**МОСКОВСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ**

**ИНСТИТУТ**

**Курсовая работа**

*На тему:* **« Оплата труда »**

Выполнил:

Студент 3-го курса

Баканов Сергей

Со­дер­жа­ние ра­бо­ты:

Оплата по труду........................................................................................................................ 3

Оплата труда рабочих............................................................................................................... 7

Системы оплаты труда........................................................................................................... 11

Оплата при отклонении от нормальных условий труда..................................................... 13

Оплата труда, применяемого в особых условиях................................................................ 15

Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственных органах          20

Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей.      20

Гарантии для работников направляемых для повышения квалификации........................ 21

Гарантии для работников, направленных на обследование в медицинские учреждения. 22

Гарантии для работников, являющихся донорами.............................................................. 22

Гарантии дня работников - изобретателей и рационализаторов...................................... 23

Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность. 23

Компенсация за износ инструментов, принадлежащих работникам................................ 24

Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет................................................................................................................................................... 25

Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических учебных заведениях..... 25

Отпуска для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средине специальные учебные заведения.       25

Выходное пособие.................................................................................................................. 26

Список используемой литературы:....................................................................................... 27

# Оп­ла­та по тру­ду

*Оп­ла­та тру­да* *ка­ж­до­го ра­бот­ни­ка за­ви­сит* *от его* *лич­но­го тру­до­во­го вкла­да и ка­че­ст­ва* *тру­да и мак­си­маль­ным раз­ме­ром не ог­ра­ни­чи­ва­ет­ся.*

*За­пре­ща­ет­ся ка­кое бы то* *ни бы­ло* *по­ни­же­ние раз­ме­ров* *оп­ла­ты тру­да ра­бот­ни­ка в за­ви­си­мо­сти от по­ла, воз­рас­та,* *ра­сы, на­цио­наль­но­сти, от­но­ше­ния к ре­ли­гии, при­над­леж­но­сти к об­ще­ст­вен­ным объ­е­ди­не­ни­ям (в ред. За­ко­на РФ от 25* *сен­тяб­ря 1992 г, № 3543-1 - Ве­до­мо­сти Съез­да на­род­ных де­пу­та­тов РФ и Вер­хов­но­го Со­ве­та РФ,* *1992, № 41, ст. 2154).*

*Пре­дос­тав­ле­ние парт­не­рам на рын­ке тру­да пол­ной сво­бо­ды са­мо­стоя­тель­но ус­та­нав­ли­вать раз­мер оп­ла­ты тру­да в за­ви­си­мо­сти лишь от ре­зуль­та­тов тру­да без ог­ра­ни­че­ния ее мак­си­маль­ным пре­де­лом - од­но из объ­ек­тив­ных тре­бо­ва­ний ры­ноч­ной эко­но­ми­ки.*

*В то же вре­мя го­су­дар­ст­во ока­зы­ва­ет кос­вен­ное воз­дей­ст­вие на раз­мер оп­ла­ты тру­да как от­дель­но­го ра­бот­ни­ка, так и на раз­мер фон­да оп­ла­ты тру­да ор­га­ни­за­ции че­рез на­ло­го­вую сис­те­му.*

*В со­от­вет­ст­вии с Фе­де­раль­ным за­ко­ном от 5 мар­та 1996 г. “О вне­се­нии из­ме­не­ний в ст. 6 За­ко­на РФ “О по­до­ход­ном на­ло­ге с фи­зи­че­ских* *лиц” (СЗ РФ,* *1996, № 11, ст. 1015) с 1 ян­ва­ря 1996 г. по­до­ход­ный на­лог с об­ла­гае­мо­го со­во­куп­но­го до­хо­да, по­лу­чен­но­го в ка­лен­дар­ном го­ду, взи­ма­ет­ся в сле­дую­щих раз­ме­рах:*

*До 12000­000руб.                           12 про­цен­тов*

*От 12000001 до* *24000000руб. 1440000руб.* *+* *20 про­цен­тов с сум­мы,*

*пре­вы­шаю­щей 120­00­000­руб.*

*От 24000­001 до* *3600000­0­руб.* *3840000­руб. + 25 про­цен­тов с сум­мы,*

*Пре­вы­шаю­щей 240­00­000­руб.*

*От 36000­001 до 48000­000­руб.* *68400­00руб. + 30 про­цен­тов с сум­мы,*

*пре­вы­шаю­щей 3600000­0­руб.*

*От 48000001 руб. и вы­ше* *1044000­0­руб. + 35 про­цен­тов с сум­мы**, пре­вы­шаю­щей 480­00­000­руб.*

*С сумм ко­эф­фи­ци­ен­тов и сумм над­ба­вок за стаж ра­бо­ты, на­чис­ляе­мых к  за­ра­бот­ной пла­те и вы­пла­чи­вае­мых в со­от­вет­ст­вии с за­ко­но­да­тель­ст­вом за ра­бо­ту в рай­онах Край­не­го Се­ве­ра и при­рав­нен­ных к ним ме­ст­но­стях, в вы­со­ко­гор­ных, пус­тын­ных и без­вод­ных рай­онах и дру­гих ме­ст­но­стях с тя­же­лы­ми кли­ма­ти­че­ски­ми ус­ло­вия­ми, на­лог взи­ма­ет­ся толь­ко у ис­точ­ни­ка вы­пла­ты от­дель­но от дру­гих до­хо­дов по став­ке 12 про­цен­тов.*

*В слу­чае, ес­ли сум­ма вы­че­тов, пре­ду­смот­рен­ных на­стоя­щим За­ко­ном, бу­дет пре­вы­шать ос­нов­ной за­ра­бо­ток или по­со­бие во без­ра­бо­ти­це, а вме­сте с ко­эф­фи­ци­ен­том и над­бав­ка­ми об­щая сум­ма оп­ла­ты тру­да пре­вы­сит сум­му ука­зан­ных вы­че­тов, то ис­чис­ле­ние на­ло­га долж­но про­из­во­дить­ся с со­во­куп­ной сум­мы ос­нов­но­го за­ра­бот­ка, ко­эф­фи­ци­ен­та и над­ба­вок.*

*Сум­мы по­до­ход­но­го на­ло­га ис­чис­ля­ют­ся в пол­ных руб­лях.*

*Кос­вен­ное воз­дей­ст­вие на фонд оп­ла­ты тру­да го­су­дар­ст­во ока­зы­ва­ет пу­тем на­чис­ле­ния сле­дую­щих на­ло­гов на фонд за­ра­бот­ной пла­ты: в Пен­си­он­ный фонд; в Фонд со­ци­аль­но­го стра­хо­ва­ния; в Фонд обя­за­тель­но­го ме­ди­цин­ско­го стра­хо­ва­ния; в Фонд со­дей­ст­вия за­ня­то­сти на­се­ле­ния; транс­порт­ный на­лог; на­лог на ну­ж­ды об­ра­зо­ва­тель­ных уч­ре­ж­де­ний.*

*В фонд за­ра­бот­ной пла­ты вклю­ча­ет­ся оп­ла­та за от­ра­бо­тан­ное вре­мя, оп­ла­та за не­от­ра­бо­тан­ное вре­мя, вы­пла­ты на пи­та­ние, жи­лье, то­п­ли­во.*

