

Задание:

1. Изучить материалы лекции
2. Дать ответы на контрольные вопросы
3. Выполнить тестовые задания

### Тема 1.4: Механизмы формирования заработной платы.

#### Лекция 2.

Рассматриваемые вопросы:

1. Формы оплаты труда: сдельная и повременная.
2. Порядок и условия выплаты заработной платы.
3. Ограничения удержаний из заработной платы.
4. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.

#### 1. Формы оплаты труда: сдельная и повременная.

Различают два вида заработной платы: *основную* и *дополнительную*.

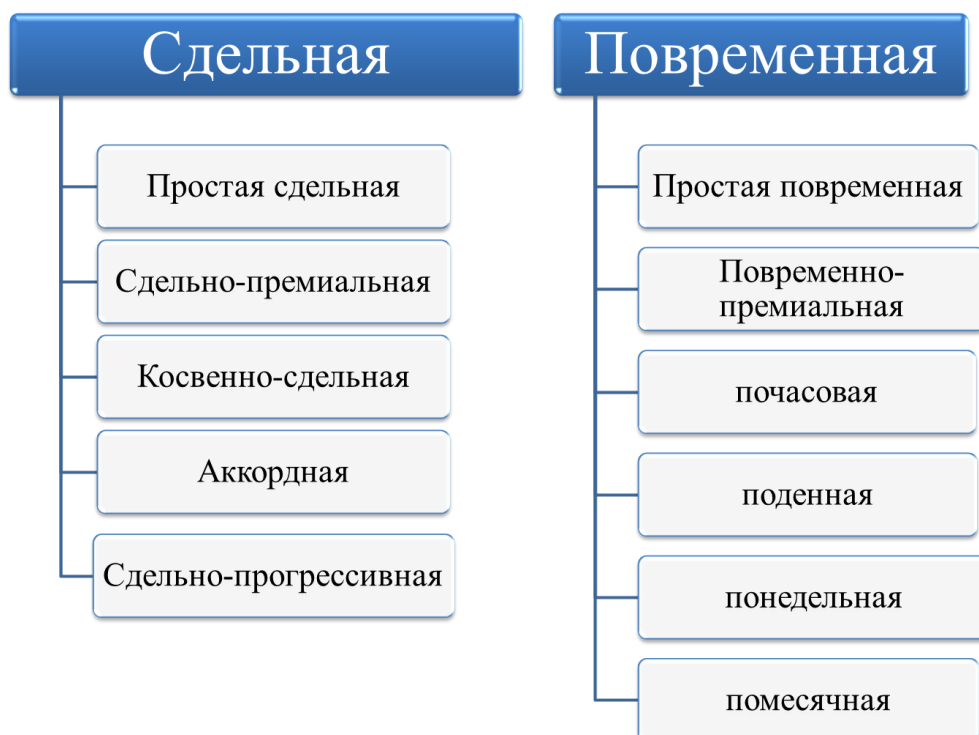
К *основной* относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ:

- оплата по сдельным расценкам,
- тарифным ставкам,
- окладам,
- премии сдельщикам и повременщикам,
- доплаты и надбавки.

*Дополнительная заработная* плата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К таким выплатам относятся:

- оплата очередных отпусков,
- перерывов в работе кормящих матерей,
- льготных часов подростков,
- выходное пособие при увольнении и т.д.

Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная.



**Повременная** - это форма оплаты труда, при которой заработная плата работника зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки работника, а не от количества выполненных работ. В зависимости от единицы учета отработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Повременная форма оплаты труда бывает двух видов:

- простой повременной
- и повременно-премиальной.

При **простой повременной** оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней. При определении заработка других категорий работников необходимо соблюдать следующий порядок. Если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплата составит установленный для него оклад. Если в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет организации рабочих дней.

