., 21 марта, 1 апреля, 9 мая 2005 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР от 22 апреля 1991 г., N 16, ст. 503.

9. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изм. и доп. от 2 июня 1993 г., 8 января 1998 г., 27 декабря 2000 г., 6 августа, 30 декабря 2001 г., 10 января 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.) // "Российская газета" от 16 апреля 1993 г.
10. Постановление Правительства РФ от 21 января 2002 г. N 30 "О реализации федеральных законов "О трудовых пенсиях в РФ", "О государственном пенсионном обеспечении в РФ" и "Об обязательном пенсионном страховании в РФ" // Собрание законодательства РФ от 28 января 2002 г. N 4. Ст. 328
11. Постановление Правительства РФ от 23 января 2003 г. N 43 "О порядке исчисления выслуги лет для назначения процентной надбавки за выслугу лет к окладу денежного содержания сотрудникам органов внутренних дел РФ, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции РФ, Государственной противопожарной службы Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов РФ" // "Российская газета" от 30 января 2003 г.
12. Приказ МВД РФ от 12 февраля 1994 г. N 51 "Об утверждении Инструкции о порядке выплаты процентной надбавки лицам, не имеющим воинских или специальных званий рядового и начальствующего состава, за непрерывную работу в системе Министерства внутренних дел РФ" (с изм. и доп. от 15 апреля, 17 июля 1996 г., 18 февраля 1998 г.) // Бюллетень текущего законодательства, январь-март 1994 г., Выпуск N 7, часть 1.
13. Приказ МВД РФ от 30 сентября 1999 г. N 750 "Об утверждении Положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел" (с изм. и доп. от 16, 18 апреля 2002 г., 2 декабря 2004 г.) // "Российская газета" от 25 мая 2000 г.
14. Приказ МВД РФ от 14 декабря 1999 г. № 1038 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ»// "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 17, 24.04.2000.
15. Приказ МВД РФ от 2 декабря 2004 г. N 795 "О выплате сотрудникам органов внутренних дел ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим службы" (с изм. и доп. от 23 марта 2005 г.) // "Российская газета" от 14 января 2005 г.
16. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ - М.: ЭКЗАМЕН, 2005.
17. Льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами МВД России сотрудникам органов внутренних дел РФ, военнослужащим внутренних войск МВД России, государственным служащим, работникам и пенсионерам системы Министерства внутренних дел РФ. Методическое пособие. (Авторский коллектив) - М.: Типография МВД России, 2004.

## Введение

Термин «заработная плата» означает вознаграждение за труд выплачиваемое работникам состоящим в трудовых отношениях с организацией за их труд. В ст.37 Конституции подчёркивается, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой – либо дискриминации. А это значит что запрещается какое бы то ни было понижение размера оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям. Одновременно работнику гарантируется сохранения определённого уровня вознаграждения за труд для чего государством устанавливается минимальный размер оплаты труда.

Организация заработной платы на современном этапе предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с отраслевым и локальным регулированием непосредственно на предприятии.

В централизованном порядке определяется лишь минимальный размер заработной платы, схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере, системы заработной платы, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок сохранения и исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.

В сферу локального правового регулирования попало большое количество вопросов оплаты труда. Документом, в котором фиксируются разработанные на предприятии условия оплаты труда является коллективный договор или положение об оплате труда.

## 1. Общие положения об оплате труда

Правовое регулирование организации заработной платы и нормирования труда регламентируются, в основном, положениями раздела VI "Оплата и нормирование труда" ТК РФ. Положения об оплате труда работников содержатся и в других разделах ТК РФ, например, в разделе XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников".

**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.

К основным положениям, характеризующим правовое регулирование оплаты труда относится:

- оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается.
- запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от возраста, пола, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.
- месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период времени норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.
- при оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие сочтет такую систему наиболее целесообразной.
- вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия определяются самостоя-

тельно и фиксируют их в коллективном договоре.

➤ оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов.

➤ должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия в соответствии с должностью и квалификацией работника.

➤ предприятия могут устанавливать для руководителей, специалистов и служащих иной вид оплаты труда ( в процентах от выручки, в долях от прибыли и др.)

