|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Группа | Дисциплина | Вид занятия | Ф.И.О. |
| ***12.11.2021г.******I пара******16 занятие*** | ***4ТМ*** | ***«Правовое обеспечение профессиональной деятельности»*** | ***Лекция*** | ***Кузнецова И.М.*** |

|  |
| --- |
| ***Домашнее задание:*** |
| 1. | Изучить лекционный материал по данной теме. |
| 2. | Письменно ответить на вопросы для самоконтроля. |
| 3. | **Фото с готовым домашним заданием отправить на адрес**: **kira.kuz.ira@mail.ru** |

4. Домашнее задание выполнить **до 15.11.2021г.**

**Тема:** Заработная плата.

**Вид занятия**: лекция

**Тип занятия**: представление и усвоение нового учебного материала

**Цель занятия:**

**- дидактическая:** познакомить студентов с материалами темы, сформировать навыки студентов решать конкретные юридические ситуации;

**- воспитательная:**

а) воспитывать профессиональные качества личности: аккуратность, наблюдательность, дисциплинированность, самоконтроль;

б) воспитывать чувство ответственности за свою работу и работу коллектива;

в) формировать основы правовой культуры, логику, адекватное отношение к праву.

-**развивающая:** способствовать развитию умений учащихся обобщать полученные знания, проводить анализ, сравнения, делать необходимые выводы.

**Задачи:**

1. Обеспечить первоначальное знакомство с учебным материалом, организация его начального восприятия;
2. Формирование основы для дальнейшего самостоятельного изучения и овладения знаниями;
3. Формирование научного мировоззрения, воспитание у обучающихся познавательных интересов.

# Информационное обеспечение обучения

**1 Основная литература:**

1.Анисимов, А. П.  Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. П. Анисимов, А. Я. Рыженков, А. Ю. Чикильдина; под редакцией А. Я. Рыженкова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2018. — 317 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07095-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/420838>

2. Кухаренко, Т. А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник для СПО / Т. А. Кухаренко. — Саратов: Профобразование, 2021. — 199 c. — ISBN 978-5-4488-1017-6. — Текст: электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROF образование: [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/books/102330>

3.Бошно, С. В.  Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник для среднего профессионального образования / С. В. Бошно. — Москва: Издательство Юрайт, 2018. — 533 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-03903-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/413705>

**2 Дополнительная литература**

1. Сичкар В.А Конституционное право: учебное пособие для студентов 2 курса направления подготовки «Юриспруденция» образовательного уровня «бакалавр» очной / заочной форм обучения / В.А. Сичкар. – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 474с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docplayer.ru/77270768-Konstitucionnoe-pravo.html>.
2. Трудовое право : учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 204 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/73893/1/978-5-7996-2631-0_2019.pdf>
3. Попова, Н. Ф.  Административное право: учебник и практикум для вузов / Н. Ф. Попова. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 333 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12224-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/447541>

**3.Интернет-ресурсы**

1.Народный Совет Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<https://dnrsovet.su/ru/>.

2.Официальный сайт Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://dnr-online.ru>

3.Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/konstitutsiya/>

4.Законодательная деятельность Народного Совета ДНР [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/>

5.Министерство юстиции Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://minjust-dnr.ru>.

6.Министерство внутренних дел Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://мвдднр.рус>.

**4. Законодательные и нормативные документы:**

1.Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/konstitutsiya/>. 2.Гражданский кодекс Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/grazhdanskij-kodeks-donetskoj-narodnoj-respubliki/>.

3.Закон Донецкой Народной Республики «Об отпусках» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-otpuskah/>.

4.Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-oplate-truda/>.

5.Закон Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-professionalnyh-soyuzah/>.

6.Арбитражный процессуальный кодекс Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/arbitrazhnyj-protsessualnyj-kodeks-donetskoj-narodnoj-respubliki/>.

7.Закон Донецкой Народной Республики "О занятости населения "[Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/>.

8.Закон Донецкой Народной Республики «Об основах общеобязательного социального страхования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-obshheobyazatelnom-sots-strahovanii/>.

**Тема: Заработная плата.**

План

1.Понятие и системы заработной платы

2. Правовое регулирование заработной платы

Содержание

*1.Понятие и системы заработной платы*

 *Заработная плата* - это установленное соглашением сторон (не ниже государственного минимума) систематическое вознаграждение работника, которое работодатель обязан выплачивать ему за выполненную работу по трудовому договору по заранее установленным расценкам, нормам, тарифам с учетом его трудового вклада. Как видно из данного Кодексом понятия, в заработную плату включаются не только оплата тарифных ставок, окладов, но и выплаты стимулирующего (премии, надбавки) и компенсационного (доплаты, компенсации) характера.
     Заработная плата отличается от оплаты труда по гражданским договорам следующими ее признаками: зарплата выплачивается работнику систематически в порядке, установленном законодательством, а оплата по гражданским договорам - разовая как плата за овеществленный результат труда (книгу, изобретение и т.д.); зарплата имеет определенную правовую организацию - работник заранее знает, когда его зарплата может быть повышена, когда снижена, чего нет при оплате труда в гражданском договоре; зарплата имеет установленный государством минимум, систематически повышаемый с ростом цен, чего нет при оплате труда по гражданскому договору.