При **повременно-премиальной** оплате труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке. Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются, утверждаются в каждой организации. В положениях предусматриваются конкретные показатели и условия премирования, при соблюдении которых у работника возникает право требовать соответствующую премию. К таким показателям относятся: выполнение производственных заданий, экономия сырья, материалов, энергии, рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии и др.

**Сдельная форма оплаты труда** применяется тогда, когда можно учитывать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. При сдельной форме труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы и оказанной услуги).

Сдельная форма оплаты труда имеет несколько систем:

1. прямую сдельную,
  2. сдельно-премиальную,
  3. сдельно-прогрессивную,
  4. косвенную сдельную,
  5. аккордную,
  6. коллективную сдельную.
- **Прямая сдельная** - когда труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

- **Сдельно-прогрессивная** - при которой оплата повышается за выработку сверх нормы.
- **Сдельно-премиальная** - оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого требования, отсутствие брака, экономию материалов.
- **Косвенно-сдельная** - применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают.
- При **аккордной** системе размер оплаты работ устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом с указанием срока их выполнения.
- **Коллективные системы** оплаты труда целесообразно применять в тех случаях, когда невозможен учет индивидуальной выработки каждого рабочего.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке (наряд на сдельную работу, в котором указывается норма выработки и фактически выполненная работа, распоряжение о премировании за перевыполнение плана, аккордное задание, цеховой наряд на выполнение задания цехом).

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время.

## **ТАРИФНАЯ И БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМЫ**

Соизмерять разнообразные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения, позволяет **тарифная система**.

При организации оплаты труда рабочих основными элементами тарифной системы являются тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки и ставки.

**Тарифно-квалификационный справочник** содержит перечень производств и профессий отраслей производства с характеристикой каждой профессии. С помощью справочника определяют содержание и разряд работы и требования к ее исполнителю.

**Тарифная сетка** представляет собой совокупность действующих тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

**Тарифный коэффициент** показывает во сколько раз уровень оплаты работ данного разряда выше уровня оплаты работ первого разряда.

**Тарифная ставка** – это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени.

Тарифные ставки могут быть часовыми, дневными и месячными. Тарифная ставка I разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством.

Правительством РФ утверждена Единая тарифная система (ЕТС) для учреждений и организаций бюджетной сферы. За пределами бюджетной сферы в организациях и фирмах применяют различные размеры диапазона разрядов работников.

Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы

Показатели									
<b>Разряды</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,0	1,36	1,69	1,91	2,16	2,44	2,76	3,12	3,53
<b>Разряды</b>	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	3,99	4,51	5,10	5,76	6,51	7,36	8,17	9,07	10,07

**Бестарифная система оплаты труда.** По этой системе заработная плата всех работников представляет собой долю в фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения.

Самым распространенным является такой метод расчета заработной платы, при котором фактическая величина заработка каждого работника зависит от квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия (КТУ), фактически отработанного времени.

Другой метод определения заработной платы с использованием бестарифной системы заключается в том, что заработная плата зависит от объемов реализации. Например, директору предприятия устанавливается заработная плата 1,5 % от суммы реализации, его заместителям – 0,8 % от заработной платы директора и так далее в соответствии с квалификационным уровнем.

Разновидностью бестарифной системы является также контрактная система, когда с работником заключается контракт на определенное время с указанием уровня оплаты.

## **2. Порядок и условия выплаты заработной платы.**

Заработная плата – неотъемлемая часть трудового процесса каждого работника любой государственной или частной организации. Конституция РФ гарантирует каждому гражданину право на трудоустройство с получением установленной работодателем заработной платы. При этом Правительство РФ регламентирует минимальный размер оплаты труда, поэтому работодатель не может выплачивать работнику зарплату ниже установленного предела.

Российское законодательство позволяет выплачивать зарплату несколькими видами:

1. Полностью в денежном эквиваленте, согласно действующему трудовому договору или гражданско-правовому соглашению между работником и работодателем.