➤ труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата труда может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

➤ для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

➤ установление систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

➤ для учета особых условий труда применяется система доплат надбавок, которая позволяет оплатить труд работника более дифференцированно.

К общим положениям относится также перечень основных государственных гарантий по оплате труда работников, приведенный в ст. 130 ТК РФ.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (ст. 133 ТК РФ);
- величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания

заработной платы (ст. 134 ТК РФ);

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы (ст. 137 и 138 ТК РФ);
- ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст. 131 ТК РФ);
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 25 и 64 Гражданского кодекса РФ);
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда (ст. 353, 354 ТК РФ);
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями (ст. 142, 236, 419 ТК РФ);
- сроки и очередность выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Приведенные в ст. 130 ТК РФ государственные гарантии реализуются, во-первых, путем принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов, во-вторых, посредством правовой защиты работников при нарушении их прав в области оплаты труда.

В качестве одного из общих положений об оплате труда работников приводится и регламентация форм оплаты труда.

Статьей 131 ТК РФ предусмотрено, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) – *это общее правило.*

Статьей 144 ТК РФ работодателю предоставлено право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

*Доплаты* (дополнительные платы) производятся за особые и иные условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Доплаты носят как стимулирующий,

так и компенсационный характер. Повышение ставки (оклада) за работу в неблагоприятных условиях труда способствует привлечению работников в такую сферу деятельности. Одновременно доплата носит и компенсационный характер. Дополнительные средства работник может направить, например, на лучшее питание с тем, чтобы укрепить свое здоровье, предотвратить возникновение профессионального заболевания.

В свою очередь, *надбавка* - это дополнительная плата, сумма, начисляемая к тарифной ставке (окладу) работника за результаты труда, превышающие их нормативные значения (за профессиональное мастерство, руководство бригадой рабочему, обучение молодых работников и т.д.).

Также как и доплата, надбавка носит стимулирующий характер, побуждая работников достичь определенных результатов в своей деятельности, взять на себя выполнение дополнительных обязанностей. Одновременно надбавка является компенсацией его дополнительных усилий.

## 2. Заработная плата и иные выплаты

Заработная плата каждого работника зависит от:

- его квалификации;
- сложности выполняемой им работы;
- количества затраченного им труда;
- качества затраченного им труда.

Глава 21 "Заработная плата" ТК РФ, которая вобрала в себя подавляющую часть содержащихся в нем положений об оплате труда работников, весьма неоднородна по своему содержанию. В ней приводятся положения об установлении заработной платы работников организации, ее исчислении, дифференциации оплаты труда в зависимости от его условий и т. д., - выплат до установления срока расчета с работниками при их увольнении.

**Минимальная заработная плата** (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Значение МРОТ заключается не только в том, что она служит мерой оплаты труда неквалифицированных работников. Размер минимальной заработной платы (ставка, оклад) применяется в качестве исходной базы при определении размеров ставок (окладов) квалифицированных работников.

**Минимальный размер оплаты труда** устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. С 1 сентября 2005 г. в РФ размер МРОТ равняется 800 рублям, с 1 мая 2006 г. – 1100 рублям.

Правовую основу определения прожиточного минимума в Российской Федерации и его учета при установлении гражданам государственных гарантий получения минимальных денежных доходов и при осуществлении других мер их социальной защиты установил Федеральный закон от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" (в ред. от 27 мая

2000 г. N 75-ФЗ, 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ). Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по РФ устанавливается Правительством РФ, а в ее субъектах - в порядке, установленном законами субъектов РФ.

В ст. 134 ТК РФ раскрывается содержание одной из мер по повышению благосостояния работников. Согласно ст. 130 ТК РФ меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, гарантированы государством. Согласно ст. 134 обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Во внебюджетных организациях индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Как следует из текста ст. 134, *индексация* - это повышение денежных доходов (в том числе заработной платы) граждан в связи с ростом потребительских цен. Она призвана частично или полностью поддержать покупательную способность их денежных доходов и сбережений.