*Часть 2 ст. 77 КЗоТ за­кре­п­ля­ет прин­цип рав­ной оп­ла­ты за рав­ный труд. В ус­ло­ви­ях фор­ми­ро­ва­ния рын­ка тру­да ста­но­вит­ся пра­ви­лом ус­та­нов­ле­ние раз­ме­ра оп­ла­ты тру­да на ос­но­ве до­го­вор­но­го ре­гу­ли­ро­ва­ния (кол­лек­тив­но­го и ин­ди­ви­ду­аль­но­го), что соз­да­ет эф­фект пол­ной сво­бо­ды ос­нов­ных парт­не­ров на рын­ке тру­да и не­вме­ша­тель­ст­ва го­су­дар­ст­ва в ре­гу­ли­ро­ва­ние за­ра­бот­ной пла­ты (кро­ме нор­ми­ро­ва­ния оп­ла­ты тру­да ра­бот­ни­ков, за­ня­тых в бюд­жет­ной сфе­ре). Та­кое по­ло­же­ние, ка­за­лось бы, да­ет по­вод сде­лать кон­цеп­ту­аль­но важ­ный вы­вод: ры­нок тру­да и прин­цип рав­ной оп­ла­ты за рав­ный труд – яв­ле­ния, взаи­мо­ис­клю­чаю­щие друг дру­га. Од­на­ко пра­во на рав­ное воз­на­гра­ж­де­ние за труд рав­ной цен­но­сти без ка­ко­го бы то ни бы­ло раз­ли­чая по­сле­до­ва­тель­но за­кре­п­ля­ет­ся в ме­ж­ду­на­род­ных ак­тах (Все­об­щей Дек­ла­ра­ция прав че­ло­ве­ка, Ме­ж­ду­на­род­ном пак­те об эко­но­ми­че­ских, со­ци­аль­ных и куль­тур­ных пра­вах) и в нор­мах рос­сий­ско­го за­ко­но­да­тель­ст­ва. Что же вклю­ча­ет­ся в со­дер­жа­ние дан­но­го пра­ва? Пре­ж­де все­го это за­пре­ще­ние дис­кри­ми­на­ции в оп­ла­те тру­да. Пер­во­на­чаль­но ос­но­ва­ни­ем для дис­кри­ми­на­ции в оп­ла­те тру­да, за­пре­щен­ной ме­ж­ду­на­род­ной кон­вен­ци­ей, стал при­знак* *по­ла. Кон­вен­ция № 100 “От­но­си­тель­но рав­но­го воз­на­гра­ж­де­ния муж­чин и жен­щин за труд рав­ной цен­но­сти” (**1951 г.), ра­ти­фи­ци­ро­ван­ная СССР 4 ап­ре­ля 1956 г., рас­про­стра­ня­ет прин­цип рав­но­го воз­на­гра­ж­де­ния муж­чин и жен­щин за труд рав­ной цен­но­сти как на ос­нов­ную за­ра­бот­ную пла­ту, так и на вся­кие иные воз­на­гра­ж­де­ния, пре­дос­тав­ляе­мые пря­мо или кос­вен­но в день­гах или в на­ту­ре пред­при­ни­ма­те­лем тру­дя­ще­му­ся в си­лу вы­пол­не­ния по­след­ним ка­кой-ли­бо ра­бо­ты. Она оп­ре­де­ля­ет “рав­ное воз­на­гра­ж­де­ние' за труд рав­ной цен­но­сти как воз­на­гра­ж­де­ние, оп­ре­де­ляе­мое без дис­кри­ми­на­ции по при­зна­кам по­ла. За­тем пе­ре­чень ос­но­ва­ний, по ко­то­рым за­пре­ща­ет­ся дис­кри­ми­на­ция в оп­ла­те тру­да, су­ще­ст­вен­но был рас­ши­рен. СССР ра­ти­фи­ци­ро­вал Кон­вен­цию № 111 “Дис­кри­ми­на­ция в об­лас­ти тру­да и за­ня­тий” (1958 г.), в ко­то­рой дис­кри­ми­на­ция оп­ре­де­ля­ет­ся как “вся­кое раз­ли­чие, не­до­пу­ще­ние или пред­поч­те­ние, про­во­ди­мое по при­зна­ку ра­сы, цве­та ко­жи, по­ла, ре­ли­гии, по­ли­ти­че­ских убе­ж­де­ний, ино­стран­но­го про­ис­хо­ж­де­ния, со­ци­аль­но­го про­ис­хо­ж­де­ния (или по лю­бой дру­гой при­чи­не, ого­во­рен­ной го­су­дар­ст­вом) и при­во­дя­щее к унич­то­же­нию или на­ру­ше­нию ра­вен­ст­ва воз­мож­но­стей дос­ту­па к тру­ду и к раз­лич­ным за­ня­ти­ям, а так­же к про­фес­сио­наль­но­му обу­че­нию”. Ука­зан­ные ос­но­ва­ния дис­кри­ми­на­ции при­зна­ют­ся не­до­пус­ти­мы­ми не толь­ко при ре­ше­нии про­блем “дос­ту­па к тру­ду”, но и для реа­ли­за­ции дру­гих прав че­ло­ве­ка в сфе­ре тру­да, вклю­чая пра­во на рав­ное воз­на­гра­ж­де­ние за рав­ный труд.*

*Со­дер­жа­ние час­ти 2 ст. 77 КЗоТ не ох­ва­ты­ва­ет пол­но­го пе­реч­ня ос­но­ва­ний дис­кри­ми­на­ции, ука­зан­но­го в Кон­вен­ции № 111. В свя­зи с этим воз­ни­ка­ет во­прос о пра­во­мер­но­сти ус­та­нов­ле­ния раз­лич­ной оп­ла­ты за труд рав­ной цен­но­сти, на­при­мер, ра­бот­ни­ку, при­дер­жи­ваю­ще­му­ся де­мо­кра­ти­че­ских убе­ж­де­ний, по срав­не­нию с ра­бот­ни­ком с дру­ги­ми по­ли­ти­че­ски­ми взгля­да­ми ли­бо имею­щим иное со­ци­аль­ное про­ис­хо­ж­де­ние. На прак­ти­ке к чис­лу ос­но­ва­ний по­ни­же­ния оп­ла­ты тру­да ино­гда от­но­сят пред­стоя­щее со­кра­ще­ние чис­лен­но­сти или шта­та ра­бот­ни­ков: ад­ми­ни­ст­ра­ция “за­мо­ра­жи­ва­ет” раз­ме­ры долж­но­ст­ных ок­ла­дов ра­бот­ни­ков, за­ни­маю­щих долж­но­сти, ко­то­рые под­ле­жат со­кра­ще­нию, по­вы­шая ок­ла­ды (став­ки) по дру­гим ана­ло­гич­ным долж­но­стям, не под­ле­жа­щим со­кра­ще­нию. Су­деб­ная прак­ти­ка при­зна­ет по­доб­ные дей­ст­вия ра­бо­то­да­те­ля про­ти­во­ре­ча­щи­ми Кон­сти­ту­ции РФ и за­ко­но­да­тель­ст­ву о тру­де (см. Оп­ре­де­ле­ние Су­деб­ной кол­ле­гии по гра­ж­дан­ским де­лам Вер­хов­но­го Су­да РФ от 8 де­каб­ря 1992 г. и по­ста­нов­ле­ние Пре­зи­диу­ма Вер­хов­но­го Су­да РФ от 31 ав­гу­ста 1994 г. - Бюлл. Вер­хов­но­го Су­да РФ, 1993, № 4, с. 2;1995, № 5. с. 8).*

*Оче­вид­но за­кре­пить ис­чер­пы­ваю­щий пе­ре­чень ос­но­ва­ний, по ко­то­рым не до­пус­ка­ет­ся дис­кри­ми­на­ция в оп­ла­те тру­да, вряд ли воз­мож­но. Имен­но по­это­му Кон­сти­ту­ция РФ, за­кре­п­ляя пра­во ка­ж­до­го на воз­на­гра­ж­де­ние за труд без ка­кой бы то ни бы­ло дис­кри­ми­на­ции (ст. 37), тем са­мым за­пре­ща­ет лю­бую дис­кри­ми­на­цию в оп­ла­те тру­да рав­ной цен­но­сти. Воз­мож­на ли реа­ли­за­ция дан­но­го пра­ва в ус­ло­ви­ях ры­ноч­ной эко­но­ми­ки, не­отъ­ем­ле­мым эле­мен­том ко­то­рой яв­ля­ет­ся ры­нок тру­да? На пер­вый взгляд, на­пра­ши­ва­ет­ся от­ри­ца­тель­ный от­вет, по­сколь­ку ни­кто не мо­жет дик­то­вать по­ку­па­те­лю и про­дав­цу ра­бо­чей си­лы, на ка­ких ус­ло­ви­ях за­клю­чать до­го­вор. Они не долж­ны ус­та­нав­ли­вать ус­ло­вия, лишь ухуд­шаю­щие по­ло­же­ние ра­бот­ни­ка по срав­не­нию с за­ко­но­да­тель­ст­вом о тру­де, на­при­мер, пре­ду­смат­ри­вать оп­ла­ту тру­да ни­же ми­ни­маль­ной, пре­ду­смот­рен­ной за­ко­ном. Что же ка­са­ет­ся ее мак­си­маль­но­го пре­де­ла, то сто­ро­ны мо­гут оп­ре­де­лить его на лю­бом уров­не. Та­ким об­ра­зом, ра­бо­то­да­тель впра­ве пред­ло­жить ра­бот­ни­ку (кро­ме тех, кто за­нят в бюд­жет­ной сфе­ре) раз­мер воз­на­гра­ж­де­ния за труд вы­ше ли­бо, на­обо­рот, ни­же то­го, ко­то­рый пред­ла­га­ют дру­гие ра­бо­то­да­те­ли за та­кой же труд. Пра­во по­след­не­го со­гла­сить­ся или не со­гла­сить­ся с этим пред­ло­же­ни­ем. Од­на­ко в си­лу дей­ст­вия за­ко­нов рын­ка це­на то­ва­ра оди­на­ко­во­го дос­то­ин­ст­ва вы­рав­ни­ва­ет­ся. Это дей­ст­вие рас­про­стра­ня­ет­ся и на та­кой то­вар, об­ла­даю­щий уни­каль­ны­ми свой­ст­ва­ми, как ра­бо­чая си­ла. Сле­до­ва­тель­но, ры­нок тру­да вы­сту­па­ет в ка­че­ст­ве ре­гу­ля­то­ра це­ны ра­бо­чей си­лы по прин­ци­пу оди­на­ко­вой оп­ла­ты за труд рав­ной цен­но­сти. В то же вре­мя на функ­цию рын­ка тру­да фор­ми­ро­вать це­ну то­ва­ра ока­зы­ва­ет не­по­сред­ст­вен­ное воз­дей­ст­вие и та­кой фак­тор, как со­от­но­ше­ние спро­са и пред­ло­же­ния на дан­ный то­вар: чем вы­ше спрос и мень­ше пред­ло­же­ние, тем вы­ше оп­ла­та тру­да дан­ной цен­но­сти, и на­обо­рот, чем мень­ше спрос и вы­ше пред­ло­же­ние, тем ни­же опус­ка­ет­ся оп­ла­та та­ко­го тру­да, ко­то­рый рис­ку­ет ока­зать­ся не­вос­тре­бо­ван­ным.*