2. Смешанным образом, при котором 80% дохода выплачивается деньгами, а 20% продукцией предприятия. Процент выдачи продукции в счет зарплаты может быть регламентирован внутренними актами организации, однако не может превышать одной пятой части всех получаемых работником средств за выполнение трудовых обязанностей.

*Выплаты за выполнение трудовых обязательств должны происходить в национальной валюте России – рублях, однако транснациональные корпорации могут выплачивать зарплату в иных валютах. Регламентация такого рода отчислений происходит в рамках законодательства той страны, где зарегистрирована компания или находится офис предприятия.*

Согласно положениям трудового законодательства, помимо установленного оклада на предприятии работнику могут полагаться стимулирующие выплаты в виде:

- премиальных отчислений, исходя из трудовой занятости и успешности работы;
- надбавки за переработку;
- доплаты за ненормированный рабочий день или сложность и т.д.

Премиальные выплаты могут начисляться или не начисляться работнику в зависимости от решения руководства организации, так как именно директор или иной руководитель принимает решение о дополнительной поддержке сотрудника организации, в том числе, в качестве поощрения за проявленное трудолюбие.

## **Что говорит Трудовой кодекс о выплатах заработной платы**

---

Регламентация осуществления выплат ввиду исполнения трудовых обязанностей происходит в соответствии с главой 21 ТК РФ. Положения данной главы устанавливают обязанности работника и работодателя при оформлении, формировании и предоставлении заработной платы.

В рамках положений, установленных ст. 133 ТК РФ, работодатель не может выплачивать заработную плату ниже установленного в регионе МРОТ. Исключениями являются случаи исполнения трудовых обязанностей на 0,25 и 0,5 ставки, однако при перерасчете на полную ставку гражданин должен был бы получать установленную государством минимальную ставку.

В случае необходимости расчет может происходить наличными либо с привлечением банковской организации, которую работник может выбрать по своему усмотрению без давления руководства.

## **Периоды и сроки выплат**

---

*Сроки выплаты зарплаты регламентируются ст. 136 ТК РФ, которая устанавливает максимально возможный период начисления заработанных средств каждому работнику. В соответствии с данными нормами, нарушение установленных сроков обязывает работодателя перечислить сотруднику*

*определенный размер компенсации, который должен быть указан в трудовом договоре.*

По общим правилам работодатель должен:

- выплачивать зарплату двукратно в течение одного месяца, путем перечисления аванса и оставшихся средств из зарплатного фонда;
- выдавать зарплату в установленный локальными нормативными актами срок, но не позднее пятнадцатого числа каждого отработанного месяца;
- соблюдать периодичность выплат в соответствии с трудовым договором и локальными актами организации, но при этом разница между авансом и зарплатой не должна быть больше пятнадцати дней.

При наличии производственной необходимости, работодатель имеет право назначить разным категориям работников различные дни выдачи заработной платы, но с соблюдением установленной периодичности выплат. Иными словами, при большом штате сотрудников руководство может выдавать зарплату одним сотрудникам 11 и 26 числа, другим 14 и 29, без ущерба для предприятия.

Установление различных сроков выплат не является дискриминацией каких-либо сотрудников, поэтому позиция руководства в таких вопросах законна и не подлежит какому-либо преследованию.

Руководителям организации не рекомендуется устанавливать дни выплат на 15 и 30 число, так как в некоторых месяцах 30 число выпадает на последний день месяца и обязывает бухгалтерию подавать несколько НДФЛ в налоговые службы за один календарный месяц работы, а также вызывает трудности при начислении зарплаты в феврале, так как в нем 28 или 29 дней.

