**Понятие и системы заработной платы**

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

По своему правовому режиму заработная плата существенно отличается от вознаграждений, выплачиваемых на основании гражданско-правовых договоров. Так, например, по договору подряда размер вознаграждения определяется исключительно соглашением сторон, и государство не устанавливает для подрядчика каких-либо гарантий относительно его минимума. Далее, риск случайной гибели результата выполненных работ лежит на подрядчике, а следовательно, если результат случайно гибнет до его сдачи заказчику, подрядчик не вправе претендовать на вознаграждение. Работнику же заработная плата выплачивается независимо от того, сдан ли результат работ в целом – главное, чтобы он выполнял порученную ему работу.

Заработную плату можно условно подразделить на следующие части:

- основная заработная плата;

- гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты;

- премии, вознаграждения.

*Под основной заработной платой принято понимать:*

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;

- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и праздничные дни и др. (работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены);

- оплата простоев не по вине работника.

*Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты:*

- оплата времени отпусков (работник имеет право на отдых, обеспеченный установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков);

- оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей;

- оплата перерывов вработе кормящих матерей;

- оплата льготных часов подростков;

- оплата выходного пособия при увольнении и др.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеря­ются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение — предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем составляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случа­ях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника. Так, средний заработок выплачивается работнику при выполнении государ­ственных и общественных обязанностей.

В отличие от гарантийных выплат, гарантийные доплаты работа­ющие получают в период своей трудовой деятельности. Они суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отра­ботанное время или за фактически изготовленную продукцию. Производятся они в случаях, когда работник не может в силу тех или иных причин, указанных в законодательстве, в полном объеме вы­полнить свои трудовые функции. Речь идет о доплатах: несовершенно­летним работникам, которые имеют сокращенный рабочий день, при некоторых переводах на другую работу, доплатах работникам при невыполнении ими норм выработки, изготовлении бракованной продукции не по их вине до двух третей тарифной ставки, а в некоторых случаях и до более высокого уровня и некоторых других.

Компенсационные выплаты производятся в предусмотренных за­коном случаях для возмещения рабочим и служащим расходов, поне­сенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность. К ним отно­сятся: выплаты при командировках, переводе, приеме, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадле­жащего работнику, за невыданную спецодежду и спецобувь и др.

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

*Премии и вознаграждения* по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

В зависимости от способов исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам, различают **две основные системы заработной платы**: *повременную и сдельную,*которые включают в себя как свои разновидности соответственно *повременно-премиальную и сдельно-премиальную.*

Выбор системы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат.

При *повременной* оплате труда величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Для рабочих промышленных предприятий чаще всего устанавливаются часовые ставки. Дневные тарифные ставки применяются в тех отраслях промышленности, где основой нормирования труда выступают сменные нормы выработки (например, в угольной промышленности).

При *сдельной* оплате труда заработок рабочего зависит (по общему правилу) от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление. Он исчисляется с помощью сдельных расценок, норм выработки, норм времени. Введение этой системы оплаты труда возможно в тех случаях, когда есть возможность установить количественные показатели выработки (выполняемых работ) и их учет, обеспечить должное нормирование труда и т. д.

В зависимости от способа организации труда (работы) сдельная оплата труда бывает *индивидуальной и коллективной*. *Индивидуальная* оплата возможна на работах, где труд каждого рабочего подлежит точному учету. Вознаграждение зависит от количества изготовленной работником годной продукции и сдельной расценки на единицу изделия. Если рабочий выполняет несколько различных видов работ (операций), оплачивается каждый их вид по установленным на них расценкам.

При *коллективной* сдельной оплате труда вознаграждение каждого рабочего зависит от результатов работы всего коллектива (бригады, участка). Такая оплата основывается на пооперационных (индивидуальных) или на коллективных (комплексных) расценках. Коллективные сдельные расценки рассчитываются на основе пооперационных или комплексных (агрегатных) норм. Распределение коллективного заработка между отдельными работниками не должно быть уравнительным, необходимо учитывать личный вклад в общие результаты труда коллектива.

Сдельная оплата труда имеет несколько разновидностей, которые отличаются друг от друга способом подсчета заработка. Помимо прямой сдельной оплаты есть *косвенная, сдельно-прогрессивная, аккордная.*

При *косвенной* сдельной оплате труда, применяемой для вспомогательных рабочих, размер заработной платы зависит от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих. При *сдельно-прогрессивной* оплате труда заработная плата за выработку продукции в пределах установленной нормы начисляется при неизменной расценке (как при прямой сдельщине), а за продукцию, выработанную сверх исходной нормы, по прогрессивно-нарастающим расценкам. Сущность *аккордной* оплаты труда заключается в том, что для отдельного исполнителя или группы (звена, бригады) размер вознаграждения устанавливается не за одну производственную операцию, а за комплекс работ.

Если сдельная или повременная система оплаты труда сочетается с премированием, она носит название сдельно-премиальной или повременно-премиальной.

*Под премированием понимается* выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулированию дальнейшего их возрастания. Вместе с тем премирование служит важным средством выражения признания и одобрения заслуг премируемого лица со стороны общества, трудового коллектива, стимулом для улучшения работы других членов коллектива.

Общее понятие «премирование работников» принято подразделять на два более узких: *премирование как поощрение*, предусматриваемое системой оплаты труда, и *премирование как поощрение (награждение) отличившихся работников вне системы оплаты труда*, о котором идет речь в ст. 191 ТК РФ.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования. Круг лиц, подлежащих поощрению, показатели и условия премирования, размеры премий (конкретные по каждой профессии, должности или их предельные размеры) предусматриваются, как правило, в положениях о премировании. На основании таких премиальных положений у работников при выполнении ими показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, у предприятия — обязанность уплатить премиальную сумму. Именно такие премии являются составной частью сдельно-премиальной и повременно-премиальной систем оплаты труда.