*Оп­ла­та по тру­ду пред­по­ла­га­ет так­же, что ка­ж­дый ра­бо­таю­щий име­ет пра­во на спра­вед­ли­вое и удов­ле­тво­ри­тель­ное воз­на­гра­ж­де­ние, обес­пе­чи­ваю­щее дос­той­ное че­ло­ве­ка су­ще­ст­во­ва­ние для не­го са­мо­го и его се­мьи, и до­пол­няе­мое, при не­об­хо­ди­мо­сти, дру­ги­ми сред­ст­ва­ми со­ци­аль­но­го обес­пе­че­ния (ст. 23 Все­об­щей Дек­ла­ра­ции прав че­ло­ве­ка, при­ня­той Ге­не­раль­ной Ас­самб­ле­ей ООН 10 де­каб­ря 1948 г.). Ме­ж­ду­на­род­ный Пакт об эко­но­ми­че­ских, со­ци­аль­ных и куль­тур­ных пра­вах от 16 де­каб­ря 1966 г., ра­ти­фи­ци­ро­ван­ный Пре­зи­диу­мом Вер­хов­но­го Со­ве­та СССР 18 сен­тяб­ря 1973 г. и всту­пив­ший в си­лу для СССР 3 ян­ва­ря 1976 г., пре­ду­смат­ри­ва­ет, что уча­ст­вую­щие в Пак­те го­су­дар­ст­ва при­зна­ют пра­во ка­ж­до­го на воз­на­гра­ж­де­ние, обес­пе­чи­ваю­щее, как ми­ни­мум, всем тру­дя­щим­ся: спра­вед­ли­вую зар­пла­ту и рав­ное воз­на­гра­ж­де­ние за труд рав­ной цен­но­сти без ка­ко­го бы то ни бы­ло раз­ли­чия; удов­ле­тво­ри­тель­ное су­ще­ст­во­ва­ние для них са­мих и их се­мей в со­от­вет­ст­вии с по­ста­нов­ле­ния­ми на­стоя­ще­го Пак­та... (ст. 7). Уча­ст­вую­щие в Пак­те го­су­дар­ст­ва при­зна­ют пра­во ка­ж­до­го на дос­та­точ­ный жиз­нен­ный уро­вень для не­го и его се­мьи, вклю­чаю­щий дос­та­точ­ное пи­та­ние, оде­ж­ду и жи­ли­ще, и на не­пре­рыв­ное улуч­ше­ние ус­ло­вий жиз­ни... (ст. И). Оче­вид­но, воз­на­гра­ж­де­ние за труд при­зва­но обес­пе­чить ра­бот­ни­ку и его се­мье дос­та­точ­ный жиз­нен­ный уро­вень, га­ран­ти­руя удов­ле­тво­ре­ние ос­нов­ных по­треб­но­стей че­ло­ве­ка, о ко­то­рых го­во­рит­ся в Пак­те.*

*Кон­сти­ту­ция Рос­сий­ской Фе­де­ра­ции про­воз­гла­ша­ет, что Рос­сия - со­ци­аль­ное го­су­дар­ст­во, по­ли­ти­ка ко­то­ро­го на­прав­ле­на на соз­да­ние ус­ло­вий, обес­пе­чи­ваю­щих дос­той­ную жизнь и сво­бод­ное раз­ви­тие че­ло­ве­ка в Рос­сий­ской Фе­де­ра­ции ох­ра­ня­ют­ся труд и здо­ро­вье лю­дей, ус­та­нав­ли­ва­ет­ся га­ран­ти­ро­ван­ный ми­ни­маль­ный раз­мер оп­ла­ты тру­да... (ст. 7). Дру­ги­ми сло­ва­ми, го­су­дар­ст­во при­да­ет ми­ни­маль­но­му раз­ме­ру оп­ла­ты тру­да зна­че­ние со­ци­аль­но­го стан­дар­та, функ­ция ко­то­ро­го со­сто­ит в том, что­бы обес­пе­чить в со­от­вет­ст­вии с обя­за­тель­ст­ва­ми, взя­ты­ми на се­бя по Ме­ж­ду­на­род­но­му Пак­ту об эко­но­ми­че­ских, со­ци­аль­ных и куль­тур­ных пра­вах, реа­ли­за­цию ка­ж­дым ра­бот­ни­ком пра­ва на дос­та­точ­ный жиз­нен­ный уро­вень. В свя­зи с этим весь­ма ак­ту­аль­ны­ми яв­ля­ют­ся ус­ло­вия о раз­ра­бот­ке сис­те­мы ми­ни­маль­ных го­су­дар­ст­вен­ных стан­дар­тов по ос­нов­ным по­ка­за­те­лям уров­ня и ка­че­ст­ва жиз­ни на­се­ле­ния уточ­не­нии ме­то­ди­ки оп­ре­де­ле­ния струк­ту­ры и стои­мо­ст­ной ве­ли­чи­ны по­тре­би­тель­ских рас­хо­дов в пре­де­лах про­жи­точ­но­го ми­ни­му­ма доя ос­нов­ных со­ци­аль­но-де­мо­гра­фи­че­ских групп на­се­ле­ния, со­дер­жа­щие­ся в Ге­не­раль­ном со­гла­ше­нии на 1996-1997 го­ды ме­ж­ду об­ще­рос­сий­ски­ми объ­е­ди­не­ния­ми проф­сою­зов, об­ще­рос­сий­ски­ми объ­е­ди­не­ния­ми ра­бо­то­да­те­лей и Пра­ви­тель­ст­вом Рос­сий­ской Фе­де­ра­ции (РГ от 16 ян­ва­ря 1996 г.).*

# Оп­ла­та тру­да ра­бо­чих.

*При оп­ла­те тру­да ра­бо­чих мо­гут при­ме­нят­ся та­риф­ные став­ки, ок­ла­ды, а так­же бес­та­риф­ные сис­те­мы, ес­ли пред­при­ятие, уч­ре­ж­де­ние, ор­га­ни­за­ция со­чтут та­кую сис­те­му наи­бо­лее це­ле­со­об­раз­ной.*

*Часть 1 ст. 80 пре­ду­смат­ри­ва­ет воз­мож­ность оп­ла­ты тру­да ра­бо­чих на ос­но­ве как та­риф­ной, так и бес­та­риф­ной сис­тем. До на­ча­ла ре­форм ве­ду­щей сис­те­мой оп­ла­ты тру­да яв­ля­лась сис­те­ма та­ри­фов. На ее ос­но­ве фор­ми­ро­ва­лась ос­нов­ная (по­сто­ян­ная) часть за­ра­бот­ной пла­ты. С пе­ре­хо­дом к ры­ноч­ной эко­но­ми­ке ста­ли вы­ска­зы­вать­ся пред­ло­же­ния о пол­ном от­ка­зе от сис­те­мы та­ри­фов в оп­ла­те тру­да, од­на­ко про­шед­шие го­ды ре­форм и при­об­ре­тен­ный опыт функ­цио­ни­ро­ва­ния рын­ка тру­да убе­ди­тель­но до­ка­за­ли, что та­риф­ная сис­те­ма и в но­вых ус­ло­ви­ях не те­ря­ет сво­ей ак­ту­аль­но­сти. На со­вре­мен­ном эта­пе уси­ли­лось зна­че­ние та­риф­ной сис­те­мы в обес­пе­че­нии со­ци­аль­но­го стан­дар­та в оп­ла­те тру­да рав­ной цен­но­сти, т. е. она ста­но­вит­ся га­ран­том реа­ли­за­ции об­ще­при­знан­но­го ме­ж­ду­на­род­ной прак­ти­кой прин­ци­па рав­ной оп­ла­ты за рав­ный труд. Кро­ме то­го, яв­ля­ясь пра­во­вой сис­те­мой, она га­ран­ти­ру­ет ка­ж­до­му на­ем­но­му ра­бот­ни­ку, труд ко­то­ро­го оп­ла­чи­ва­ет­ся на ос­но­ве бес­та­риф­ной сис­те­мы, уро­вень оп­ла­ты не ни­же то­го, ко­то­рый пре­ду­смот­рен ею для ана­ло­гич­ных ви­дов ра­бот.*

*Та­риф­ная сис­те­ма - это со­во­куп­ность норм (ус­та­нов­лен­ных цен­тра­ли­зо­ван­но или в ло­каль­ном по­ряд­ке), обес­пе­чи­ваю­щих диф­фе­рен­ци­ро­ван­ную (то есть раз­лич­ную) оп­ла­ту тру­да в за­ви­си­мо­сти от сле­дую­щих кри­те­ри­ев: 1) слож­но­сти вы­пол­няе­мой ра­бо­ты; 2) ус­ло­вий тру­да; 3) при­род­но-кли­ма­ти­че­ских ус­ло­вий вы­пол­не­ния ра­бо­ты; 4) ин­тен­сив­но­сти тру­да; 5) ха­рак­те­ра тру­да.*

*По­ка­за­те­лем слож­но­сти вы­пол­няе­мой ра­бо­ты яв­ля­ет­ся раз­ряд, по ко­то­ро­му та­ри­фи­ци­ру­ет­ся тот или иной вид ра­бот. В то же вре­мя раз­ряд слу­жит так­же по­ка­за­те­лем уров­ня ква­ли­фи­ка­ции и са­мо­го ра­бот­ни­ка. Раз­мер оп­ла­ты тру­да ра­бо­че­го воз­рас­та­ет по ме­ре по­вы­ше­ния раз­ря­да вы­пол­няе­мой им ра­бо­ты, по­сколь­ку оп­ла­та все­гда про­из­во­дит­ся по раз­ря­ду вы­пол­нен­ной ра­бо­ты.*

