

Москва 25.01.2017

КАДРОВЫЙ
КЛУБ



ОПЛАТА ТРУДА В ЛОКАЛЬНЫХ АКТАХ И ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ



Юлия Жижерина

Консультант по трудовым отношениям,
бизнес-тренер

телефон: (916) 601-93-99 email: ujijerina@mail.ru

сайт: zhizherina.ru скайп Julia_Jijerina

www.facebook.com/ujijerina

<https://vk.com/ujijerina>

Локальные нормативные акты касательно оплаты труда

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 136 ТК РФ)
 - Положение об оплате труда, Положение о премировании
 - Штатное расписание Письма Роструда от 15.05.2014 N ПГ/4653-6-1, от 21.01.2014 N ПГ/13229-6-1).
 - Приказ об утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)
-

Что предусматриваем в Положении об оплате труда

- Общие положения: термины, на кого распространяется, на каких нормативных актах основывается
 - Описание системы оплаты труда: устанавливается система (системы) оплаты, определяются категории работников
 - Описывается порядок исчисления фиксированная часть оплаты труда (оклад, тарифная ставка)
 - Описывается переменная часть оплаты труда (премии) или делается отсылка к Положению о премировании
 - Описываются надбавки и доплаты (обязательные по законодательству и устанавливаемые компанией)
 - Устанавливается порядок выплат (сроки, способы выдачи и т.д.)
-

Что можно указать в Положении о премировании:

- показатели премирования;
 - условия премирования;
 - круг премируемых работников;
 - размеры премиальных выплат;
 - порядок расчета премий;
 - периодичность премирования;
 - источники премирования;
 - перечень обстоятельств, при наличии которых премия выплачивается в меньшем по сравнению с базовым размером или не выплачивается вовсе;
 - перечень выплат, на которые начисляется премия.
-

Как указать сроки выплаты ?

- Ст. 136 ТК РФ: каждые полмесяца

Рекомендации МОТ № 85: полмесяца- это 16 дней

НО: Если новые работники – отдельное внимание (Письмо Минздравсоцразвития России от 25.02.2009 г. № 22-2-709, например, Апелляционное определение от 01.04.2014 г. по делу № 33-980/2014, Определение от 08.07.2014 г. по делу № 33-5801)

Новости законодательства

- Дни выплаты – **ПВТР** или кол.договор или ТД (ст.136 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ, Письмо Минтруда от 23.09.2016 г. № 14-1/ООГ-8532)
 - Не позднее **15** календарных дней со дня окончания периода (ст.136 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 №272-ФЗ)
 - **А премии?** - свои сроки (Письма Минтруда от 23.08.2016 г. №14-1/В-800, 21.09.2016 г. № 14-1/В-911) + Проект изменений В ТК РФ
-

Сколько выплачивать в первую часть зарплаты?

Сколько платить первую часть зарплаты? – фактически отработанное по табелю (Постановление Совета Министров СССР от 23.05.1957 N 566, Письмо Роструда от 08.09.2006 года N 1557-6).

Пример:

«Должностной оклад выплачивается Работнику каждые полмесяца за фактически отработанное время на основании табеля учета использования рабочего времени: за первую половину месяца - 16 числа, за вторую половину - 1 числа следующего месяца».

Может ли работник поменять банк?

Ст. 136 ТК РФ – может, предупредив письменно за 5 дней до выплаты зарплаты

Что можно предусмотреть :

- Прямо закрепить в трудовом договоре безналичный способ выплаты заработной платы работникам с указанием конкретного банка.
 - Установить в трудовом договоре, что в рамках зарплатного проекта (но не любого банка) расходы на обслуживание банковской карты несет работодатель.
 - Установить в трудовом договоре специальную процедуру для подачи работником заявления
-

Обязательно ли предусматривать индексацию?

Ст. 134 ТК РФ, Определении Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 N 913-О-О - Обязательно

Обязет ли суд предусмотреть в ЛНА индексацию?

