

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 11:45:11
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В. Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В. Ф. Яковлева
от 26.06.2023 года

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Локальное и договорное регулирование заработной платы

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): **Юрист в сфере управления персоналом**)

ЧАСТЬ 1. (не публикуется)

ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ РАЗРАБОТЧИКИ

КАФЕДРА:		Трудового права
АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:		Саликова Наталья Михайловна, профессор, доктор юридических наук, профессор

I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

1. Теоретические вопросы

Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.

Ключ ответа/решение:

Бюджетное учреждение – организация, созданная органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, а также органами местного самоуправления для осуществления управленческих, социально-культурных, научно-технических или иных функций некоммерческого характера и финансируемая из соответствующего бюджета или бюджета государственного внебюджетного фонда на основе сметы доходов и расходов.

Из этого следует, что статус бюджетного учреждения имеет только организация, обладающая одновременно следующими признаками:

1) в качестве учредителей организации выступают органы государственной власти РФ, субъектов РФ, а также органы местного самоуправления. Акционерные общества, кооперативы и другие аналогичные хозяйствующие субъекты не могут создать бюджетную организацию;

2) в качестве цели создания организации в учредительных документах определена деятельность некоммерческого характера. Это не означает, что бюджетному учреждению запрещено оказывать платные услуги и самостоятельно получать доходы. Многие бюджетные учреждения осуществляют те или иные виды платной деятельности и получают таким образом средства, необходимые для своего развития. Однако получение прибыли не является и не может являться целью бюджетного учреждения, а все самостоятельно заработанные им средства должны направляться исключительно на расширение и развитие системы услуг, для предоставления которых оно создано;

3) учреждения финансируются из федерального бюджета, бюджета субъекта РФ, муниципального бюджета или бюджета государственного внебюджетного фонда.

4) основой финансового планирования учреждения является смета доходов и расходов, которая разрабатывается до начала финансового года. По истечении отчетного периода составляется баланс исполнения сметы.

Таким образом, например, по мнению Н.А.Горелова, только совокупность всех перечисленных признаков по отношению к одной структуре обуславливает ее статус как бюджетной организации.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, заработная плата – это оплата труда сотрудника, то есть вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

В основе регулирования систем оплаты труда в бюджетных учреждениях лежит статья 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, в которой говорится, что система оплаты труда бюджетников устанавливается:

- в федеральных государственных учреждениях — на основании коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, в основе которых лежат федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации;

- в государственных учреждениях субъектов РФ — на основании коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, в основе которых лежат федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;

- в муниципальных учреждениях — на основании коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, в основе которых лежат законы и иные нормативные акты субъектов РФ, и нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Одной из важнейших задач государства в сфере организации труда работников бюджетной сферы является обеспечения для каждого работника условий, которые позволят ему поддерживать хороший уровень жизни своим трудом. Это обусловлено тем, что работники бюджетной сферы оказывают населению социально значимые услуги, в самых важных сферах, таких как, например, здравоохранение и образование, а значит, они вносят значимый вклад в обеспечение конкурентоспособности страны.

В настоящее время широко применяется способ тарифных ставок для определения уровня оплаты труда работников бюджетной сферы. Этот способ предполагает использование особой тарифной системы, с помощью которой и определяется уровень оплаты труда сотрудника. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, приведенная тарифная система определяется как совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

По мнению О.В. Смирнова, тарифная система представляет собой «систему организационно-правовых норм (тарифов), установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях, а также централизованными нормативными актами в целях регулирования заработной платы соответствующих групп работников в зависимости от сложности и условий труда, значимости, интенсивности характера производства, природно-климатических условий, в которых функционируют организации».

В свою очередь смысл компенсационных выплат в возмещении потенциальных потерь работника бюджетной сферы. К оплатам и надбавкам, которые входят в компенсационную часть зарплаты работников бюджетной сферы, относят: оплату труда при совмещении должностей, оплату сверхурочной работы, оплату труда работников, выполняющих тяжелую, вредную или опасную работу и прочие выплаты. Компенсационные выплаты для работников бюджетной сферы устанавливаются на основании перечня видов выплат компенсационного характера, который утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

Следует отметить, что существуют компенсационные выплаты, которые устанавливаются в процентном соотношении, которые применяются к окладу, но без учета повышающих коэффициентов. При этом они не могут устанавливаться ниже тех, которые установлены законодательством Российской Федерации.