*За­ви­си­мость раз­ме­ра оп­ла­ты тру­да от ус­ло­вий вы­пол­не­ния ра­бо­ты вы­ра­жа­ет­ся в том, что он из­ме­ня­ет­ся с уче­том груп­пы ус­ло­вий. При­ня­то раз­ли­чать ус­ло­вия: а) нор­маль­ные; б) тя­же­лые и вред­ные; в) осо­бо тя­же­лые и осо­бо вред­ные. За ра­бо­ты с вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да ус­та­нав­ли­ва­ют­ся до­п­ла­ты к ок­ла­ду (став­ке) до 12%, а за ра­бо­ты с осо­бо вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да - до 24% ок­ла­да, та­риф­ной став­ки. На ос­но­ва­нии от­рас­ле­вых та­риф­ных со­гла­ше­ний и кол­лек­тив­ных до­го­во­ров до­п­ла­ты за ра­бо­ту с вред­ны­ми и осо­бо вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да мо­гут быть и бо­лее вы­со­ки­ми. Раз­мер до­п­лат в ука­зан­ных вы­ше пре­де­лах пре­ду­смот­рен, на­при­мер, в со­от­вет­ст­вии с по­ста­нов­ле­ни­ем Пра­ви­тель­ст­ва РФ от 3 фев­ра­ля 1994 г. № 64 “0 ме­рах по со­ци­аль­ной за­щи­те спе­циа­ли­стов Го­су­дар­ст­вен­ной ве­те­ри­нар­ной служ­бы Рос­сий­ской Фе­де­ра­ции”. Пе­ре­чень ра­бот с вред­ны­ми и осо­бо вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да, на ко­то­рых ра­бот­ни­кам уч­ре­ж­де­ний и ор­га­ни­за­ций Гос­вет­служ­бы РФ ус­та­нав­ли­ва­ют­ся до­п­ла­ты к долж­но­ст­ным ок­ла­дам (та­риф­ным став­кам), ут­вер­жден по­ста­нов­ле­ни­ем Мин­тру­да РФ от 27 мая 1994 г. № 41 (см. Бюлл. Мин­тру­да РФ, 1994, №7).*

*При­род­но-кли­ма­ти­че­ские ус­ло­вия, ко­то­рые свя­за­ны с не­об­хо­ди­мо­стью ком­пен­са­ции ра­бот­ни­кам до­пол­ни­тель­ных рас­хо­дов, по­вы­шен­ных за­трат, вы­зван­ных про­жи­ва­ни­ем в оп­ре­де­лен­ных ме­ст­но­стях, влия­ют на раз­мер оп­ла­ты тру­да че­рез рай­он­ный ко­эф­фи­ци­ент, на ко­то­рый уве­ли­чи­ва­ет­ся за­ра­бот­ная пла­та ра­бот­ни­ков пред­при­ятий, ор­га­ни­за­ций, рас­по­ло­жен­ных в та­ких ме­ст­но­стях (см. ком­мен­та­рий к ст. 82 КЗоТ).*

*Ин­тен­сив­ность тру­да и его ха­рак­тер так­же яв­ля­ют­ся са­мо­стоя­тель­ны­ми ос­но­ва­ния­ми для диф­фе­рен­циа­ции оп­ла­ты че­рез та­риф­ную сис­те­му.*

*Та­риф­ная сис­те­ма как со­во­куп­ность норм вклю­ча­ет сле­дую­щие эле­мен­ты, за­кре­п­лен­ные эти­ми нор­ма­ми: та­риф­но-ква­ли­фи­ка­ци­он­ные спра­воч­ни­ки, та­риф­ную став­ку, та­риф­ную сет­ку, та­риф­ные ко­эф­фи­ци­ен­ты, над­бав­ки и раз­лич­ные до­п­ла­ты за ра­бо­ту с от­кло­не­ни­ем от нор­маль­ных ус­ло­вий тру­да.*

*Та­риф­ная став­ка, ко­то­рая мо­жет при­ме­нять­ся при оп­ла­те Пру­да ра­бо­чих, - это раз­мер воз­на­гра­ж­де­ния за труд оп­ре­де­лен­ной слож­но­сти, про­из­ве­ден­ный в еди­ни­цу вре­ме­ни (час, день, ме­сяц). Та­риф­ная став­ка все­гда вы­ра­жа­ет­ся в де­неж­ной фор­ме к ее раз­мер воз­рас­та­ет по ме­ре по­вы­ше­ния слож­но­сти вы­пол­няе­мой ра­бо­ты. Со­от­но­ше­ние ме­ж­ду раз­ме­ра­ми та­риф­ных ста­вок в за­ви­си­мо­сти от раз­ря­да вы­пол­нен­ной ра­бо­ты оп­ре­де­ля­ет­ся по­сред­ст­вом та­риф­но­го ко­эф­фи­ци­ен­та, ука­зы­вае­мо­го в та­риф­ной сет­ке для ка­ж­до­го раз­ря­да. Та­риф­ный ко­эф­фи­ци­ент пер­во­го раз­ря­да ра­вен еди­ни­це. На­чи­ная со вто­ро­го раз­ря­да он воз­рас­та­ет и дос­ти­га­ет сво­ей мак­си­маль­ной ве­ли­чи­ны для по­след­не­го, са­мо­го вы­со­ко­го раз­ря­да, пре­ду­смот­рен­но­го та­риф­ной сет­кой. Со­от­но­ше­ние та­риф­ных ко­эф­фи­ци­ен­тов пер­во­го и по­след­не­го раз­ря­дов при­ня­то на­зы­вать диа­па­зо­ном та­риф­ной сет­ки.*

*Раз­мер та­риф­ной став­ки пер­во­го раз­ря­да не мо­жет быть ни­же ми­ни­маль­но­го раз­ме­ра за­ра­бот­ной пла­ты, пре­ду­смот­рен­но­го за­ко­ном. Дан­ная та­риф­ная став­ка при­ме­ня­ет­ся для оп­ла­ты са­мых про­стей­ших ви­дов тру­да, не тре­бую­щих ка­кой-ли­бо ква­ли­фи­ка­ции ра­бот­ни­ка. В 1992 г. для оп­ла­ты ра­бот­ни­ков бюд­жет­ной сфе­ры бы­ла вве­де­на Еди­ная та­риф­ная сет­ка (ЕТС), со­стоя­щая из 18 раз­ря­дов. Пер­вые во­семь раз­ря­дов при­ме­ня­ют­ся для оп­ла­ты тру­да ра­бо­чих бюд­жет­ной сфе­ры. При этом ру­ко­во­ди­те­ли пред­при­ятий, на­хо­дя­щая­ся на бюд­жет­ном фи­нан­си­ро­ва­нии, впра­ве ус­та­нав­ли­вать вы­со­ко­ква­ли­фи­ци­ро­ван­ным ра­бо­чим, за­ня­тым на важ­ных и от­вет­ст­вен­ных ра­бо­тах, ок­ла­ды, та­ри­фи­ци­руе­мые по 9 и 10 раз­ря­дам Еди­ной та­риф­ной сет­ки. Пе­реч­ни та­ких ра­бот ут­вер­жда­ют­ся ми­ни­стер­ст­ва­ми и ве­дом­ст­ва­ми Рос­сий­ской Фе­де­ра­ции. Оп­ла­та тру­да ра­бо­чих, за­ня­тых на осо­бо важ­ных и осо­бо от­вет­ст­вен­ных ра­бо­тах, пе­ре­чень ко­то­рых ус­та­нав­ли­ва­ет­ся Ми­ни­стер­ст­вом Тру­да РФ, про­из­во­дит­ся по та­риф­ным став­кам, пре­ду­смот­рен­ным для 11 а 12 раз­ря­дов ВТС (по­ста­нов­ле­ние Пра­ви­тель­ст­ва РФ от 14 ок­тяб­ря 1992 г. – РГ от 28 ок­тяб­ря 1992 г.).*

*Оп­ла­та тру­да ра­бо­чих, за­ня­тых в ор­га­нах го­су­дар­ст­вен­ной вла­сти и управ­ле­ния, ар­бит­ра­же, су­дах и ор­га­нах про­ку­ра­ту­ры, про­из­во­дит­ся так­же в со­от­вет­ст­вии с по­ста­нов­ле­ни­ем Пра­ви­тель­ст­ва РФ от 14 ок­тяб­ря 1992 г. № 785 0 диф­фе­рен­циа­ции в уров­нях оп­ла­ты тру­да ра­бот­ни­ков бюд­жет­ной сфе­ры на ос­но­ве Еди­ной та­риф­ной сет­ки. От­не­се­ние про­фес­сий ра­бо­чих к раз­ря­дам оп­ла­ты тру­да дан­ной та­риф­ной сет­ки осу­ще­ст­в­ля­ет­ся в со­от­вет­ст­вии с по­ста­нов­ле­ния­ми Мин­тру­да Рос­сии от 12 мая 1992 г. № 15а “О при­ме­не­нии дей­ст­вую­щих ква­ли­фи­ка­ци­он­ных спра­воч­ни­ков ра­бот, про­фес­сий ра­бо­чих и долж­но­стей слу­жа­щих на пред­при­яти­ях и в ор­га­ни­за­ци­ях, рас­по­ло­жен­ных на тер­ри­то­рии Рос­сии” и от 10 но­яб­ря 1992 г. № 31 Об ут­вер­жде­нии та­риф­но-ква­ли­фи­ка­ци­он­ных ха­рак­те­ри­стик по об­ще­от­рас­ле­вым про­фес­си­ям ра­бо­чих” (Разъ­яс­не­ние Мин­тру­да РФ от 15 де­каб­ря 1992 г. № 52. - Сбор­ник нор­ма­тив­ных ак­тов по тру­до­во­му за­ко­но­да­тель­ст­ву РФ (офи­ци­аль­ные ма­те­риа­лы). М., 1995, с. 186).*

*Ре­ше­ние во­про­са об оп­ла­те тру­да ра­бо­чих на ос­но­ве сис­те­мы ок­ла­дов от­не­се­но к ком­пе­тен­ции пред­при­ятия, уч­ре­ж­де­ния, ор­га­ни­за­ции, ко­то­рые са­мо­стоя­тель­но ут­вер­жда­ют пе­реч­ни про­фес­сий ра­бо­чих, чей труд под­ле­жит оп­ла­те на ос­но­ве ок­ла­дов, с ука­за­ни­ем их раз­ме­ров. Та­кие пе­реч­ни мо­гут быть оформ­ле­ны и в ви­де при­ло­же­ний к кол­лек­тив­но­му до­го­во­ру. При ут­вер­жде­нии этих пе­реч­ней мо­жет быть ис­поль­зо­ван Об­ще­рос­сий­ский клас­си­фи­ка­тор про­фес­сий ра­бо­чих, долж­но­стей слу­жа­щих я та­риф­ных раз­ря­дов, вве­ден­ный в дей­ст­вие с 1 ян­ва­ря 1996 г. (Об­ще­рос­сий­ский клас­си­фи­ка­тор про­фес­сий ра­бо­чих, долж­но­стей слу­жа­щих и та­риф­ных раз­ря­дов. Из­да­ние офи­ци­аль­ное. Мо­ск­ва, 1995).*

*Часть 2 ст. 80 за­кре­п­ля­ет пра­во пред­при­ятия, уч­ре­ж­де­ния, ор­га­ни­за­ции са­мо­стоя­тель­но оп­ре­де­лять вид, сис­те­мы оп­ла­ты тру­да, раз­ме­ры та­риф­ных ста­вок, ок­ла­дов, пре­мий, иных по­ощ­ри­тель­ных вы­плат и со­от­но­ше­ние в их раз­ме­рах ме­ж­ду от­дель­ны­ми ка­те­го­рия­ми ра­бо­таю­щих. Пол­ная сво­бо­да в реа­ли­за­ции дан­но­го пра­ва, оче­вид­но, мо­жет при­вес­ти к иг­но­ри­ро­ва­нию од­но­го из важ­ней­ших прин­ци­пов воз­на­гра­ж­де­ния за труд - “рав­ной оп­ла­ты за труд рав­ной цен­но­сти”, с од­ной сто­ро­ны, и к сни­же­нию уров­ня со­ци­аль­ных га­ран­тий - с дру­гой. Что­бы это­го не слу­чи­лось, дей­ст­вую­щее за­ко­но­да­тель­ст­во не до­пус­ка­ет ус­та­нав­ли­вать ус­ло­вия (вклю­чая и ус­ло­вия по оп­ла­те тру­да), ухуд­шаю­щие по­ло­же­ние ра­бот­ни­ков по срав­не­нию с за­ко­но­да­тель­ст­вом. Ус­ло­вия по оп­ла­те тру­па вклю­ча­ют­ся в кол­лек­тив­ные до­го­во­ры. За­кон “О кол­лек­тив­ных до­го­во­рах и со­гла­ше­ни­ях” в ред. от 24 но­яб­ря 1995 г. пре­ду­смат­ри­ва­ет, что ус­ло­вия кол­лек­тив­ных до­го­во­ров и со­гла­ше­ний, ухуд­шаю­щие по срав­не­нию с за­ко­но­да­тель­ст­вом по­ло­же­ние ра­бот­ни­ков, не­дей­ст­ви­тель­ны (ст. 3 За­ко­на). В цен­тра­ли­зо­ван­ном по­ряд­ке в на­стоя­щее вре­мя осу­ще­ст­в­ля­ет­ся нор­ми­ро­ва­ние са­ла­ты тру­да ра­бот­ни­ков, за­ня­тых в бюд­жет­ной сфе­ре. За­ко­но­да­тель­но за­кре­п­лен­ные для оп­ла­ты их тру­да раз­ме­ры ок­ла­дов, та­риф­ных ста­вок не мо­1ут быть по­ни­же­ны ни при ка­ких ус­ло­ви­ях н ос­но­ве кол­лек­тив­но-до­го­вор­но­го ре­гу­ли­ро­ва­ния.*

*Нор­мы оп­ла­ты тру­да, а так­же со­ци­аль­ные га­ран­тии и льго­ты для ра­бот­ни­ков мо­гут быть ус­та­нов­ле­ны в от­рас­ле­вых (меж­от­рас­ле­вых) и про­фес­сио­наль­ных та­риф­ных со­гла­ше­ни­ях. Воз­ни­ка­ет во­прос, мо­1ут ли они быть по­ни­же­ны в кол­лек­тив­ном до­го­во­ре кон­крет­ной ор­га­ни­за­ции, от­но­ся­щей­ся к дан­ной от­рас­ли? От­вет на дан­ный во­прос со­дер­жит­ся в ст. 22 За­ко­на “О кол­лек­тив­ных до­го­во­рах и со­гла­ше­ни­ях” в ред. от 24 но­яб­ря 1995 г. Она, в ча­ст­но­сти, пре­ду­смат­ри­ва­ет, что дей­ст­вие со­гла­ше­ния рас­про­стра­ня­ет­ся на ра­бот­ни­ков, ра­бо­то­да­те­лей, ор­ган ис­пол­ни­тель­ной вла­сти, ко­то­рые упол­но­мо­чи­ли уча­ст­ни­ков со­гла­ше­ния раз­ра­бо­тать и за­клю­чить ею от их име­ни. В тех слу­ча­ях, ко­гда на ра­бот­ни­ков од­но­вре­мен­но рас­про­стра­ня­ет­ся дей­ст­вие раз­лич­ных со­гла­ше­ний, дей­ст­ву­ют наи­бо­лее бла­го­при­ят­ные для ра­бот­ни­ков ус­ло­вия со­гла­ше­ний. Сле­до­ва­тель­но, ес­ли в про­фес­сио­наль­ном та­риф­ном со­гла­ше­нии со­дер­жат­ся ус­ло­вия, ус­та­нав­ли­ваю­щие бо­лее вы­со­кий уро­ка оп­ла­ты тру­ня во срав­не­нию с от­рас­ле­вым (меж­от­рас­ле­вым) та­риф­ным со­гла­ше­ни­ем, то сто­ро­ны кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра, упол­но­мо­чив­шие сво­их пред­ста­ви­те­лей уча­ст­во­вать и раз­ра­бот­ке и за­клю­че­ние от их име­ни та­ко­го про­фес­сио­наль­но­го та­риф­но­го со­гла­ше­ния, не мо­гут вклю­чать в кол­лек­тив­ный до­го­вор ус­ло­вия, по­ни­жаю­щие оп­ла­ту тру­да ра­бот­ни­ков, на ко­то­рых оно рас­про­стра­ня­ет­ся.*

*Как ре­ша­ет­ся во­прос в слу­ча­ях, ко­гда ра­бо­то­да­те­ли и пред­ста­ви­те­ли ра­бот­ни­ков не уча­ст­во­ва­ли в раз­ра­бот­ке и за­клю­че­нии со­гла­ше­ний? В си­лу ст. 22 За­ко­на “О кол­лек­тив­ных до­го­во­рах н со­гла­ше­ни­ях” в тех слу­ча­ях, ко­гда на фе­де­раль­ном уров­не за­клю­че­но от­рас­ле­вое (меж­от­рас­ле­вое) та­риф­ное со­гла­ше­ние, про­фес­сио­наль­ное та­риф­ное со­гла­ше­ние, в сфе­ру дей­ст­вия ко­то­ро­го вклю­ча­ет­ся не ме­нее чем 50 про­цен­тов ра­бот­ни­ков от­рас­ли (от­рас­лей), про­фес­сии, ми­нистр тру­да РФ име­ет пра­во пред­ло­жить ра­бо­то­да­те­лям, не уча­ст­во­вав­шим в за­клю­че­нии дан­но­го со­гла­ше­ния, при­сое­ди­нить­ся к не­му. Ес­ли ра­бо­то­да­те­ли или со­от­вет­ст­вую­щие пред­ста­ви­те­ли ра­бот­ни­ков в те­че­ние 30 ка­лен­дар­ных дней с мо­мен­та по­лу­че­ния пред­ло­же­ния не зая­ви­ли о сво­ем не­со­гла­сии при­сое­ди­нить­ся к не­му, со­гла­ше­ние счи­та­ет­ся рас­про­стра­нен­ным на дан­ных ра­бо­то­да­те­лей с мо­мен­та по­лу­че­ния пред­ло­же­ния. В ука­зан­ных слу­ча­ях кол­лек­тив­ные до­го­во­ры, за­клю­чае­мые на пред­при­яти­ях, в ор­га­ни­за­ци­ях, ру­ко­во­ди­те­ли ко­то­рых по­ду­чи­ли со­от­вет­ст­вую­щее пред­ло­же­ние, но не вы­ра­зи­ли в ус­та­нов­лен­ный срок сво­его не­со­гла­сия о при­сое­ди­не­нии к со­гла­ше­нию, оче­вид­но, не мо­гут со­дер­жать ус­ло­вия, по­ни­жаю­щие раз­мер оп­ла­ты тру­да ра­бот­ни­ков по срав­не­нию с за­клю­чен­ны­ми со­гла­ше­ния­ми.*