**Правовое регулирование заработной платы**

Методами регулирования зарплаты с точки зрения права считается комплекс процедур, направленный на то, чтобы обеспечивать наемных работников достойным вознаграждением за их труд, а в случае несоблюдения их прав – гарантировать им правовую защиту. Это необходимо во всех случаях, если в компании действуют наемные сотрудники, работа которых должна своевременно оплачиваться.

Принципы, на которых основана правовая поддержка трудового вознаграждения:

- самый низкий показатель оплаты труда не может быть меньше МРОТ, утвержденного на государственном уровне;

- запрещается дискриминировать людей по оплате их труда (за равную занятость персонал равных квалификаций должен получать одинаково);

- размер заработной платы может меняться в зависимости от следующих факторов: специализация, конкретные трудовые функции (их объем и сложность), условия для их выполнения, качество работы;

- нюансы относительно расчета окладов, премиальных и иных отчислений регламентируются компаниями самостоятельно в соответствующих внутренних документах (кроме бюджетных организаций, где это происходит централизованно).

Применяются два варианта способов правового регулирования заработка гражданина: децентрализованный и централизованный.

**Централизованный**

Централизованный способ регулирования заработной платы также называют государственным.

Централизованный способ охватывает регулирование дохода граждан в пределах территории страны, включая уровень субъектов РФ. Потребность в надзоре со стороны государства определена тем фактом, что формирование величины платы за труд имеет субъективный характер, не связанный напрямую с рыночным воздействием.

Государство регулирует вопросы трудового вознаграждения посредством Трудового Кодекса РФ, в основном, гарантии содержатся в главе 21. К ним относится ряд важнейших правоустановлений относительно зарплаты:

- Величина минимального размера оплаты труда (МРОТ), ниже которого нельзя назначать зарплату за месяц работы в нормальном временном режиме (ст. 133 ТК РФ);

- Величина наибольшей возможной суммы удержаний из месячной заработной платы (ст. 137 ТК РФ);

- Тарифная система оплаты за труд (ст. 143 ТК РФ);

- Порядок расчетов по зарплате при увольнении (ст. 140 ТК РФ);

- Особенности оплаты труда в особых условиях:

вредных и/или опасных (ст. 147 ТК РФ);

суровых климатических (на Крайнем Севере и приравненным к нему территориям) (ст. 148 ТК РФ);

других, отличающихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);

сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ);

труд в ночные часы (ст. 154 ТК РФ);

работа в выходные и праздники (ст. 153 ТК РФ);

- Оплата труда в особых производственных ситуациях:

при изготовлении бракованной продукции (ст. 156 ТК РФ);

при простоях (ст. 157 ТК РФ);

- Ответственность работодателя за допущенные нарушения прав персонала по оплате труда (ст. 142 ТК РФ).

Указанный метод определяет только наименьшее значение трудового вознаграждения граждан (ст. 133 ТК РФ) и устанавливает некоторые гарантии, касающиеся оплаты, в том числе:

- запрет при установлении размера платы на проявления дискриминации в зависимости от национальных, половозрастных и иных факторов, не относящихся к качественным и количественным характеристикам производимых работ;

- обеспечение увеличения показателя фактического содержания заработка, в том числе за счет индексации по причине изменений рыночной стоимости товаров (ст. 134 ТК РФ);

- установление предельного значения налогов по базе налогооблагаемых доходов (заработка), причин и размеров удержаний из дохода по решению работодателя;

- ограничение вариантов уплаты вознаграждения в натуральном выражении;

- обеспечение гражданину возможности получить причитающийся ему доход за выполненный труд при прекращении функционирования организации-работодателя (неплатежеспособность, банкротство);

- контроль государства над выплатами (полнота, своевременность), соблюдением исполнения гарантий, касающихся вопросов платы за работу;

- ответственность предприятий за несоблюдение соглашений, требований законодательных и нормативных документов, в том числе Трудового кодекса РФ;

- сроки, периодичность уплаты заработка.

Принятые в организации условия выплаты гражданам трудового вознаграждения оформляются в виде коллективных договоров, распоряжений по оплате и премированию, которыми выполняется привязка заработка конкретного гражданина к результатам его деятельности.

**Децентрализованный**

Децентрализованный метод заключается в регулировании заработка граждан через трудовые договоры, документы о социальном партнерстве или локальные нормативные документы организации.

Децентрализованный метод для регулирования заработанного вознаграждения распространился благодаря изменениям в экономике страны, приведшим к возникновению многообразия разных форм собственности.

Регулирование на уровне договоров разделяется на:

- коллективное, осуществляемое путем оформления коллективных соглашений, отраслевых, региональных договоров;

- индивидуальное, действующее на основе трудового договора о величине и условиях осуществления оплаты за работу между сотрудником и предприятием-работодателем.

Между действующими методами регулирования вознаграждения за осуществленный труд существует взаимосвязь. По соглашениям о социальном партнерстве критерии платы за труд гражданина не могут быть хуже по сравнению с предусматриваемыми в нормативных или законодательных документах РФ величинами.

Но соглашения о партнерстве влияют на документы о трудовом праве. Перед рассмотрением в Государственной Думе РФ ежегодного проекта федерального бюджета специальная комиссия по трудовым отношениям вносит предложения, касающиеся условий оплаты граждан, занятых в бюджетных организациях (ст. 135 ТК РФ). Указанные рекомендации используются структурами исполнительного и местного управления при расчете финансирования для бюджетных структур (культуры, образования, науки, здравоохранения).