Существует ряд как положительных, так и отрицательных сторон системы тарифных ставок, однако, она положительно зарекомендовала себя в период инфляции. Стоит отметить также и то, что такая система принимает во внимание специфику исполняемой работы. Система тарифных ставок позволила полностью убедить в том, что работники бюджетной сферы всегда будут обеспечены заработной платой, помимо этого, такая система является межотраслевой, что также положительно сказывается на работниках бюджетной сферы.

В настоящее время уровень оплаты труда в бюджетных организациях определяется по следующим принципам: принцип дополнительных выплат за работу в особых условиях либо в условиях, отличающихся от нормальных; принцип единства при исчислении стажа работы; принцип повышения уровня фактической заработной платы; зависимость выплат от квалификации работника; принцип единого порядка аттестации и подтверждения квалификации сотрудников.

Стоит дополнительно отметить, что применение в бюджетных организациях единой системы тарифных ставок является обязательным для любых организаций, принадлежащих данной сфере. Отмечая особенности установления заработной платы работников бюджетной сферы, следует обратить внимание на то, что в большинстве своем ее состав определяется следующим образом: 70% – основная заработная плата и порядка 30% – компенсационные и стимулирующие выплаты.

В бюджетных учреждениях допускаются работы в праздничные и выходные дни, вызванные необходимостью обслуживания населения (медицинские учреждения, пансионаты и т. п.). Оплата труда в эти дни проводится в размере: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере двойной часовой или дневной ставки; работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный и нерабочий день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени – в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада. Помимо доплаты за сверхурочное время работы или работу в праздничные и выходные дни работнику, по его желанию, может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшие две недели.

Таким образом, государство осуществляет регулирование оплаты труда работников бюджетных учреждений путем: установления размера минимальной заработной платы и других государственных норм и гарантий; установление условий и размеров оплаты труда на основании законодательных и других нормативных актов РФ, генеральных, отраслевых, региональных соглашений, коллективных договоров в пределах ассигнований за счет общих и специальных фондов.

2. Практические задания

Коллективным договором ООО «Газпромресурс» были установлены следующие виды стимулирующих надбавок и правила их начисления:

- «за высокие достижения в труде – до 30% от оклада (на усмотрение руководителя структурного подразделения – ежемесячно или ежеквартально);
- за личный вклад в результаты производственной деятельности – до 35% от должностного оклада (конкретный размер определяется ежемесячно руководителем структурного подразделения). Для установления конкретного размера должны использоваться следующие критерии: а) выполнение задания в установленные сроки; б) высокая личная дисциплина; в) стабильное качественное выполнение работы; г) высокие результаты работы в команде; д) участие в разработке и внедрении новых технологий; е) самостоятельное выполнение порученного объема работы;
- за непрерывный стаж работы в ООО более 10 лет – 20% от оклада ежемесячно.

Надбавки не образуют нового должностного оклада, выплачиваются с учётом отработанного времени.

Надбавки не начисляются и не выплачиваются при отсутствии прибыли».

Определите правомерность и корректность данных положений коллективного договора, правовую природу данных выплат, степень их гарантированности. Чем отличаются стимулирующие надбавки от премий?

Ключ ответа/решение:

Что собой представляет зарплата?

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Коллективный договор является правовым актом, заключаемым между работодателем (его представителями) и работниками.

Что такое стимулирующие выплаты?

Стимулирующие надбавки и премии являются составной частью заработной платы. Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ данные выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретного перечня стимулирующих выплат и премий ТК РФ не устанавливает, однако, обязывает работодателей соблюдать принципы правового регулирования трудовых отношений, в том числе и по вопросам оплаты труда. В частности, запрещается дискриминация в сфере оплаты труда (равная оплата за труд равной ценности), оплата должна осуществляться в зависимости от количества и качества труда, квалификации работника. Работодатель самостоятельно (в некоторых случаях с учётом мнения представительного органа работников) определяет виды стимулирующих выплат (надбавок, премий), порядок их выплаты.

Содержание коллективного договора определяется по соглашению сторон, примерный перечень рекомендуемых положений закреплён в ст. 41 ТК РФ. Вопросы оплаты труда являются одними из самых важных и ключевых в любом коллективном договоре.

Стимулирующими выплатами принято признавать устанавливаемые дополнительно к базовой (окладу/тарифной ставке) части заработной платы выплаты, носящие стимулирующий (направленный на поощрение дополнительных усилий работника к достижению больших результатов) характер. К таким выплатам принято относить стимулирующие надбавки (за высокую квалификацию, за непрерывный стаж работы, за интенсивность труда, за классность и др.), премии, вознаграждение по итогам работы за год, за выслугу лет и др.

Чем стимулирующие надбавки отличаются от премий?

Стимулирующие надбавки следует отличать от премий, поскольку они отличаются большей гарантированностью, основаны, как правило, на уже достигнутых работником результатах, как признание его заслуг (например, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы у данного работодателя обладает признаком гарантированности выплаты работнику, поскольку в обратную, «худшую» сторону продолжительность стажа измениться не может, и прекращение её выплаты может быть обусловлено лишь внесением изменений в коллективный договор о её исключении из него). В связи с этим такие надбавки следует относить к постоянной части заработной платы, выплаты которой работник может требовать независимо от результатов труда за конкретный месяц.

Премии же относятся к дополнительной (переменной) части заработной платы, носят менее гарантированный характер, зависят от конкретных ежемесячных результатов труда работника, критерии которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами. Причём речь идёт о премиях, обусловленных именно системой оплаты труда (премии как мера поощрения оплатой труда не являются).

Какие виды премий бывают?

В некоторых случаях виды и размеры премий предусмотрены в централизованном порядке, в большинстве же случаев – они устанавливаются в порядке коллективно-договорного или локального регулирования. Законодатель достаточно опростетчиво использует термин «премии» в ст. 191 ТК (в качестве одного из видов поощрений за соблюдение трудовой дисциплины и добросовестное исполнение трудовых обязанностей) и в ст. 135 ТК, рассматривая премию как часть заработной платы. Частью заработной платы являются лишь те премии, которые входят в

систему оплаты труда и предусмотрены коллективным договором или локальными нормативными актами. В данном случае речь идет о премиях, которые входят в систему оплаты труда, это относительно регулярные денежные выплаты, призванные стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы. Их выплата обычно обусловлена определенным достижением по итогам оговоренного календарного периода (месяц, квартал, год). Такие достижения определяются через показатели и (или) условия премирования. Показатели премирования представляют собой критерии, определяющие цели материального стимулирования, а условия премирования — те результаты труда, достижение которых поощряется работодателем. При недостижении показателей или условий премирования работник не приобретает права на выплату премии.

Использование термина «премии» в двойном значении зачастую порождает путаницу на практике, многочисленные судебные споры. Конституционный Суд РФ неоднократно высказывал свою правовую позицию, подчёркивая, что премии как составной элемент заработной платы и премии как мера поощрения – это разные виды выплат (Определения КС РФ от 18.07.2017 № 1554-О и от 27.06.2017 № 1272-О).

Премии, обусловленные системой оплаты труда, необходимо отличать от предусмотренной ст. 191 ТК РФ премии, являющейся мерой поощрения.

Сравнительная характеристика видов премий

Критерий для сравнения	Премия, обусловленная системой оплаты труда	Премия, являющаяся мерой поощрения
Периодичность выплаты	Выплаты носят систематический характер: выплачивается всегда при условии выполнения заранее установленных показателей	Выплата носит разовый характер (к юбилею, празднику, за длительный стаж работы)
Нормативное основание выплаты	Предусмотрена актами локального уровня, определяющими систему и условия оплаты труда (например, Положением об оплате труда, коллективным договором, Положением о премировании)	Возможность её выплаты указана в ст. 191 ТК. Может быть предусмотрена актами локального уровня о поощрении работников, а может и не иметь локального нормативного основания.
Фактическое основание выплаты	Достижение заранее обусловленных показателей, предусмотренными актами локального уровня об оплате труда.	Добросовестное выполнение трудовых обязанностей, событие. Добросовестность оценивается работодателем по его усмотрению.
Обязательность выплаты для работодателя	При условии выполнения заранее обусловленных показателей выплата производится в обязательном порядке.	Выплата производится по усмотрению работодателя.
Учет в составе среднего заработка	Входит в состав среднего заработка работника	Не входит в состав среднего заработка.