- - Нет (Апелляционное определение от 18.07.2013 по делу № 11-22647/13, Определение от 18.09.2013 N 33-4335/2013)
 - - Да (Определении Ленинградского областного суда от 15.05.2013 N 33-1971/2013)
-

Условия об индексации

Какой процент? – Устанавливает работодатель, но с учетом соглашений (Апелляционное определение от 03.09.2012 по делу N 33-7513Б-09)

Какая периодичность? – Год (Апелляционное определение по делу 33-456/2015 от 26.02.2015), иной срок (например, Решение делу № 25120/201 от 29.09.2014)

Иные повышения могут учитываться? – Да (Апелляционном определении от 23.07.2014 г. № 33-1405, Апелляционное определение от 28.08.2014 г. по делу № 33-34136)

Достаточно ли в трудовом договоре? – Нет (Апелляционное определение от 28.01.2015 по делу N 33-418/2015(33-8628/2014)).

Как сформулировать условие об индексации?

Пример

«2.5. Индексация заработной платы. Индексация заработной платы является одной из мер, направленных на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, наряду с пересмотром заработной платы работников и других мер, применяемых Компанией. При определении возможности и размера индексации заработной платы прежде всего учитываются финансовые показатели Компании и общая экономическая ситуация на рынке. Индексация может производиться, как правило, не реже, чем 1 раз в 2 года в январе. Индексация может производиться путем увеличения тарифных ставок (окладов) в размере не менее 3% от тарифных ставок (окладов) Работников. Конкретные размеры индексации устанавливаются соответствующим приказом руководителя»

Оплата труда в трудовом договоре

- Размер оклада- обязателен (ст. 57 ТК РФ)
- В Северных регионах – надбавка и коэффициент – обязательны (ст. 57, 316-317) ТК РФ)
- Если вредные условия – компенсации- обязательно (ст. 57, 147 ТК РФ)
- Премия обязательна? Ст. ст. 129, 135, 8, 9 ТК РФ - нет. НО: зависит от формулировок в ЛНА и трудовом договоре

Пример формулировки в трудовом договоре

- 6.1. Ежемесячный должностной оклад Работника составляет 20 000 (двадцать тысяч) рублей.
 - 6.2. Заработная плата выплачивается Работнику в рублях путем перечисления на банковскую карту Работника.
 - 6.3. Должностной оклад выплачивается Работнику каждые полмесяца за фактически отработанное время на основании табеля учета использования рабочего времени: за первую половину месяца - 16 числа, за вторую половину - 1 числа следующего месяца.
 - 6.4. Работодателем Работнику могут устанавливаться премии, надбавки и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в размере, порядке и на условиях, предусмотренных законодательством РФ и локальными нормативными актами Работодателя.
 - 6.5. С суммы заработной платы и прочих начислений Работника Работодатель удерживает налог на доходы физических лиц.
 - 6.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации
-

Проекты

- О минимальном почасовом размере оплаты труда (законопроект 393-7): ст. 133 ТК РФ – МРОТ в виде минимального допустимого почасового размера оплаты труда
- ст. 152 ТК РФ – выходные/праздничные в сверхурочных не учитываются (п.4 постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 №465/П-21, решение ВС РФ от 30.11.2005 №ГКПИ05-1341)
- Ст. 93 неполный день или неполная неделя (см. ч.1 п.8 постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 №111/8-51)
- Ст. 153 – в выходной/праздничный – оплата за часы (п.2 разъяснений, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1996 №465/П-21)
- ст. 136 ТК РФ: в случае подачи заявления на отпуск менее, чем за 3 дня – оплата не позднее, чем через 3 дня. А пока: Письмо Минтруда от 26.08.15 №14-2/В-644, Письмо Роструда от 30.07.2014 №1693-6-1

Новости о взносах

С 01.01.2017 расчет и уплата взносов - гл. 34 НК РФ, администрирует ФНС (Федеральный закон от 03.07.2016 № 243-ФЗ и Федеральный закон от 03.07.2016 № 250-ФЗ)

Кроме: страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний - ФСС, Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ

С 2017 года **налоговые органы** по страховым взносам:

- контролируют полноту и своевременность уплаты
- принимают и проверяют отчетность начиная с расчета за I квартал 2017 года
- взыскивают недоимку, пени и штрафы, в том числе за предыдущие периоды