В настоящее время в стране применяются два вида регулирования заработной платы: *индивидуально-договорное*, при котором условия оплаты труда устанавливаются трудовым договором, заключаемым работником с работодателем при поступлении на работу; *коллективно-договорное*, при котором условия оплаты труда работников закрепляются в соглашениях различного уровня и с учетом этих соглашений - в коллективном договоре.

*Индивидуально-договорное регулирование* условий оплаты труда, т.е. закрепление их в трудовом договоре, является общим правилом.

При *коллективно-договорном* установлении заработной платы ее условия распространяются на всех или на часть работников - в зависимости от их принадлежности к определенным профессиональным группам персонала организации. Такое установление заработной платы осуществляется посредством заключения соглашений и коллективных договоров. В основном вопрос регули-

рования оплаты труда решается в каждой организации самостоятельно путем заключения коллективного договора на срок от одного года до трех лет. Условия оплаты труда, предусмотренные коллективным договором, не могут быть хуже, чем это предусмотрено законодательством или указанными выше соглашениями.

Что касается систем оплаты труда, то они определяются, в первую очередь, применяемыми в организации формами заработной платы: повременной и сдельной.

***Повременная заработная плата*** - денежное вознаграждение, получаемое работником в зависимости от проработанного времени и его квалификации. Повременная заработная плата подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную.

*Простая повременная оплата* труда в зависимости от способа учета рабочего времени делится на почасовую, поденную, помесечную. При *повременно-премиальной* системе оплаты труда заработная плата работников равна сумме заработка по тарифным повременным ставкам (окладам) и премий за выполнение соответствующих количественных и качественных показателей премирования.

***Сдельная заработная плата*** - денежное вознаграждение, которое работник получает в зависимости от количества произведенной им продукции (объема выполненной им работы) за определенный период времени. Она подразделяется на прямую сдельную, сдельно-премиальную, косвенную сдельную и аккордную.

При *прямой сдельной* заработной плате заработок определяется умножением количества произведенных изделий (операций) на сдельную расценку, которая определяется путем деления часовой тарифной ставки на норму выработки или умножения ее на норму времени. При этом исходят из тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, а не разряду рабочего.

*Сдельно-премиальная заработная плата* - оплата труда по прямым сдельным расценкам с добавлением премии за выполнение и перевыполнение

установленных количественных и качественных показателей и условий премирования. При *сдельно-прогрессивной* оплате труда заработная плата за изготовление продукции в пределах установленной нормы начисляется по неизменной расценке (как при прямой сдельной заработной плате), а за продукцию, изготовленную сверх установленной нормы, - по прогрессивно возрастающим расценкам. Эта форма оплаты на практике используется редко.

*Косвенная сдельная* оплата труда применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, размер заработной платы которых рассчитывается в зависимости от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих. *Аккордная заработная плата* - установленный заработок за выполнение всего комплекса работ (продукции). При ее исчислении учитываются нормы и расценки, предусмотренные для отдельных операций (а при их отсутствии - нормы и расценки, применяемые на аналогичных работах). Окончательный расчет по аккордному наряду производится после приемки всей работы.

В зависимости от формы организации труда (работы) сдельная оплата труда бывает индивидуальной и коллективной. При *индивидуальной сдельной оплате труда* заработная плата рабочего определяется сдельной расценкой за единицу изделия и количеством изготовленной им продукции. При выполнении рабочим нескольких различных видов работ (операций) его индивидуальная заработная плата рассчитывается путем суммирования оплаты труда по каждой выполненной работе (операции).

При *коллективной (бригадной) оплате* труда сдельная заработная плата каждого рабочего определяется на основе общих результатов труда бригады (потока, конвейера, участка). Заработная плата отдельных рабочих рассчитывается путем распределения коллективной заработной платы между членами бригады в соответствии с их квалификацией, присвоенным разрядом, пропорционально отработанному каждым из них времени.

Кроме непосредственно заработной платы в организациях применяются различные виды премирования работников, а также им производятся всякого рода гарантийные и компенсационные выплаты.

Заработная плата, премирование, гарантийные и компенсационные выплаты образуют структуру заработной платы организации, которая складывается из следующих выплат.