Насколько корректно сформулированы положения коллективного договора?

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что в коллективном договоре ООО «Газпромресурс» виды стимулирующих надбавок закреплены не совсем корректно: по характеру и способу начисления первые две следует отнести к премиям, поскольку они зависят от регулярных ежемесячных/ежеквартальных/полугодовых результатов/ достижений в работе работника; не гарантированы – в случае невыполнения определённых показателей.

Третью надбавку - за непрерывный стаж работы в ООО более 10 лет – 20% от оклада ежемесячно – можно расценить как стимулирующую надбавку, право на которую работник будет иметь ежемесячно, за уже имеющееся достижение – стаж работы в течение 10 лет; выплата её не зависит от конкретных ежемесячных результатов работы и финансового положения работодателя.

Какие последствия влечет некорректное закрепление положений коллективного договора?

Основания для административной ответственности в данном случае отсутствуют, поскольку стимулирующие выплаты лишь названы, но подробно не урегулированы нормами трудового законодательства. Однако путаница между надбавками и премиями может привести к возникновению трудовых споров.

II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Практическое задание

В трудовом договоре с Елькиным, инженером по снабжению, предусмотрено условие о выплате ему 10% средств, сэкономленных при закупке материалов. Однако с момента начала работы данные суммы Елькину выплачены не были, в связи с чем работник обратился с заявлением о взыскании заработной платы в суд. Работодатель требования Елькина не признал и пояснил, что закупка материалов – непосредственная обязанность данного работника, за которую он получает заработную плату. Кроме того, работодатель ссылаясь на то, что после приема на работу Елькина в компании было принято Положение об оплате труда, которым оговорены условия премирования работников, выплаты от сэкономленных сумм там не предусмотрены. Данный локальный нормативный акт отменяет действие ранее заключенных трудовых договоров, поскольку принят позже заключённого с Елькиным трудового договора.

Проанализируйте содержание трудового договора с Елькиным в совокупности с положениями ЛНА об оплате труда. Как соотносятся между собой условия трудового договора и локального нормативного акта? Можно ли путем принятия ЛНА вносить изменения в трудовой договор? Как Елькину защитить свои трудовые права? Определите, какие вопросы могут найти отражение в положении об оплате труда.

Ключ ответа/решение:

Каким образом формируется содержание трудового договора относительно оплаты труда?

Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ) определяется по соглашению сторон при его заключении. Условия об оплате труда являются одним из его обязательных условий. Должен быть указан размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты. Причём согласно разъяснениям Роструда работодатель обязан указать конкретный размер тарифной ставки или оклада, а виды доплат, надбавок и иных поощрительных выплат достаточно перечислить, сославшись на конкретный локальный нормативный акт или коллективный договор, где будут установлены виды, размеры таких выплат и порядок их начисления. Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые могут быть закреплены в коллективном договоре или локальном нормативном акте (ЛНА).

Исходя из условий задачи, можно сделать вывод о том, что выплата в 10% от сэкономленных сумм была предусмотрена ранее действующим ЛНА «Положением об оплате труда», в которое работодатель (уже в период работы Елькина) внёс изменения.

Как принимаются локальные нормативные акты?

Согласно ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты принимаются работодателем в пределах его компетенции, установленной трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В определённых ТК РФ случаях ЛНА принимаются с учётом мнения представительных органов работников, а при их отсутствии

единолично представителем работодателя (штатное расписание в принципе утверждается единолично работодателем, Положение об оплате труда может быть утверждено только руководителем, если в организации не создан представительный орган работников).

По вопросам оплаты труда могут приниматься различные ЛНА, например, Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах, Положение о премировании, Положение о надбавках и доплатах, и др.

Структура и содержание положения об оплате труда определяются работодателем исходя из специфики деятельности, финансовых возможностей и штата компании. Основная задача положения об оплате труда – соблюдение гарантий, установленных трудовым законодательством и отраслевыми соглашениями. Структура положения об оплате труда может быть следующей:

- общие положения;
- системы оплаты труда;
- порядок начисления заработной платы;
- порядок выплаты отпускных и пособий по временной нетрудоспособности;
- порядок оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в выходной день и в ночное время);
- порядок оплаты труда при выполнении дополнительных обязанностей (выполнение обязанностей отсутствующего работника, совмещение должностей, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания);
- порядок выплаты премий (если положение о премировании не выведено в отдельный локальный нормативный акт);
- порядок начисления иных выплат, установленных работодателем исходя из своих финансовых возможностей и специфики организации (материальная помощь, выдача подарков, северные надбавки, районные коэффициенты, доплаты за характер работы, за вахтовый метод работы, за работу во вредных условиях и др.);
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы;
- порядок осуществления выплат в случае наступления срока в нерабочий день;
- утверждение формы расчетного листка;
- индексация заработной платы;
- заключительные положения.

Работодатель может дополнить положение об оплате труда: в него также могут быть включены порядок и случаи удержаний из заработной платы, оплаты времени простоя, сохранения среднего заработка, социальные гарантии и компенсации и др.

Обязан ли работодатель знакомить работника с ЛНА?

Согласно ст. 68 ТК РФ при приеме на работу Елькина должны были ознакомить с ЛНА, касающимися его трудовой функции, в том числе, тем локальным актом, где была закреплена эта выплата.

Причем в ЛНА работодатель должен определить не только размер этой стимулирующей выплаты, но и условия или показатели, при достижении которых она начисляется и выплачивается.

Как вносятся изменения в ЛНА и как их сделать обязательными для работника?

Согласно ст. 68 ТК РФ при приеме на работу Елькина должны были ознакомить с ЛНА, касающимися его трудовой функции, в том числе, тем локальным актом, где была закреплена эта выплата.

Причем в ЛНА работодатель должен определить не только размер этой стимулирующей выплаты, но и условия или показатели, при достижении которых она начисляется и выплачивается.

Работодатель имеет право вносить изменения в ЛНА, принятые по вопросам его компетенции, в любое время, соблюдая требования трудового законодательства. Трудовой кодекс РФ (ст.74) предусматривает обязанность работодателя не менее, чем за 2 месяца уведомить работника в случае, если произошли организационные или технологические изменения,

вызвавшие изменения определённых сторонами условий трудового договора (например, как в нашем примере, исключён пункт о 10%-ой выплате). Причём согласно постановлению Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 в случае рассмотрения спора в суде работодатель должен будет обосновать необходимость и наличие организационных или технологических изменений, а не просто исключение данного пункта из ЛНА. В течение двух месяцев у работника должны были сохраняться прежние условия оплаты труда, а по истечении этого времени (если работник соглашается продолжить работу на новых условиях) выплата прекращается.

Кроме того, согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» для работодателей – физических лиц, действуют немного иные правила. Согласно п. 27 если работодатель - физическое лицо, является индивидуальным предпринимателем, то он обязан обосновать причины, связанные с изменением организационных и технологических условий труда, а если работодатель - физическое лицо, не является индивидуальным предпринимателем, то обоснование причин не требуется. Так как в коллективном договоре будет отсутствовать данное условие, то его можно будет убрать из трудового договора, соблюдая порядок, предусмотренный ст. 74 ТК РФ.

Если при приёме на работу Елькина в организации отсутствовал ЛНА о стимулирующих выплатах или в ЛНА не была предусмотрена такая выплата, но её включили в трудовой договор с Елькиным, то это обстоятельство хоть и демонстрирует нарушение работодателем требований трудового законодательства, но не снимает с него обязанности по выплате этих сумм работнику. Если при обращении работника с соответствующим заявлением к работодателю данные суммы не будут выплачены Елькину, он вправе перенести трудовой спор в КТС (при ее наличии), суд, а также обратиться с жалобой на действия работодателя в ГИТ.

ЧАСТЬ 3. (не публикуется)