

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа данной организации. Они могут определяться и коллективными договорами. Условия оплаты труда изменяются в том же порядке, в котором они были установлены.

Запрещается при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда какая-либо дискриминация.

Заработная плата выплачивается в денежной форме. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы и лишь по письменному заявлению работника. Не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других веществ, запрещенных к свободному обороту (ст. 131 ТК).

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются (ст. 135 ТК):

- = работникам организаций, финансируемых из бюджета,— соот-ветствующими законами и иным трудовым законодательством;
- = работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетным и от доходов предпринимательской деятельности) — трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соглашениями;
- = работникам других организаций — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами.

Оплата труда производится в соответствии с установленной в централизованном порядке системой.

Система оплаты труда - совокупность способов начисления работнику заработной платы, установленных в нормативном или договорном порядке.

Тарифная система оплаты труда и ее элементы

Особое место в этой системе занимает тарифная система – совокупность норм (нормативов) принятых в централизованном или локальном порядке, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от различных условий (ст. 129 ТК). Тарифная система заработной платы является одной из социальных гарантий, ее правовой основой.

Элементами тарифной системы являются: тарифные ставки (оклады), тарифная сетка, тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники, надбавки и доплаты, перечни (списки) профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

В трудовом законодательстве применяются такие понятия, как:

- ◆ тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.
- ◆ квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки конкретного работника;
- ◆ тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника;
- ◆ тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника данного разряда в единицу времени (час, день, неделю, месяц) за выполнение установленной нормы труда. Она является неразрывной частью тарифной сетки.
- ◆ тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифные сетки и ставки определяются коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК).

Одним из элементов тарифной системы является Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий (ЕТКС) рабочих. К элементам тарифной системы можно отнести Списки профессий и работ с вредными и тяжелыми условиями труда, по которым и устанавливаются конкретным работникам надбавки за эти неблагоприятные условия труда.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих содержат перечни работ, их характеристики и разграничение этих работ по сложности на разряды. Они служат для определения тарифно-квалификационными комиссиями квалификационного разряда рабочего. В справочниках по каждой работе (разряду, должности) указано, что должен знать работник, каким уровнем специального образования должен обладать, его функциональные обязанности по данной специальности, квалификации,

которые работник должен знать и уметь выполнять. Есть единые тарифно-квалификационные справочники для рабочих сквозных профессий для всего народного хозяйства, а есть и отраслевые по видам отраслевых работ, на основе которых могут разрабатываться локальные квалификационные справочники для рабочих данного производства.

Квалификационный справочник служащих состоит из трех частей: 1- руководители, 2 – специалисты, 3 – технические специалисты.

На большинстве производств действует 6- или 8-разрядная сетка, но есть и 10- и 12-разрядные сетки, а в бюджетной сфере - Единая для рабочих и служащих 18-разрядная тарифная сетка (ЕТС), установленная Правительством РФ в 1992 году. По ней рабочие оплачиваются с 1-го по 8-й (в отдельных случаях—по 10-й разряд), а служащие - со 2-го по 18-й разряд и соотношение в оплате между крайними разрядами (1-м—18-м) 1:4,5. Субъекты Федерации за счет своих бюджетов могут повышать эти ставки Единой тарифной сетки.

Для бюджетной сферы применяется ЕТС, содержащая 18 разрядов, из которых с 1 по 10 применяются для расчета оплаты труда рабочих, со 2 по 18 служащих. Соотношение тарифного коэффициента между 1-м и 18-м разрядами составляет 1 : 4,5.

Тарифная ставка бывает двух видов для повременной оплаты и для сдельной оплаты. Размеры тарифных ставок, окладов, их соотношение между отдельными категориями работников определяются организациями на основе коллективного соглашения.