Системы заработной платы, размеры тарифных, ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:
     - работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иным трудовым законодательством;
     - работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетным и от доходов предпринимательской деятельности) - трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соглашением;
     - работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами (ст. 135 ТК).
          **Системы заработной платы**

     *Системой заработной платы* называется способ начисления работнику оплаты в зависимости от измерителя его труда. Если таким измерителем является отработанное им рабочее время, то это будет *повременная система*. Если оплата труда начисляется по количеству выработанной им продукции надлежащего качества, то это - *сдельная система*. Указанные системы заработной платы являются основными. Большинство рабочих получают оплату по сдельной системе, а служащих - по повременной. Могут быть и иные системы заработной платы.
     В дополнение к основным системам зарплаты для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении производственных заданий и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться премиальные системы, в том числе премии, вознаграждение по итогам работы за год и другие формы материального стимулирования.
     *Повременная система* может быть простой повременной и повременно-премиальной. Различают ее по времени начисления: почасовая, поденная и помесячная. Большинство служащих - на повременной помесячной оплате, а специалистов - на повременно-премиальной помесячной. Поденная оплата применяется на сезонных работах. На почасовой оплате находятся некоторые преподаватели-почасовики.
     *Сдельная система* (пять видов): простая неограниченная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная, а также косвенная.
     А*ккордная система*зарплаты - это оплата за комплекс работ, рассчитанная по сдельным расценкам, применяется главным образом на дорожно-ремонтных работах (оплата за ремонт 1 км пути) и в строительстве. Для вспомогательных рабочих (ремонтников, подносчиков и т.д.) применяется косвенная сдельная оплата. Ее размер определяется по результатам труда обслуживаемых ими основных рабочих в процентном отношении к их оплате.
     По сдельным системам (особенно при аккордной) оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.
     *Премиальные системы* разрабатывают и устанавливают работодатели с учетом мнения профкома положениями, прилагаемыми к коллективным договорам. В положениях о премиальных системах указывается, за что премируется работник (показатели премирования) и при каких условиях выплачивается премия (условия премирования), а также за что администрация может полностью или частично лишить работника премии, когда он имеет право на нее (депремирование). Премиальная система может дополнять все разновидности систем заработной платы. И на премию по системе зарплаты работник может претендовать в исковом порядке, чего нельзя делать при единовременной премии, выплачиваемой по усмотрению работодателя в качестве меры поощрения за труд к праздникам.

*2.Правовое регулирование заработной платы*

Правовое регулирование заработной платы в современных условиях предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с отраслевым и локальным (непосредственно в организации) регулированием.

*Принципы правовой организации заработной платы*:

1. Принцип сочетания методов государственного, локального и договорного (коллективного и индивидуального) регулирования оплаты труда.

2. Принцип равенства (единства) и дифференциации в правовом регулировании заработной платы, а равно запрет дискриминации в оплате труда.

3. Принцип обеспечения справедливой заработной платы, что означает:

а) оплату по труду (индивидуализация заработной платы);

б) оплату труда, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи (алиментарный характер заработной платы).

4. Принцип правовой охраны заработной платы (гарантированности оплаты труда).

Важнейшим элементом государственного регулирования заработной платы являются ***государственные гарантии по оплате труда работников*.**

В систему основных государственных гарантий по оплате труда включаются:

— величина минимального размера оплаты труда в ДНР;

— величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в ДНР;

— меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

— ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

— ограничение оплаты труда в натуральной форме;

— обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

— государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

— ответственность работодателей за нарушение требований законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

— сроки и очередность выплаты заработной платы.

Кроме того, в централизованном порядке определяются: порядок установления условий оплаты труда, схемы должностных окладов и размеры окладов (тарифных ставок) в бюджетной сфере, некоторые виды доплат и надбавок к окладам (тарифным ставкам), правила оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, случаи сохранения среднего заработка или его части, исчисление среднего заработка и др.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых (межотраслевых) соглашений, устанавливающих:

— минимальную плату труда в отрасли в большем размере по сравнению с определенной федеральным законом;

— соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих, по отдельным категориям специалистов и служащих;

— повышенную оплату труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных;

— регулярность пересмотра тарифных ставок, окладов в связи с ростом стоимости жизни и его порядок;

— доплаты и надбавки, стимулирующие работу организациях данной отрасли.

На уровне организации решается самое большое количество вопросов оплаты труда. Документами, в которых фиксируются разработанные в организации условия оплаты труда, являются коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о премировании. Именно с помощью локального регулирования оплаты труда происходит увязывание заработка конкретного работника с результатами его трудовой деятельности.

Отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры, решая вопросы оплаты труда, не должны нарушать социальных гарантий, установленных законодательством. При осуществлении регистрации коллективного договора или соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор (соглашение), а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работника, недействительны и не подлежат применению.

 *Вопросы для самоконтроля:*

1. Дайте определение понятия оплаты труда и заработной платы.

2. Сформулируйте определение МРОТ.

3. Назовите и раскройте содержание методов регулирования оплаты труда (государственное нормирование, договорное регулирование).

4. В чем заключается система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

5. Назовите формы и системы оплаты труда.

6. Раскройте порядок начисления и сроки выплаты заработной платы.

7. Какова ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы?