

Уважаемые студенты!

Вам необходимо внимательно прочитать лекцию на тему: «Заработная плата», составить конспект данной лекции в своей рабочей тетради по дисциплине: «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», выучить материал лекции, письменно в своей рабочей тетради по дисциплине ответить на предложенные ниже контрольные вопросы.

Кроме того, подготовить реферат по предложенной теме, который составляется на основе не менее пяти источников и сопоставляет различные точки зрения по данному вопросу, а также содержит объективную оценку студентом рассматриваемой проблемы. Теоретические основы изучаемой темы должны подкрепляться практическими примерами. Реферат должен содержать введение, основную часть и выводы; его объем составлять 10-15 листов формата А4. Тема реферата: «Социальное партнерство».

Результаты проведенной Вами работы предоставить в виде фото своей рабочей тетради по дисциплине и фото реферата, в случае его рукописного варианта выполнения, или электронного файла с рефератом преподавателю на его электронную почту (economylab@rambler.ru). В теме письма обязательно должна быть указана следующая информация: Ф. И. О. студента, группа, название дисциплины.

Обратите внимание!!! При возникновении вопросов по приведенному материалу для консультации обращаться к преподавателю по следующему номеру телефона: (072) 2046739, а также на электронную почту economylab@rambler.ru.

ЛЕКЦИЯ НА ТЕМУ: «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА»

Цель занятия: изучить нормативное регулирование оплаты труда работников организации как институт трудового права.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Понятие заработной платы
2. Минимальный размер оплаты труда
3. Системы оплаты труда
4. Порядок выплаты заработной платы

1 ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Социально-экономическое содержание заработной платы в рыночной экономике состоит в том, что она отражает цену рабочей силы на рынке труда.

С правовой же точки зрения заработная плата является одним из существенных условий содержания трудового договора. Заработная плата – это вознаграждение за выполнение определенной трудовой функцией по трудовому договору.

Основанием возникновения права на заработную плату является фактическое выполнение трудовой функции, предоставление труда, а не факт заключения трудового договора.

Для регулирования общественных отношений, связанных с заработной платой, применяются два метода правового регулирования: государственный и локальный (договорной). Локальное (договорное) регулирование оплаты труда в свою очередь разделяется на коллективно-договорное (базируется на коллективных договорах, соглашениях) и индивидуально-договорное (устанавливается посредством трудового договора) регулирование.

2 МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА (МРОТ)

В соответствии с Трудовым кодексом одновременно на всей территории России федеральным законом устанавливается минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Минимальный размер оплаты труда представляет собой гарантированный федеральным законом низший уровень месячной оплаты труда, который в обязательном порядке выплачивается работнику, занятому простым неквалифицированным трудом в нормальных производственных условиях и выполнившему за этот период норму рабочего времени и свои трудовые обязанности (нормы труда). Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда Конституцией и Трудовым кодексом запрещается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3 СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Различают две основные системы оплаты труда: повременную и сдельную. Они различаются основанием измерения труда: при повременной системе основой намерения служит рабочее время, а при сдельной — количество произведенного продукта. Эти системы могут быть тарифными или бестарифными.

Повременная система главным образом основывается на тарифах, которые позволяют рассчитать размер заработной платы. Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация

заработной платы работников различных категорий, носит название тарифная система.

Сдельная система позволяет заинтересовать работника в максимальной интенсивности труда, т.к. оплачивается каждая единица произведенного продукта, операции. Недостатком этой системы считается незаинтересованность работника в качестве работы.

Тарифная система оплаты труда включает в себя в качестве элементов:

Тарифная ставка (оклад) – это закреплённая документально величина вознаграждения за достижение трудовой нормы той или иной степени трудности работником определенной квалификации за принятую единицу времени. Главный принцип применения тарифных ставок – одинаковое вознаграждение за равную меру труда. Согласно Трудовому кодексу тарифная ставка фиксируется в трудовом договоре работника вместе с другими обязательными условиями трудового договора. Тарифная ставка является денежной выплатой работнику за выполнение заданий определенной сложности в установленные сроки. Эта сумма фиксируется в трудовом договоре и является минимальной гарантированной оплатой труда, ниже которой сотрудник не может получать при условии выполнения всех обязанностей.

На основе тарифной ставки работодатель рассчитывает сумму заработка своего сотрудника. При этом учитывается профессия/должность, категория/разряд, а вот различные стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты в расчет не берутся.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифная сетка представляет собой шкалу соотношений в оплате труда работников различной квалификации.

Тарифные коэффициенты – это соотношение между первым и вторым и т.д. разрядами тарифной сетки (шаг тарифной сетки).

Для того чтобы оплатить труд работника по тарифной системе, необходимо определить сложность его работы. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работы – это отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом, и являющейся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы.

Тарифная система оплаты труда работников других (кроме бюджетных) организаций может быть определена коллективным договором, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.

Основой тарифной системы является тарифная сетка. Тарифная сетка – это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

4 ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Удержания из заработной платы разделяются на: обязательные, по инициативе работодателя и по инициативе работника.

Контрольные вопросы:

1. Понятие заработной платы.
2. Минимальный размер оплаты труда.
3. Системы оплаты труда.
4. Порядок выплаты заработной платы.