В отношении периодов до 2017 г. - проверки ПФР и ФСС

Системы оплаты труда

№	Вид оплаты	Описание
1	Повременная	заработная плата работника не зависит от количества рабочих дней (часов) в том или ином месяце и от результатов труда
1.1	Окладная	Устанавливается оклад
1.2.	Тарифная	Устанавливается тарифная ставка (часовая, дневная)
1.3	Повременно-премиальная	оплаты труда, при которой работнику предусматривается выплата премии по результатам того периода (месяца), в котором показатели премирования достигнуты
2	сдельная	за количество выпущенной продукции или объем выполненных работ (оказанных услуг) за определенный период времени
2.1	Прямая сдельная	работнику рассчитывается на основе количества изготовленной им продукции (выполненных операций) по утвержденным сдельным расценкам.
2.2	Сдельно-премиальная	за перевыполнение норм выработки или достижение иных результатов деятельности работнику выплачивается премия
2.3	Сдельно-прогрессивная	что сдельная расценка на единицу выпущенной продукции зависит от ее количества. При использовании такой формы оплаты труда продукция, выпущенная сверх норм выработки, оплачивается по повышенным сдельным расценкам.
2.4	Аккордная	устанавливаются сдельные расценки не для каждого работника, а для всей группы, выполняющей конкретное задание
3	Бестарифная	распределение ФОТ по организации между сотрудниками. На основе коэффициента трудового участия
4	На комиссионной основе	Заработок сотрудника определяется в виде процентного дохода от объема продажи продукции, размера выручки
4.1	Простая форма на комиссионной основе	заработная плата начисляется исключительно исходя из сумм выручки, полученной при исполнении работником своих обязанностей
4.2	Комбинированная (иногда называют смешанной)	работнику назначается твердый оклад, а в процентах от выручки производится доплата
4.3	Комиссионно-прогрессивная	размер процента от выручки зависит от количества реализованной продукции (чем больше работник реализовал продукции, тем больший процент от выручки будет использоваться при начислении заработной платы)

Изменение заработной платы

	Ситуации				
Ситуация	Зарботная плата состоит из оклада	Зарботная плата состоит из оклада и премии	Премия указана в трудовом договоре и в ЛНА в качестве обязательной части заработной платы	Премия является необязательной отсутствуют показатели премирования (или не описаны)	Премия является необязательной, установлены четкие критерии премирования
Цель	Сделать так, чтобы зарботная плата состояла из оклада и премии, но общая сумма не повысилась	Сделать окладную часть меньше, а премиальную больше	Сделать премию необязательной	Сделать критерии премировании определёнными, чтобы можно было не премировать при их невыполнении	Изменить критерии в сторону повышения эффективности
План действия	Изменение структуры зарботной платы: уменьшение оклада и введение премиальной части	Изменение структуры зарботной платы: уменьшение оклада и введение премиальной части	Внесение изменений в текст трудового договора и ЛНА	Разработка критерии премировании и закрепление в ЛНА	Разработка критерии премировании и закрепление в ЛНА
ЛНА	Введение ЛНА об оплате, о премировании	Изменение ЛНА об оплате, о премировании	Изменение ЛНА о премировании	Изменение ЛНА о премировании	Изменение ЛНА о премировании

Ответственность за нарушения касательно зарплаты

- Приостановление работником работы (если задержка более 15 дней) (ст. 142 ТК РФ)
 - Уплата процентов (ст. 236 ТК РФ)
 - Возмещение морального вреда (ст. 236 ТК РФ)
 - Судебные расходы
 - Штраф по ст. 5.27 КоАП РФ
 - Уголовная ответственность по ст. 145.1 УК РФ (в определенных случаях)
-

Ответственность за нарушения

Изменения с 03.10.2016 - ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ:

Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы на

- должностных лиц –от 10 000 до 20 000 руб.;
- На компании – от 30 000 до 50 000 руб.

Повторно:

- на должностных лиц от 20 000 до 30 000 руб. (или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет);
- на компании – от 50 000 до 100 000 руб.

Нарушения в локальных актах касательно оплаты труда - «обычная статья» ч.1 ст.5.27 ТК РФ:

- на должностных лиц в от 1000 до 5 000
 - на юридических лиц - от 30 000 до 50 000
-

Еще изменения

- Увеличен размер процентов за задержку (ч.1 ст. 236 ТК РФ) -1/150
 - срок давности спора о невыплате/неполной выплате з/п - 1 год (ч.2 ст. 392 ТК РФ)
 - начало срока - со дня установленного срока выплаты (отличается от п.1 ст. 392)
 - невыплаты/зарплата менее МРОТ - основание для внеплановой проверки (ч.4 ст.360 ТК РФ)
-