## **Порядок выплат ЗП**

---

Порядок выплаты вознаграждения за труд регламентируется в соответствии с установленными правилами трудового законодательства. Работодатель должен неукоснительно соблюдать сроки перечисления выплат, размер, в соответствии с трудовым договором и Постановлением о МРОТ, и документальное оформление.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ, работодатель должен письменно уведомлять работника о начисленной зарплате и указывать:

- составные части зарплаты, т.е. в каких соотношениях работнику предоставляется денежное и материальное довольствие, а также основания для таких манипуляций;
- период, за который производится начисление денежных средств;
- размер иных выплат, которые работнику полагаются в соответствии с законодательством или локальными нормативными актами за соответствующий период, а также основания назначения таких выплат;
- полный отчет о произведенных удержаниях, в частности, при отчислении средств в различные фонды, а также при отправке установленной суммы на алименты или погашение задолженности, определенные исполнительными документами;

- общий размер зарплаты до производимых отчислений, чтобы работник мог проверить действительный размер удержаний.

Форма расчетного листка, который получает работник при выплате зарплаты, регламентируется положениями ст. 372 ТК РФ. Данная статья устанавливает обязательства работодателя внести форму листа в локальные акты предприятия и руководствоваться ими для вынесения решения о назначении той или иной зарплаты. Ст. 131 ТК РФ устанавливает, что выплаты должны производиться в российских рублях, за исключением случаев невозможности такого вознаграждения.

Выплата зарплаты в смешанном виде – деньгами и материальными ценностями – должна производиться в соответствии с трудовым договором. В случае, если таких упоминаний и пунктов в договоре не указано, работник имеет право отказаться от получения зарплаты таким образом и настаивать на перечислении необходимых денежных сумм.

## **Способы выплат и место**

---

*Работодатель должен уведомить работника о начисленной ему заработной плате с указанием всех данных, установленных законодательством. Извещение сотрудника производится под подпись путем передачи письменного документа – расчетного листа, который тот получает после выдачи ему зарплаты.*

Сегодня работодатели могут выплачивать заработную плату денежными средствами в двух видах:

- наличными, путем выдачи денежных средств в кассе организации;
- перечислением установленной суммы зарплаты на расчетный счет работника, в любой банковской организации.

Выплата зарплаты в кассах организации производится при обязательном ведении кассовых документов для подтверждения целевого использования получаемых работодателем средств. Средства на выплату зарплат работников перечисляются банковскими организациями, с которыми сотрудничает компания. Они могут быть использованы только на выдачу зарплаты и не могут быть потрачены на иные цели.

Небольшие предприятия, которые имеют постоянную выручку, могут выдавать зарплату из получаемых средств, однако при таких обстоятельствах необходимо согласование с банковской организацией.

Выплата зарплаты с помощью перечисления установленной суммы на расчетный счет работника позволяет в значительной мере экономить время работников бухгалтерии.

Правила и особенности перечисления вознаграждения за труд регламентируются коллективным или трудовым договором между работниками и руководством организации. Работник может самостоятельно определить банковскую организацию, в которую будет перечисляться его заработная плата, тем самым установив место получения средств.

## **Выплата заработной платы при увольнении**

---

*Работодатель обязан предоставить работнику полный расчет в последний день его нахождения на рабочем месте, в соответствии со ст. 140 ТК РФ. Однако, в случае необходимости, срок выплат и передачи трудовой книжки может быть перенесен на ближайший рабочий день после увольнения гражданина.*

В случае намеренной задержки в выплате, работодатель может понести ответственность в виде административного преследования, а также штрафа в размере 1/300 ставки Центробанка за каждый день просрочки.

При увольнении сотруднику выплачивается:

- зарплата за отработанный период;
- 13-я зарплата, если такое поощрение предусмотрено трудовым или коллективным договором;
- компенсация отпуска, если работник не уходил в него;
- выходное пособие при увольнении по сокращению или ликвидации организации.

Работодатель обязан следовать нормам трудового права в отношении работника, так как в случае систематических и серьезных нарушений к руководителю могут быть применены различные законные методы воздействия и наказания.

Выплата зарплаты – обязательный процесс, так как в соответствии с нормами трудового права и Конституции любой труд должен быть оплачен работодателем.

### **3. Ограничения удержаний из заработной платы.**

Работодатель имеет право удержать из заработной платы своего сотрудника некоторую сумму. Чаще всего такие удержания осуществляются для того, чтобы работник мог вернуть долг работодателю. Помимо этого, удержать из заработной платы средства может суд и другие уполномоченные на это органы.

#### **Случаи удержания средств из заработной платы**

Для того чтобы работодатель мог удерживать из зарплаты сотрудника определенные суммы по закону, ему следует придерживаться некоторых условий. Во-первых, все удержания должны осуществляться согласно соответствующим нормативным актам, а во-вторых, работник должен быть предупрежден о том, что такие удержания производятся.

Случаи, когда из заработной платы могут удерживаться средства, указанные в ТК РФ и других нормативных актах:

- если работнику был выдан аванс, а он его не отработал;
- если работнику был выдан аванс для поездки в командировку, но он его не вернул;
- если сотруднику были выданы деньги вследствие счетной ошибки бухгалтерии;
- если работник увольняется, но не успел отработать предоставленные ранее отпускные дни.



Любой работодатель может начать удерживать часть заработной платы сотрудника не позднее чем через месяц после окончания установленного срока для возвращения аванса или неправильно начисленной заработной платы.

### **Основания и правила удержаний**

Удержания средств из заработной платы могут быть различными. Это и налоговые отчисления, выплата алиментов и т. д. Если следует вычитать только одно удержание, то это осуществляется просто. Но что делать, когда удержаний несколько?

Существует определенный порядок, согласно которому из заработной платы сотрудника сначала высчитывается налог на доходы физических лиц. Затем при необходимости осуществляется удержание по исполнительным документам, а уже потом – по инициативе работодателя.

Если из заработной платы работника удерживается часть денег по исполнительным документам, то и в этом случае есть ряд правил. Они обозначены в законодательстве РФ и касаются не только размера выплат.

***Существует установленная очередность отчисления денег по исполнительным документам, особенно если у работника нет финансовой возможности удовлетворить все требования.***

Сначала высчитываются средства для взыскания алиментов, возмещения вреда и т. д. Далее происходят удержания по требованиям сотрудников, кооперативов, для выплат вознаграждений, оплат услуг и т. д. Из оставшейся суммы происходит отчисление в Пенсионный фонд и другие страховые фонды. После этого производятся выплаты в бюджетные фонды, если их нет в списке третьей очереди. И только после всех этих отчислений осуществляются все остальные выплаты.

По закону каждая следующая очередь так называемых кредиторов может получить отчисления только после того, как будет выплачена вся необходимая сумма предыдущей очереди. Например, пока не будет удержана ежемесячная сумма алиментов, никакие отчисления в Пенсионный фонд удерживаться не будут.

Для работодателей большой проблемой становится тот факт, когда удержания по их инициативе совпадают с удержаниями по исполнительным документам. И особенно, если заработной платы не хватает. Так как есть определенные ограничения, касающиеся размера удержаний, то пока сотрудник не выплатит алименты или возмещение ущерба, работодатель свои выплаты не получит. Из этого следует, что все финансовые согласования между начальником и работником осуществляются в самую последнюю очередь.

### **Какие суммы можно удержать**

Удержания из заработной платы не могут превышать определенную сумму. В ТК РФ содержатся нормы, указывающие на то, что нельзя удерживать из заработной платы больше 20 %. Есть и максимальный предел, позволяющий удерживать 50 % от всего размера заработной платы. Но такое ограничение удержаний из заработной платы, указанное в законодательстве, не распространяется на

некоторые случаи. Например, можно задержать и 70% от всей суммы, но это скорее исключение:

- во время исправительных работ;
- при выплате алиментов;
- удержания для возмещения вреда;
- удержания для возмещения ущерба из-за совершенного преступления.