Надбавки и доплаты

В целях стимулирования труда могут устанавливаться надбавки и доплаты. Надбавки и доплаты являются элементом тарифной системы, дополнительным к тарифным ставкам. Тарифные ставки учитывают только квалификацию работника и его специальность. Чтобы учесть другие особенности труда (тяжелые условия труда, работа в местностях с особыми климатическими условиями (северные надбавки), район труда (районные коэффициенты), сменность (доплаты за сменность), значимость, количество и качество труда (доплаты за профессионализм) и др.) используются надбавки, доплаты и другие вознаграждения.

Цель надбавок - стимулировать работу в определенных районах, местностях, профессиях, а также мастерство работников и т. д. Цель доплат — компенсировать повышенную интенсивность труда (за совмещение профессий, руководство бригадой и пр.) или труд, осуществляемый с неблагоприятным режимом и в тяжелых условиях (за сменную работу, за

вахтовый метод работы, в полевых условиях, за разъездной характер работы и т. д.).

Надбавки и доплаты могут быть трех видов: централизованные - установленные законодательством; локальные - установленные в данной организации; договорные - предусмотренные конкретным трудовым договором по соглашению его сторон.

Все надбавки и доплаты устанавливаются и начисляются в процентном отношении к тарифной ставке.

В централизованном порядке установлены: северные надбавки, районные коэффициенты, за работу в полевых условиях (геодезистам, геологам и др.), за разъездной характер работы, за работу и проживание в зоне Чернобыльской АЭС, за звание, классность, ученую степень и др., которые обязательны к выплате работникам всех организаций независимо от формы собственности. Их размеры являются тем минимумом, ниже которого они не могут устанавливаться. Организации могут повышать их самостоятельно.

Организации, устанавливая локальные надбавки и доплаты, например, за профессиональное мастерство, высокое качество работы, за интенсивность труда, за работу в тяжелых и вредных условиях труда с учетом результатов аттестации рабочих мест.

В бюджетной сфере размеры локальных надбавок и доплат стимулирующего характера определяют организации самостоятельно в пределах их средств на оплату труда без ограничения максимальных размеров.

Некоторые специальные правовые акты также устанавливают надбавки и доплаты отдельным работникам. Так, для государственных служащих установлены надбавки за квалификационный разряд, выслугу лет, особые условия труда. Для научных работников установлены оклады за звание и т.п.

Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда

Тарифная система заработной платы, тарифы оплаты рассчитаны на нормальные условия труда, нормальный режим труда. Однако на производстве часто не бывает таких нормальных условий труда, и работник трудится в особых условиях: на работах с тяжелыми или вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, а также при отклонении от нормальных условий труда (сверхурочные, ночные работы и др.). Трудовой кодекс предусматривает условия, отклоняющихся от нормального режима, производятся

соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором.

Трудовое законодательство (ст. 150-158 ТК) предусматривает случаи и регулирует оплату труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда:

- за выполнение работ различной квалификации;
- при выполнении работником работ ниже разряда имеющегося у него, ему обязательно выплачивается межразрядная разница;
- при совмещении (ст. 151 ТК) профессий или основной работы с дополнительной по другой профессии (должности) временно отсутствующего выплачивается доплата за совмещение в размере установленном соглашением сторон трудового договора;
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК) оплата производится в повышенном размере не менее чем в 1,5 раза за первые два часа и в двойном размере за последующие независимо от оформления этой работы или нет приказом работодателя;
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере к нормальным условиям оплаты (ст. 153 ТК);
- труд в ночное время оплачивается в повышенном размере (не ниже 40 % часовой тарифной ставки, а за вечернюю смену – не менее 20% за каждый час работы);
- при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) (ст. 155 ТК) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже его среднего заработка за этот период или выполненную работу; если невыполнение норм труда произошло не по вине работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 его тарифной ставки (оклада), а если по вине работника – только за фактически выполненную работу;
- оплата брака – не по вине работника (ст. 156 ТК) наравне с годной продукцией в полном объеме; при частичном браке по вине работника – по расценкам в зависимости от степени годности продукции;
- время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК), а не по его вине оплачивается в размере не менее 2/3 средней зарплаты, если он в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя.