

Модуль 3. Лекция по теме:

«Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации». «Дисциплина труда» (2 ч.)

Лектор: к.ю.н., доцент
Минкина Наталья Ильинична

План лекции:

- 1) Заработная плата:
теоретические аспекты
и правовое регулирование;
- 2) Нормирование труда;
- 3) Общая характеристика
дисциплины труда;
- 4) Гарантии и компенсации
в трудовом праве
(на самостоятельное изучение).

Оплата труда – широкое понятие.

- Заработная плата или оплата труда (синонимы, ст.129 ТК РФ) – правовая и экономическая категория (стоимость и цена рабочей силы).
- Для работодателя: издержки производства, включаемые в стоимость продукции;
- Для работника: основная часть личного дохода, возможность повышения благосостояния самого работника и членов его семьи.
- Легальное определение – ст.129 ТК РФ.

Основные признаки заработной платы:

- это вознаграждение за труд;
- размер и условия ее выплаты устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон (согласно МРОТ);
- право на получение своевременно и в полном объеме оплаты труда у работника корреспондирует с обязанностью работодателя и вытекает из факта заключения трудового договора (ст.ст. 21, 22, 56).

Главные отличительные признаки оплаты труда от вознаграждения за труд по гражданскому договору:

- заработная плата выплачивается в процессе труда, систематически (ст.136);
- ее размер predetermined соглашением сторон в ТД и зависит от МРОТ (по ФЗ – 7500 руб., в Алтайском крае – 9400 руб.);
- в оплату труда включаются специфические выплаты (надбавки, доплаты, премии и иные стимулирующие выплаты и т.д.).

Необходимо отличать заработную плату от гарантийных и компенсационных выплат (раздел VII ТК РФ).

- Способы регулирования заработной платы: 1. государственный (централизованный или нормативный); 2. договорный: 2.1. индивидуальный, 2.2. коллективный.
- Формы оплаты труда:
 - 1) денежная;
 - 2) натуральная (ст.131 ТК РФ, п.54 Постановления Пленума ВС РФ №2)

Системы заработной платы:

1. Тарифная система (ст. 143 ТК РФ: тарифные ставки и сетки + 2 Тарифно-квалификационных справочника);
2. Бестарифная система, в т.ч. система должностных окладов;
3. Повременная и сдельная система заработной платы (каждая из них может дополняться аккордной и премиальной системой).

См. подробнее: В СПС Гарант:

- 1) Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права. 2013 г.
- 2) Крапивин О.М., Власов В.И. Законодательство об оплате труда. 2011 г.

Порядок выплаты заработной платы (ст.ст.136, 142) и ее удержания (ст.ст.137-138). Индексация (ст. 134).

Дифференциация оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.ст. 146-158).

Нормирование труда (глава 22 ТК РФ).

- установление для работника объема работ в час, день, смену, год и т.п., который он обязан выполнить при нормальных условиях труда. (ст.163)

Виды норм труда:

1. **Нормы выработки;**
2. **Нормы времени;**
3. **Нормы обслуживания;**
4. **Нормы численности.**

Разработка, утверждение, замена, введение и пересмотр норм труда (ст.ст.161-163 ТК РФ).

- Типовые нормы (Правительство РФ);
- Локальные нормативные акты (в известность за 2 мес., ст.74 ТК РФ).

Дисциплина труда (трудовая дисциплина – глава 30 ТК РФ) рассматривается в разных аспектах (экономическом, юридическом, психологическом и пр.)

В правовом смысле:

- Это необходимый элемент трудового правоотношения;
- Принцип трудового права (ст.2 ТК РФ);
- Один из институтов трудового права (в объективном и субъективном понимании у профессоров д.ю.н. О.Б. Желтова и Т.А. Сошниковой).

Основное значение дисциплины труда:

1. Повышать эффективность производства и производительность труда каждого работника.
2. Способствовать рациональному использованию рабочего времени, охране здоровья и достижению высокого качества результатов труда.

Методы обеспечения и регулирования дисциплины труда:

- 1) Метод «кнута» (**дисциплинарные взыскания** – ст.ст.192-195 ТК РФ, акцент на императивное регулирование, общие и специальные виды взысканий);
- 2) Метод «пряника» (**поощрения** за труд и за особые трудовые заслуги, материальные и моральные, перечень мер не исчерпывающий – ст.191 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка (ст.ст.189, 190 ТК РФ).

Дисциплинарная ответственность – это вид юридической ответственности.

Краткая характеристика:

- 1) Необходимо отличать дисциплинарные взыскания от мер дисциплинарного воздействия (правовая природа лишения премии);
- 2) 2 вида юрид. ответственности: общий и специальный;
- 3) В трудовом законодательстве не предусмотрен перечень нарушений (дисциплинарных проступков) – ориентир п.35 Постановления Пленума ВС РФ;
- 4) 1 дисциплинарный проступок – 1 дисциплинарное взыскание (проблема судебного толкования: возможно ли дополнить мерой воздействия?);
- 5) Особый порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания (ст. ст.192-194 ТК РФ).

Лекция окончена,

Спасибо за внимание!