*Пре­дос­тав­ле­ние пред­при­яти­ям, уч­ре­ж­де­ни­ям, ор­га­ни­за­ци­ям пра­ва са­мо­стоя­тель­но оп­ре­де­лять вид, сис­те­мы, раз­ме­ры оп­ла­ты тру­да, пре­мий и иных по­ощ­ри­тель­ных вы­плат долж­но ис­клю­чить воз­мож­ность иг­но­ри­ро­ва­ния оп­ре­де­лен­ных со­ци­аль­ных га­ран­тий в час­ти оп­ла­та тру­да. Од­ной из них яв­ля­ет­ся за­пре­ще­ние ус­та­нав­ли­вать оп­ла­ту тру­да ни­же ми­ни­маль­но­го раз­ме­ра, ус­та­нов­лен­но­го за­ко­ном. Од­на­ко та­кой ми­ни­мум пре­ду­смот­рен для оп­ла­ты са­мо­го про­стей­ше­го, не­ква­ли­фи­ци­ро­ван­но­го тру­да. Про­бле­ма же га­ран­ти­ро­ван­но­сти оп­ла­ты тру­да зна­чи­тель­но ши­ре. Она, в ча­ст­но­сти, ка­са­ет­ся так­же ра­ди го­су­дар­ст­ва в ус­та­нов­ле­нии оп­ре­де­лен­но­го со­ци­аль­но­го стан­дар­та оп­ла­ты тру­да раз­лич­ной сте­пе­ни слож­но­сти, а не толь­ко про­стей­ше­го, ко­гда раз­ме­ры та­риф­ных ста­вок, ок­ла­дов при оп­ла­те тру­да раз­лич­ной ква­ли­фи­ка­ции не мо­гут ус­та­нав­ли­вать­ся ни­же оп­ре­де­лен­но­го уров­ня. Сей­час по­ка еще идет по­иск оп­ти­маль­ных спо­со­бов ре­ше­ния дан­ной про­бле­мы, не­ко­то­рые из них уже ап­ро­би­ру­ют­ся. Так, Ге­не­раль­ным со­гла­ше­ни­ем на 1996-1997 гг. ре­ко­мен­ду­ет­ся при­ме­нять та­риф­ные став­ки Еди­ной та­риф­ной сет­ки в ка­че­ст­ве га­ран­ти­руе­мых ми­ни­маль­ных раз­ме­ров оп­ла­ты тру­да со­от­вет­ст­вую­щей ква­ли­фи­ка­ци­он­ной слож­но­сти для ра­бот­ни­ков сквоз­ных про­фес­сий вне­бюд­жет­ной сфе­ры (п. 18).*

*В со­от­вет­ст­вии с Ин­ст­рук­ци­ей о со­ста­ве фон­да за­ра­бот­ной пла­ты и вы­плат со­ци­аль­но­го ха­рак­те­ра от 10 ша­ля 1995 г. (Бюлл. Мин­тру­да РФ. 1995, Не 9) к чис­лу над­ба­вок и до­п­лат к за­ра­бот­ной пла­те, ко­то­рые пре­ду­смот­ре­ны за­ко­но­да­тель­ст­вом, мож­но от­не­сти сле­дую­щие: за до­пуск к го­су­дар­ст­вен­ной тай­не: еже­ме­сяч­ные или еже­квар­таль­ные воз­но­ше­ния (над­бав­ки) за вы­еду лет, стаж ра­бо­ты: вы­пла­ты, обу­слов­лен­ные рай­он­ным ре­гу­ли­ро­ва­ни­ем оп­ла­ты тру­да по рай­он­ным ко­эф­фи­ци­ен­там, ко­эф­фи­ци­ен­там за ра­бо­ту в пус­тын­ных, без­вод­ных ме­ст­но­стях н в вы­со­ко­гор­ных рай­онах; про­цент­ные над­бав­ки к за­ра­бот­ной пла­те за стаж ра­бо­ты в рай­онах Край­не­го Се­ве­ра, в при­рав­нен­ных к ним ме­ст­но­стях и дру­гих рай­онах с тя­же­лы­ми при­род­но-кли­ма­ти­че­ски­ми ус­ло­вия­ми; до­п­ла­ты за ра­бо­ту во вред­ных или опас­ных ус­ло­ви­ях и на тя­же­лых ра­бо­тах; до­п­ла­ты за ра­бо­ту в ноч­ное вре­мя; оп­ла­та* *ра­бо­ты в вы­ход­ные и празд­нич­ные дни; до­п­ла­та за* *сверх­уроч­ную ра­бо­ту; до­п­ла­ты ра­бот­ни­кам за дни от­ды­ха (от­гу­ла), пре­дос­тав­лен­ные в свя­зи с ра­бо­той* *сверх нор­маль­ной про­дол­жи­тель­но­сти ра­бо­че­го вре­ме­ни ври вах­то­вом ме­то­де ор­га­ни­за­ции ра­бот, при сум­ми­ро­ван­ном уче­те ра­бо­че­го вре­ме­ни и в дру­гих слу­ча­ях, ус­та­нов­лен­ных за­ко­но­да­тель­ст­вом: до­п­ла­та ра­бот­ни­кам, по­сто­ян­но* *за­ня­тым на под­зем­ных ра­бо­тах, за нор­ма­тив­ное вре­мя их пе­ре­дви­же­ния в шах­те (руд­ни­ке) от ство­ла к* *мес­ту ра­бо­ты н об­рат­но.*

# Сис­те­мы оп­ла­ты тру­да.

*Труд ра­бот­ни­ков оп­ла­чи­ва­ет­ся по­вре­мен­но, сдель­но или по иным сис­те­мам оп­ла­ты тру­да. Оп­ла­та мо­жет про­из­во­дит­ся за ин­ди­ви­ду­аль­ные и кол­лек­тив­ные ре­зуль­та­ты ра­бо­ты.*

*Для уси­ле­ния ма­те­ри­аль­ной за­ин­те­ре­со­ван­но­сти ра­бот­ни­ков в вы­пол­не­нии пла­нов и до­го­вор­ных обя­за­тельств, по­вы­ше­нии эф­фек­тив­но­сти про­из­вод­ст­ва и ка­че­ст­ва ра­бо­ты мо­гут вво­дит­ся сис­те­мы пре­ми­ро­ва­ния, воз­на­гра­ж­де­ния по ито­гам ра­бо­ты за год, дру­гие фор­мы ма­те­ри­аль­но­го по­ощ­ре­ния.*

*Ха­рак­тер об­ще­ст­вен­но­го тру­да мно­го­об­ра­зен и ре­зуль­та­ты его не мо­гут быть уч­те­ны на ос­но­ве ка­ко­го-то еди­но­го кри­те­рия для оп­ре­де­ле­ния раз­ме­ра воз­на­гра­ж­де­ния ра­бот­ни­ку. По­это­му при­ме­ня­ют­ся раз­ные спо­со­бы ус­та­нов­ле­ния за­ви­си­мо­сти раз­ме­ра оп­ла­ты тру­да от ею ре­зуль­та­та. Сис­те­мой оп­ла­ты тру­да при­зна­ет­ся спо­соб со­из­ме­ре­ния раз­ме­ра воз­на­гра­ж­де­ния и труд с его ре­зуль­та­та­ми ли­бо за­тра­та­ми. Сис­те­мы оп­ла­ты тру­да мо­гут быть раз­лич­ны­ми, од­на­ко две из них яв­ля­ют­ся ос­нов­ны­ми и со­от­вет­ст­ву­ют двум ос­нов­ным спо­со­бам уче­та за­трат тру­да. Пер­вый спо­соб - это учет про­ра­бо­тан­но­го вре­ме­ни. При та­ком уче­те при­ме­ня­ет­ся по­вре­мен­ная сис­те­ма оп­ла­ты тру­да, ко­гда оп­ла­те под­де­ла­ет про­ра­бо­тан­ное ко­ли­че­ст­во ра­бо­че­го вре­ме­ни. Вто­рой спо­соб - это учет ка­че­ст­ва про­из­ве­ден­ной ра­бот­ни­ком про­дук­ции над­ле­жа­ще­го ка­че­ст­ва ли­бо вы­пол­нен­ных им опе­ра­ций. В этом слу­чае труд оп­ла­чи­ва­ет­ся на ос­но­ве сдель­ной сис­те­мы оп­ла­ты тру­да. Пред­при­ятие са­мо­стоя­тель­но вы­би­ра­ет сис­те­му оп­ла­ты тру­да тех или иных ка­те­го­рий ра­бот­ни­ков, од­на­ко дан­ный вы­бор за­ви­сит от це­ло­го ря­да фак­то­ров: за­ин­те­ре­со­ван­но­сти в сти­му­ли­ро­ва­нии вы­пус­ка как мож­но боль­ше­го ко­ли­че­ст­ва оп­ре­де­лен­ной про­дук­ции и ре­аль­но­сти дос­ти­же­ния этой це­ли с уче­том осо­бен­но­стей тех­но­ло­ги­че­ско­го про­цес­са; форм ор­га­ни­за­ции тру­да, со­стоя­ния нор­ми­ро­ва­ния и т. д.*

*По­вре­мен­ная и сдель­ная сис­те­мы на прак­ти­ке при­ме­ня­ют­ся, как пра­ви­ло, в со­че­та­нии с ины­ми до­пол­ни­тель­ны­ми сис­те­ма­ми оп­ла­ты тру­да, на­при­мер, пре­ми­аль­ны­ми, в свя­зи с чем на­зы­ва­ют­ся: по­вре­мен­но-пре­ми­аль­ной и сдель­но-пре­ми­аль­ной.*

*При по­вре­мен­ной сис­те­ме оп­ла­ты тру­да оп­ла­чи­ва­ет­ся про­ра­бо­тан­ное вре­мя на ос­но­ве та­риф­ной став­ки. В за­ви­си­мо­сти от еди­ни­цы уче­та про­ра­бо­тан­но­го вре­ме­ни при­ме­ня­ют­ся та­риф­ные став­ки: ча­со­вые, днев­ные и ме­сяч­ные. Ко­неч­ный за­ра­бо­ток ра­бот­ни­ка, труд ко­то­ро­го оп­ла­чи­ва­ет­ся на ос­но­ве ча­со­вой или днев­ной та­риф­ной став­ки, со­от­вет­ст­вен­но за­ви­сит от чис­ла ра­бо­чих ча­сов или дней, от­ра­бо­тан­ных в учет­ном пе­рио­де.*

*В слу­чае при­ме­не­ния для оп­ла­ты тру­да ме­сяч­ной та­риф­ной став­ки за­ра­бо­ток ра­бот­ни­ка, пол­но­стью про­ра­бо­тав­ше­го все ра­бо­чие дни по гра­фи­ку в дан­ном ме­ся­це, не бу­дет из­ме­нять­ся по ме­ся­цам в за­ви­си­мо­сти от раз­но­го чис­ла ра­бо­чих дней в ка­лен­дар­ном ме­ся­це.*

*Во­прос о при­ме­не­нии кон­крет­но­го ви­да та­риф­ных ста­вок для оп­ла­ты тру­да ра­бот­ни­ка (груп­пы ра­бот­ни­ков) ре­ша­ет­ся ад­ми­ни­ст­ра­ци­ей пред­при­ятия по со­гла­со­ва­нию с со­от­вет­ст­вую­щим вы­бор­ным проф­со­юз­ным ор­га­ном.*

*Сдель­ная сис­те­ма оп­ла­ты тру­да при­ме­ня­ет­ся там и то­гда, где и ко­гда есть ре­аль­ная воз­мож­ность фик­си­ро­вать ко­ли­че­ст­вен­ные по­ка­за­те­ли ре­зуль­та­та тру­да и нор­ми­ро­вать его пу­тем ус­та­нов­ле­ния норм вы­ра­бот­ки, норм вре­ме­ни” нор­ми­ро­ван­но­го про­из­вод­ст­вен­но­го за­да­ния. По сдель­ной сис­те­ме оп­ла­чи­ва­ет­ся, та­ким об­ра­зом, ко­ли­че­ст­во про­из­ве­ден­ной про­дук­ции (вы­пол­нен­ных опе­ра­ций) над­ле­жа­ще­го ка­че­ст­ва. Ес­ли при по­вре­мен­ной сис­те­ме труд оп­ла­чи­ва­ет­ся на ос­но­ве та­риф­ной став­ки (ча­со­вой, днев­ной, ме­сяч­ной), то при сдель­ной оп­ла­те оп­ла­та про­из­во­дит­ся на ос­но­ве сдель­ных рас­це­нок. Сдель­ная рас­цен­ка-ве­ли­чи­на про­из­вод­ная, она оп­ре­де­ля­ет­ся рас­чет­ным пу­тем. Два это­го не­об­хо­ди­мо та­риф­ную став­ку по раз­ря­ду вы­пол­нен­ной ра­бо­ты раз­де­лить на нор­му вы­ра­бот­ки ли­бо дан­ную став­ку ум­но­жать на нор­му вре­ме­ни. Ко­неч­ный за­ра­бо­ток оп­ре­де­ля­ет­ся пу­тем ум­но­же­ния сдель­ной рас­цен­ки на ко­ли­че­ст­во про­из­ве­ден­ной про­дук­ции (вы­пол­нен­ных опе­ра­ции). В за­ви­си­мо­сти от спо­со­ба под­сче­та за­ра­бот­ка при сдель­ной оп­ла­те при­ме­ня­ет­ся пря­мая сдель­ная, сдель­но-про­грес­сив­ная, кос­вен­ная, ак­корд­ная сис­те­мы оп­ла­ты тру­да.*

*При пря­мой сдель­ной оп­ла­те за­ра­бо­ток оп­ре­де­ля­ет­ся по оди­на­ко­вой рас­цен­ке за всю про­из­ве­ден­ную про­дук­цию. При сдель­но-про­грес­сив­ной оп­ла­те за­ра­бо­ток за про­из­ве­ден­ную про­дук­цию в пре­де­лах ус­та­нов­лен­ной нор­мы на­чис­ля­ет­ся на ос­но­ве нор­маль­ной сдель­ной рас­цен­ки, а за про­дук­цию сверх нор­мы - по про­грес­сив­но-на­рас­таю­щим рас­цен­кам. Кос­вен­ная сдель­ная оп­ла­та при­ме­ня­ет­ся для вспо­мо­га­тель­ных ра­бо­чих и раз­мер их за­ра­бот­ка за­ви­сит от ре­зуль­та­тов тру­да ос­нов­ных ра­бо­чих, ко­то­рых они об­слу­жи­ва­ют. Ак­корд­ная оп­ла­та тру­да пре­ду­смат­ри­ва­ет ус­та­нов­ле­ние раз­ме­ра воз­на­гра­ж­де­ния за пол­ный ком­плекс вы­пол­нен­ных ра­бот без уче­та про­из­вод­ст­вен­ных опе­ра­ций, вы­пол­нен­ных ра­бот­ни­ком.*

*По­вре­мен­ная и сдель­ная сис­те­мы оп­ла­ты тру­да при­ме­ня­ют­ся в со­че­та­нии с пре­ми­аль­ной сис­те­мой. Пре­ми­аль­ные сис­те­мы за­кре­п­ля­ют­ся пу­тем ло­каль­но­го ре­гу­ли­ро­ва­ния в со­от­вет­ст­вую­щих по­ло­же­ни­ях. По­ло­же­ния ус­та­нав­ли­ва­ют кон­крет­ные по­ка­за­те­ли н ус­ло­вия пре­ми­ро­ва­ния, при вы­пол­не­нии ко­то­рых у ра­бот­ни­ка воз­ни­ка­ет пра­во тре­бо­вать со­от­вет­ст­вую­щую пре­ми­аль­ную вы­пла­ту, а пред­при­ятие обя­за­но ее про­из­ве­сти. По­ло­же­ния о пре­ми­ро­ва­нии оп­ре­де­ля­ют по­ка­за­те­ли и ус­ло­вия пре­ми­ро­ва­ния с уче­том за­дач, ко­то­рые ха­рак­тер­ны для дан­ной ка­те­го­рии ра­бот­ни­ков в про­цес­се дос­ти­же­ния ко­неч­но­го вы­со­ко­го ре­зуль­та­та тру­да. Так, ра­бо­чие пре­ми­ру­ют­ся за вы­пол­не­ние про­из­вод­ст­вен­ных за­да­ний, сбе­ре­же­ние сы­рья, ма­те­риа­лов, энер­гии: за рост про­из­во­ди­тель­но­сти тру­да, по­вы­ше­ние ка­че­ст­ва про­из­во­ди­мой про­дук­ции, ос­вое­ние но­вой тех­ни­ки и тех­но­ло­гии. Ра­бот­ни­ки служ­бы тех­ни­че­ско­го кон­тро­ля пре­ми­ру­ют­ся в за­ви­си­мо­сти от по­ка­за­те­лей ка­че­ст­ве про­дук­ции.*

*При оп­ре­де­ле­нии за­ра­бот­ка, на ко­то­рый на­чис­ля­ют­ся пре­мия, в не­го вклю­ча­ют­ся по­ми­мо та­риф­ной став­ки и ок­ла­да до­п­ла­ты и над­бав­ки к став­ке (ок­ла­ду): за ра­бо­ту в не­бла­го­при­ят­ных ус­ло­ви­ях, ин­тен­сив­ность тру­да, ра­бо­ту в ноч­ное вре­мя, за со­вме­ще­ние про­фес­сий, вы­пол­не­ние обя­зан­но­стей бри­га­ди­ра, уве­ли­че­ние объ­е­ма ра­бот, за вы­со­кое про­фес­сио­наль­ное мас­тер­ст­во, за класс­ность, вы­пол­не­ние осо­бо важ­ной ра­бо­ты.*