1) Выплата за фактически выполненную работу при сдельной оплате труда и за проработанное время - при повременной оплате труда (основная заработная плата).

2) Выплаты стимулирующего характера за достижение определенных производственных показателей, иные достижения в работе, например:

- по итогам работы за определенный календарный период;
- за выполнение отдельных видов работ;
- за внедрение новой техники и технологии;
- выполнение нормированных заданий;
- за высокую квалификацию, профессиональное мастерство;
- за экономию материальных ресурсов;
- за поставку продукции на экспорт.

Иногда администрация преднамеренно идет на увеличение доли премиальных выплат в общем фонде оплаты труда, делая акцент на стимулирование качественного выполнения работ, сокращения их сроков.

3) Гарантийные и компенсационные выплаты, которые предусмотрены, как правило, трудовым законодательством:

- за сверхурочные работы;
- за работу в вечернюю и ночную смены;
- за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за совмещение профессий и др.

4) Выплаты гарантийного характера:

- региональные надбавки;
- надбавка за выслугу лет и др.

Наряду с этими выплатами широкое распространение получили и так называемые косвенные выплаты, которые в ряде случаев трансформируются в натуральную форму:

- выплаты в виде бесплатной выдачи различных материальных ценностей  
- угля на шахтах, продовольственных и кормовых культур в сельском хозяйстве и т.п.;

- социально-бытовое обслуживание - предоставление жилья, путевок в дома отдыха и санатории, питания, мест в детских садах и яслях, транспорта для проезда к месту работы и обратно и т.п.

В ст. 136 ТК РФ сохранен ранее действовавший порядок (ст. 96 КЗоТ РФ), согласно которому заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Дело в том, что в ст. 129 ТК РФ дано определение понятия "заработная плата", что не было сделано в КЗоТ. Согласно ст. 129 ТК РФ **заработная плата** - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Как следует из текста ст. 137 ТК РФ, удержания из заработной платы работников допускаются лишь в случаях, предусмотренных федеральным законодательством. Никаких иных оснований для таких удержаний быть не может.

Работодатель вправе произвести удержания из заработной платы только в определенных ст. 137 случаях и не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

Размер удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы *не может превышать 20%*. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 50% в тех случаях, когда это предусмотрено другими федеральными законами. При этом при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Ограничения размера удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач не применяются при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, и возмещении за ущерб, причиненный преступлением. В этих случаях размер удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач *не может превышать 70%*.

Порядок исчисления средней заработной платы регламентируется ст. 139 ТК РФ. К выплатам, применяемым для расчета среднего заработка, относятся:

а) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в не денежной форме;

д) денежное вознаграждение, начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности;

е) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорары работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

ж) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх уменьшенной годовой учебной нагрузки (учитывается в размере одной десятой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

з) разница в должностных окладах работников, перешедших на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением размера должностного оклада

по предыдущему месту работы (должности);

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении календарного года, обусловленная системой оплаты труда (учитывается в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), выслугу лет (стаж работы), особые условия государственной службы, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) премии и вознаграждения, включая вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет;

н) другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

Во всех случаях, кроме суммированного учета рабочего времени, для определения среднего заработка используется средний дневной заработок.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные от-

пуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Работодатель и (или) его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут за это ответственность согласно ст. 419 ТК РФ. Они привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 192, 195), иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

### 3. Тарифная система оплаты труда

Тарифная система как форма организации оплаты труда работников применяется в течение многих десятилетий. Однако до введения в действие ТК РФ не было, по крайней мере, в экономической литературе, единого, общепринятого определения сущности тарифной системы как способа организации заработной платы. Законодательно определение понятий тарифной системы и ее составных частей было впервые дано в ст. 129 ТК РФ.

**Тарифная система** - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Для определения справедливого размера оплаты труда с учетом его сложности значимости и условий труда различных категорий работников вводится так называемая тарифная сетка. **Тарифная сетка** - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Практическим примером может служить Единая тарифная сетка (ЕТС) для бюджетной сферы. Она предусматривает 18 разрядов, причем первые восемь – для рабочих.