### **Виды удержаний**

Согласно Трудовому кодексу и прочим нормативным актам РФ, существует несколько видов удержаний. Это обязательные удержания, а также удержания по инициативе работника и работодателя. К обязательным удержаниям из заработной платы относятся налоги на доходы и удержания на основании исполнительных документов. Среди исполнительных документов, по которым может производиться удержание, находятся:

- исполнительные листы;
- судебные приказы;
- соглашения об уплате установленных алиментов;
- удостоверения комиссий по трудовым спорам;
- постановления судебных приставов и т. д.

Также удержания могут производиться по инициативе самого работодателя. Это возможно только в тех случаях, которые установлены в ТК РФ. А помимо этого, и работник может написать соответствующее заявление для того, чтобы начальник начал удерживать из заработной платы необходимую часть денег. Что касается целей такого удержания, то ими являются взносы за различные виды страхования, погашение кредитов, взносы в профсоюзы и т. д.

### **4. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.**

При отступлении от нормальных условий работы, нормальной продолжительности работы и т. п. организации обязаны соблюдать следующие нормы ТК РФ:

1) оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере;

2) в повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

3) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

4) работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам — не менее чем по двойным сельским расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за

день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

*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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

7) при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;

8) при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы;

9) частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции. Полный брак по вине работника оплате не подлежит;

10) время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

11) время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

12) время простоя по вине работника не оплачивается.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается организацией с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры повышения с учетом мнения представительного органа работников устанавливаются в коллективных и/или трудовых договорах.

Помимо оплаты труда работников ТК РФ предусматривает предоставление им определенных гарантий и компенсаций.

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

**Компенсации** — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), работникам предоставляются кроме гарантии ещё компенсации.

А именно:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

1. расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
2. расходы по обустройству на новом месте жительства.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и вечерней формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Работникам должны предоставляться ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации 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 случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник имущества обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными согласно ТК РФ проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств организации-работодателя.

**Пособия по временной нетрудоспособности** выплачивают рабочим и служащим за счёт отчислений на социальное страхование. Основанием для выплаты пособий являются больничные листки, выдаваемые лечебными учреждениями и подписанные местным комитетом профсоюза.

Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от стажа работы сотрудника и его среднего заработка:

- при непрерывном стаже работы до 5 лет - 60% заработка;
- от 5 до 8 лет - 80% заработка;
- от 8 лет и более - 100% заработка.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Оплата часов ночной работы (с 22 до 6 ч). Час ночной работы оплачивается в повышенном размере, предусмотренным коллективным договором организации, но не ниже размеров, установленных законодательством. **Продолжительность ночной работы (смены) сокращается на 1 час.**

**Оплата часов сверхурочной работы.** Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях и с разрешения профкома организации. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Компенсация сверхурочных часов отгулом не допускается.

К сверхурочным работам и к работе в ночное время не допускаются беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет, работники моложе 18 лет, работники других категорий, установленных законодательством.

**Оплата работы в выходные и праздничные дни.** Работа в выходные и праздничные компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

**Оплата очередных отпусков.** Право на отпуск работникам предоставляется по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. За работником, находящимся в отпуске, сохраняют его средний заработок.

**Оплата перерывов в работе кормящих матерей.** Для кормящих матерей и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, установлены дополнительные перерывы. Время этих перерывов засчитывается в счёт рабочего времени и подлежит оплате. При повременной оплате кормящая мать получает полную дневную ставку, при сдельной оплате за время перерывов - средний заработок.

**Оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей** (участие в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей, экспертов или свидетелей; осуществление избирательного права и т.п.) работники получают свой средний заработок по месту работы.

Независимо от стажа работы пособие выдаётся в размере 100%:

- вследствие трудового увечья или профессионально заболевания;
- работающим инвалидам ВОВ и другим инвалидам, приравненным по льготам к инвалидам ВОВ;
- лицам, имеющим на своём иждивении трёх детей и более, не достигших 16 лет (учащиеся - 18 лет);
- по беременности и родам.

## Вопросы для контроля знаний

№	Вопросы	Ответы
1	Какие виды выплат относятся к основной заработной плате?	
2	Какие виды выплат относятся к дополнительной заработной плате?	
3	Назовите основные формы оплаты труда.	
4	Какие системы имеет сдельная форма оплаты труда?	
5	Какая система позволяет соизмерять разнообразные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения?	
6	Назовите основные элементы тарифной системы при организации оплаты труда рабочих?	
7	Назовите методы бестарифной оплаты труда	
8	Что предполагает государственное регулирование оплаты труда в условиях рынка?	
9	Кем осуществляются начисления на заработную плату единого социального налога и взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве?	
10	Законодательно установленная низшая граница стоимости рабочей силы.	
11	Как оплачивается сверхурочная работа, согласно норм ТК РФ?	
12	Как оплачивается работа в выходной и нерабочий праздничный день, согласно норм ТК РФ?	
13	Какие компенсации, предусмотренные ТК РФ, предоставляются работникам?	
14	На какие компенсации имеют права работники, обучающиеся в образовательных учреждениях по заочной и вечерней формам обучения?	

## Тест 1. Оплата труда на предприятии

### 1. Тарифная система оплаты труда рабочих включает

1. тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник
2. тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник
3. тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки
4. должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник

### 2. Формы заработной платы

1. сдельно-премиальная
2. повременная и сдельная
3. основная и дополнительная
4. повременно-премиальная

### 3. Условия применения сдельной оплаты труда

1. невозможность точного учета выполненных работ
2. строгая регламентация производственного процесса
3. необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
4. функции рабочего сводятся к наблюдению за работой оборудования

### 4. Элемент тарифной системы, представляющий перечень тарифных разрядов и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов

1. тарифно-квалификационный справочник
2. тарифная ставка
3. тарифная сетка
4. тарифная ставка и тарифная сетка

### 5. Важнейшими показателями расчета фонда сдельной заработной платы являются

1. заработная плата работников и отработанное ими время
2. отработанное время и количество работников
3. объем выпущенной продукции и отработанное время всеми работниками
4. объем выпущенной продукции и расценки

### 6. Сдельная заработная плата определяется на базе

1. тарифной ставки и отработанного времени
2. расценки и отработанного времени
3. расценки и количества произведенной продукции
4. тарифной ставки и количества произведенной продукции



## **7. В состав фонда заработной платы не включается**

1. оплата отпусков
2. единовременные премии
3. командировочные расходы
4. оплата простоев по вине работника.

## **8. Назначение тарифной ставки**

1. расчет повременной заработной платы
2. расчет сдельной заработной платы
3. расчет тарифных коэффициентов
4. расчет оклада

## **9. Назначение тарифных коэффициентов**

1. расчет повременной заработной платы
2. расчет сдельной заработной платы
3. расчет элементов тарифной сетки
4. расчет оклада

## **10. Средняя заработная плата- это**

1. заработная плата за 1 час отработанного времени
2. заработная плата за единицу произведенной продукции
3. заработная плата одного работника
4. заработная плата за объем выполненной работы

## **11. Дополнительная заработная плата включает**

1. премии
2. доплаты за совмещение профессий
3. доплаты за работу в ночное время
4. оплату отпусков

## **12. Выплаты стимулирующего характера включают**

1. доплаты за работу в ночное время
2. доплаты за работу в праздничные дни
3. доплаты за совмещение профессий
4. оплата сверхурочных работ

## **13. Рассчитайте заработную плату экономиста за отработанное время, если его месячный оклад 13200рублей, из 22 рабочих дней экономист болел 5 дней.**

1. 3000 руб
2. 10200 руб
3. 10000 руб
4. 6800 руб

#### **14. Основная заработная плата - это**

1. заработная плата за отработанное время
2. стимулирующие выплаты
3. заработная плата за отработанное время
4. оплата отпусков