Тарифная сетка содержит информацию о размере оплаты труда работников в зависимости от вида и качества работ и включает в себя:

- тарифные ставки (оклады);
- тарифную сетку;
- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
- единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих
- тарифные коэффициенты.

**Тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной слож-

ности (квалификации) за единицу времени. Как определяется сложность того или иного вида труда? Это самостоятельный вопрос, решаемый аналитическим путем. После того, как сложность данного вида труда определена, с ней соотносится тот или иной тарифный разряд. Таким образом, сложность конкретного вида труда учтена в разряде. Мало того, степень сложности данного вида труда (работы) является тем фактором, в зависимости от которого устанавливается тарифный разряд работы: первый, второй и т.д.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

**Тарификация работы** - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. **Тарифный разряд** - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. **Квалификационный разряд** - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Эти разряды в определенной последовательности группируются в тарифной сетке, применяемой в организации, - совокупности тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников, с помощью тарифных коэффициентов (ст. 129 ТК РФ). Чем выше разряд, тем больше соответствующая ему тарифная ставка.

В свою очередь, в квалификационной характеристике рабочего данной профессии и специальности приводятся содержание работы, которую он должен выполнять, и предъявляемые к нему квалификационные требования, указывается тарифный разряд работы. По этому разряду рабочему будет установлена его тарифная ставка в соответствии с тарифной сеткой, применяемой в данной организации.

Тарифно - квалификационные справочники содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется разрядом (чем сложнее работа, тем выше разряд). В экономической теории все особенности, влияющие на определение квалифика-

ции исполнителя и сложности работы носят название тарифообразующих факторов.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Организация самостоятельно решает, применять или не применять тарифную систему оплаты труда. В то же время представляется, что, приняв решение в пользу тарифной системы, ее следует определить коллективным договором с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда как этого требует ст. 143.

Наряду с тарифными ставками (окладами) законодательством, а также соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций устанавливаются *компенсационные и иные доплаты и надбавки*: за особые условия труда, работу в ночное время, профессиональное мастерство и т.д.

**Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

**Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Гарантии и компенсации предоставляются в следующих случаях, указанных в ст. 165 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде в другую местность;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в др. случаях.

Заработная плата каждого отдельного работника при такой системе оплаты труда зависит от сложности работы, его квалификационного уровня, уровня выполнения норм и различного рода доплат и надбавок. В итоге фонд заработной платы организации образуется как сумма различных выплат работникам и практически не зависит от результатов работы организации в целом.

## 4. Нормирование труда

*Нормирование труда* - это процесс установления обоснованных при данных организационно-технических условиях затрат труда за изготовление единицы продукции или объема работ в определенный период времени, - нормы труда. Основная функция нормы труда - быть мерой труда и мерой оплаты за него. Поэтому нормирование труда является составной частью организации заработной платы.

Исходя из сложившегося в организации уровня нормирования труда, приняв его за исходную позицию для начала функционирования системы, ее задачи можно определить следующим образом:

- повсеместное повышение качества действующим норм путем постепенного увеличения доли научно обоснованных норм, рассчитанных на основе межотраслевых, отраслевых и других прогрессивных нормативов по труду;

- всемерное расширение сферы нормирования труда за счет распространения нормирования на работы, выполняемые лицами с повременной оплатой труда;

- обеспечение постоянной прогрессивности норм труда путем их планомерного пересмотра и замены.

*Нормы труда* - нормы выработки, времени, обслуживания - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Различают следующие виды норм.

1. *Норма времени* - величина затрат рабочего времени (в человеко-минутах, человеко-часах), установленная для выполнения единицы работы (продукции) одним или группой работников, например, бригадой, соответ-

вующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

2. **Норма выработки** - количество единиц продукции определенного вида в штуках, метрах и других единицах, которое должно быть изготовлено одним работником или бригадой соответствующей квалификации в единицу рабочего времени (час, смену, месяц) в данных организационно-технических условиях. Норма выработки устанавливается при возможности количественного учета продукции, если одна и та же работа выполняется систематически в течение рабочей смены при неизменном составе исполнителей.