## Тест 2. «Оплата труда работников предприятия».

1. Сумма материально-денежных ценностей, полученная работником за определенный период времени за выполненную работу в соответствии с качеством и количеством затраченного им труда, называется ...
  1. тарифной ставкой
  2. номинальной заработной платой
  3. реальной заработной платой
  4. сдельной расценкой
2. Сдельная расценка – это ...
  1. оплата труда за единицу рабочего времени
  2. месячная тарифная ставка
  3. показатель, отражающий затраты времени работника
  4. оплата труда за единицу продукции
3. Система косвенно-сдельной оплаты труда используется для ...
  1. основных производственных рабочих
  2. вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования
  3. специалистов
  4. административно-управленческого персонала
4. За высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия могут быть выплачены ...
  1. компенсационные выплаты
  2. стимулирующие выплаты
  3. направляющие выплаты
  4. репродукционные выплаты
5. В основе бестарифной системы оплаты труда лежит ...
  1. устная договоренность между работодателем и работником
  2. оплата труда «в конверте»
  3. долевое распределение заработанных коллективом средств
  4. объем выполненных работ/услуг
6. Основными элементами тарифной системы оплаты труда являются ...
  1. тарифные сетки; тарифные ставки; должностные инструкции
  2. ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки; тарифные коэффициенты
  3. тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции
  4. ЕТКС; должностные инструкции; тарифные сетки; коэффициенты доплат
7. Тарифные сетки, устанавливающие дифференциацию в оплате труда с учетом разряда работы и отраслевой принадлежности предприятия, включают в себя ...
  1. тарифно-квалификационный справочник и тарифную систему
  2. тарифные разряды и тарифные коэффициенты

3. тарифно-квалификационный справочник и тарифные разряды
4. тарифные ставки и районные коэффициенты

8. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется...

1. сдельной расценкой и объемом выполненных работ
2. тарифной ставкой, отработанным работниками временем
3. сдельной расценкой и отработанным работниками временем
4. сдельной расценкой и тарифной ставкой

9. Условием применения сдельной оплаты труда является...

1. невозможность количественного измерения объемов производства продукции
2. необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
3. строго установленная регламентация производственного процесса
4. функционирование поточных линий

10. Условием применения повременной оплаты труда является ...

1. наличие ограниченной номенклатуры работ
2. необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
3. невозможность точного учета выполняемых работ
4. наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника

11. Сдельная заработная плата не зависит от...

1. сдельной расценки
2. объема отработанного времени
3. объема выполненных работ
4. разряда рабочего

12. Объем заработной платы вспомогательных рабочих при косвенно-сдельной системе оплаты труда зависит от объема выпуска продукции в \_\_\_\_ (каком) \_\_\_\_\_ производстве.

1. основном
2. вспомогательном
3. обслуживающем
4. инструментальном

13. Доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, за совмещение нескольких профессий, относятся к \_\_\_\_\_ выплатам.

1. прогрессивным
2. стимулирующим
3. компенсационным
4. основным

14. Значение тарифной ставки для промышленного предприятия устанавливается

1. государством
2. рабочим
3. предприятием
4. профсоюзом

15. Тарифная ставка это...

1. совокупность тарифных коэффициентов
2. абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени
3. совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов
4. должность оклад

16. К методу материального стимулирования инновационной деятельности работников предприятия относится ...

1. премирование за внеурочную работу
2. увеличение заработной платы
3. премирование изобретений
4. премирование за работу без брака

17. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера называется ...

1. заработная плата
2. минимальная заработная плата
3. прожиточный минимум
4. тарифная оплата труда

18. Повременная оплата труда стимулирует...

1. объем товарооборота
2. присутствие на рабочем месте
3. качество обслуживания покупателей

19. Сдельная оплата труда стимулирует...

1. объем товарооборота
2. присутствие на рабочем месте
3. качество обслуживания покупателей