3. **Норма обслуживания** - число производственных объектов (рабочих мест, единиц оборудования, производственных площадей и т.п.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации должны обслужить единицу рабочего времени (в течение смены, месяца) в данных организационно-технических условиях.

4. **Норма численности** - установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных или управленческих функций или объемов работ в данных организационно-технических условиях.

5. **Норма управляемости** (числа подчиненных) - предельное количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю.

На основе норм труда определяется общая трудоемкость работ и подсчитывается необходимая численность рабочих по профессиям и квалификации. Нормы труда являются расчетной величиной для формирования бригад и расстановки рабочих внутри них. На основе применения нормативных материалов по труду устанавливаются также оптимальные зоны обслуживания для рабочих-многостаночников, наладчиков оборудования, ремонтных рабочих и т.д.

С учетом норм труда разрабатываются задания производственному коллективу и каждому работнику по обеспечению определенного уровня производительности труда, выработки. Нормы служат основой для согласования во времени совместного труда многих работников. К тому же, тесная взаимная

увязка норм труда и его оплаты не просто стимулирует, но и вынуждает рабочих и служащих работать синхронно с заданными темпами труда.

## 5. Оплата труда отдельных категорий работников

*Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда*

Как следует из текста ст. 147 ТК РФ, оплата труда работников повышается, если они заняты на:

- тяжелых работах;
- работах с вредными условиями труда;
- работах с вредными и опасными условиями труда;
- работах с опасными условиями труда;
- работах с иными особыми условиями труда.

Статьей 147 ТК РФ не установлены минимальные размеры доплат за работу в неблагоприятных условиях труда. Поэтому вопрос о том, какие величины могут быть приняты в качестве минимальных размеров доплат в настоящее время, является открытым.

*Оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных*

1. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Межразрядная разница - разница между тарифной ставкой тарифного разряда рабочего и тарифной ставкой тарифного разряда, по которому тарифицируется выполняемая им работа.

Выполнение работ различной квалификации согласно ст. 150 ТК РФ осуществляется в рамках одной профессии (должности) по месту основной работы. Если же работником выполняется работа у одного и того же работодателя по другой профессии (должности) или исполняются обязанности временно отсут-

ствующего работника без освобождения от своей основной работы, то имеет место совмещение профессий (должностей). Оплата труда при совмещении профессий (должностей) регламентируется ст. 151 ТК РФ.

2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Сверхурочная работа подлежит оплате и в тех случаях, когда она проводилась с нарушением порядка ее применения. Отсутствие записей о продолжительности проработанного сверхурочного времени также не может служить основанием для отказа в оплате сверхурочных работ. Количество проработанных сверхурочных часов может быть установлено судом по свидетельским показаниям или путем назначения в случае необходимости экспертизы.

Часы сверхурочной работы в праздничные дни оплачиваются, как и все часы работы в эти дни, не менее чем в двойном размере.

3. Работа по совместительству не является сверхурочной и поэтому оплачивается на общих основаниях, как работа в течение рабочего времени.

4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и не-

рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

*Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника*

Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

## Заключение

Право гражданина на вознаграждение за труд закреплено в ст. 37 Конституции Российской Федерации и отражает основные начала оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учётом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер заработной платы означает, что работник, отработавший полностью месячную норму рабочего времени и выполнивший свои трудовые обязанности, не может получить оплату за труд ниже установленного федеральным законом минимума.

Новейшее трудовое законодательство, характерное для периода перехода к рыночной экономике, делает акцент на локальное регулирование оплаты труда работников.

Конституция РФ и трудовое законодательство также запрещает какое бы то ни было понижение оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

Фондовая лекция по трудовому праву  
для специальности 030501 65 - Юриспруденция

кандидат юридических наук  
**Боев** Александр Сергеевич

## **Правовое регулирование оплаты труда**

Свидетельство о государственной аккредитации  
Рег. № 0543 от 15.03.02 г.

Подписано в печать \_\_\_\_\_ г. Формат 60x90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл.изд.л. - \_\_\_\_\_. Тираж \_\_\_\_\_. Заказ № \_\_\_\_\_.

*Орловский юридический институт МВД РФ.  
302027, Орел, Игнатова, 2*