# Оп­ла­та при от­кло­не­нии от нор­маль­ных ус­ло­вий тру­да

*В дан­ной ста­тье за­кре­п­ле­но пра­во ра­бот­ни­ка на по­вы­шен­ную оп­ла­ту его тру­да, ес­ли он вы­пол­ня­ет ра­бо­ту в ус­ло­ви­ях, от­кло­няю­щих­ся от нор­маль­ных. За­кон пре­ду­смат­ри­ва­ет, что по­вы­ше­ние оп­ла­ты про­из­во­дит­ся пу­тем до­пол­ни­тель­ных вы­плат к ос­нов­но­му за­ра­бот­ку ра­бот­ни­ка. Ст. 85 не со­дер­жит ис­чер­пы­ваю­ще­го пе­реч­ня ус­ло­вий тру­да, от­кло­няю­щих­ся от нор­маль­ных. К та­ким ус­ло­ви­ям бес­спор­но от­но­сят­ся те, ко­то­рые пе­ре­чис­ле­ны в этой ста­тье, и лю­бые дру­гие, ко­то­рые бу­дут от­не­се­ны к ним на ос­но­ва­нии ло­каль­но­го ре­гу­ли­ро­ва­ния. Кро­ме то­го, при за­клю­че­нии тру­до­во­го до­го­во­ра (кон­трак­та) сто­ро­ны мо­гут до­го­во­рить­ся о до­п­ла­те за от­кло­не­ние от нор­маль­ных ус­ло­вий тру­да, ес­ли со­чтут ус­ло­вия вы­пол­не­ния ра­бо­ты дан­ным ра­бот­ни­ком, от­кло­няю­щи­ми­ся от нор­маль­ных. Та­кое ус­ло­вие тру­до­во­го до­го­во­ра в си­лу ст. 15 КЗоТ ста­но­вит­ся обя­за­тель­ным для ра­бо­то­да­те­ля.*

*Та­ким об­ра­зом, пра­во ра­бот­ни­ка тре­бо­вать до­п­ла­ты за ра­бо­ту, вы­пол­няе­мую в ус­ло­ви­ях, от­кло­няю­щих­ся от нор­маль­ных, мо­жет вы­те­кать как из за­ко­но­да­тель­ст­ва, кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра, так и из со­гла­ше­ния сто­рон.*

*Раз­мер до­п­лат за ра­бо­ту при от­кло­не­нии от нор­маль­ных ус­ло­вий тру­да и ус­ло­вия их вы­пла­ты оп­ре­де­ля­ют­ся пред­при­яти­ем са­мо­стоя­тель­но. Они фик­си­ру­ют­ся в кол­лек­тив­ном до­го­во­ре ли­бо в спе­ци­аль­ных по­ло­же­ни­ях, как пра­ви­ло, при­ла­гае­мых к кол­лек­тив­но­му до­го­во­ру.*

*Об ус­ло­ви­ях тру­да, при­знан­ных за­ко­но­да­тель­ст­вом от­кло­няю­щи­ми­ся от нор­маль­ных, и раз­ме­рах до­п­лат за ра­бу в та­ких ус­ло­ви­ях см. ком­мен­та­рий к ст.ст.86-90 КЗоТ.*

*По тру­до­во­му до­го­во­ру (кон­трак­ту) тру­дя­щий­ся обя­зу­ет­ся вы­пол­нять ра­бо­ту по оп­ре­де­лен­ной спе­ци­аль­но­сти, ква­ли­фи­ка­ции или долж­но­сти с под­чи­не­ни­ем внут­рен­не­му тру­до­во­му рас­по­ряд­ку (ст. №5 КЗоТ). За­кон за­пре­ща­ет ад­ми­ни­ст­ра­ции пред­при­ятий, уч­ре­ж­де­ний, ор­га­ни­за­ций тре­бо­вать от ра­бот­ни­ка вы­пол­не­ния ра­бо­ты не обу­слов­лен­ной тру­до­вым до­го­во­ром (кон­трак­том) (ст. 24 КЗоТ). Сле­до­ва­тель­но, ад­ми­ни­ст­ра­ция обя­за­на так ор­га­ни­зо­вать труд, что­бы ка­ж­дый ра­бот­ник вы­пол­нял ра­бо­ты той сте­пе­ни слож­но­сти, ко­то­рая со­от­вет­ст­ву­ет при­сво­ен­но­му ему раз­ря­ду, и с на­груз­кой, дос­та­точ­ной на пол­ный ра­бо­чий день, по­сколь­ку раз­мер оп­ла­ты тру­да в пол­ном объ­е­ме со­от­вет­ст­ву­ет пол­ной нор­ме тру­да. По­это­му при от­сут­ст­вии у ра­бот­ни­ка ра­бо­ты, дос­та­точ­ной для пол­но­го ра­бо­че­го дня, ад­ми­ни­ст­ра­ция мо­жет по­ру­чить ему, с его со­гла­сия, вы­пол­не­ние дру­гой ра­бо­ты, ко­то­рая до­пол­ни­тель­ной оп­ла­те не под­ле­жит.*

*Ра­бо­чие, труд ко­то­рых оп­ла­чи­ва­ет­ся на ос­но­ве по­вре­мен­ной сис­те­мы, по ус­ло­ви­ям про­из­вод­ст­ва мо­гут в не­ко­то­рых слу­ча­ях вы­пол­нять ра­бо­ты, не со­от­вет­ст­вую­щие при­сво­ен­ной им ква­ли­фи­ка­ции. По­сколь­ку оп­ла­та тру­да ра­бо­чих-по­вре­мен­щи­ков про­из­во­дит­ся за про­ра­бо­тан­ное в учет­ном пе­рио­де вре­мя, то за­ра­бо­ток на­чис­ля­ет­ся с уче­том фак­ти­че­скою вре­ме­ни, за­тра­чен­но­го для вы­пол­не­ния ра­бо­ты той или иной слож­но­сти на ос­но­ве та­риф­ной став­ки, со­от­вет­ст­вую­щей раз­ря­ду вы­пол­нен­ной ра­бо­ты. При этом раз­мер та­риф­ной став­ки не мо­жет быть ни­же то­го раз­ря­да, ко­то­рый при­сво­ен ра­бот­ни­ку по ос­нов­ной ра­бо­те.*

*При вы­пол­не­нии ра­бо­чим-по­вре­мен­щи­ком ра­бот, раз­лич­ных по сво­ей ква­ли­фи­ка­ции, ко­гда фак­ти­че­ски за­тра­чен­ное на их вы­пол­не­ние вре­мя учесть не­воз­мож­но, оп­ла­та про­из­во­дит­ся за всю вы­пол­нен­ную ра­бо­ту по та­риф­ной став­ке, ус­та­нов­лен­ной для оп­ла­ты наи­бо­лее слож­ной и вы­со­ко­оп­ла­чи­вае­мой ра­бо­ты.*

*Слу­жа­щие, вы­пол­няю­щие ра­бо­ты раз­лич­ной слож­но­сти, име­ют пра­во в си­лу ст. 86 КЗоТ на воз­на­гра­ж­де­ние ис­хо­дя из раз­ме­ра долж­но­ст­но­го ок­ла­да, ус­та­нов­лен­но­го по вы­ше­оп­ла­чи­вае­мой долж­но­сти.*

*Ра­бо­чим-сдель­щи­кам, вы­пол­няю­щим ра­бо­ты, ко­то­рые та­ри­фи­ци­ро­ва­ны по бо­лее вы­со­ко­му раз­ря­ду, чем при­сво­ен­ный ра­бот­ни­ку, оп­ла­та про­из­во­дит­ся по раз­ря­ду вы­пол­нен­ной ра­бо­ты. Это зна­чит, что при оп­ре­де­ле­нии сдель­ной рас­цен­ки во вни­ма­ние при­ни­ма­ет­ся та­риф­ная став­ка, со­от­вет­ст­вую­щая раз­ря­ду вы­пол­нен­ной ра­бо­ты (о по­ряд­ке оп­ре­де­ле­ния сдель­ных рас­це­нок см. ком­мен­та­рий к ст. 105 КЗоТ).*

*Пра­во на по­лу­че­ние меж­раз­ряд­ной раз­ни­цы пре­дос­тав­ле­но ра­бо­чим, труд ко­то­рых оп­ла­чи­ва­ет­ся по сдель­ной сис­те­ме при вы­пол­не­нии ими ра­бот, та­ри­фи­ци­ро­ван­ных ни­же, чем при­сво­ен­ный им раз­ряд. Ус­ло­вие о вы­пла­те меж­раз­ряд­ной раз­ни­цы вклю­ча­ет­ся, как пра­ви­ло, в кол­лек­тив­ные до­го­во­ры тех пред­при­ятий, на ко­то­рых по ус­ло­ви­ям про­из­вод­ст­ва для оп­ре­де­лен­ных ка­те­го­рий ра­бо­чих час­то воз­ни­ка­ет не­об­хо­ди­мость вы­пол­не­ния ра­бот раз­лич­ной ква­ли­фи­ка­ции. Ес­ли в кол­лек­тив­ный до­го­вор не вклю­че­но ус­ло­вие о вы­пла­те меж­раз­ряд­ной раз­ни­цы, то пра­во на ее по­лу­че­ние име­ют толь­ко те ра­бот­ни­ки, у ко­то­рых дан­ное ус­ло­вие пре­ду­смот­ре­но в тру­до­вом до­го­во­ре (кон­трак­те).*

*Раз­мер до­п­ла­ты к сдель­но­му за­ра­бот­ку ра­бо­че­му-сдель­щи­ку, имею­ще­му пра­во на вы­пла­ту меж­раз­ряд­ной раз­ни­цы, со­став­ля­ет раз­ни­цу ме­ж­ду раз­ме­ра­ми та­риф­ных ста­вок по раз­ря­ду вы­пол­нен­ной ра­бо­ты и раз­ря­ду, при­сво­ен­но­му ра­бот­ни­ку.*

# Оп­ла­та тру­да, при­ме­няе­мо­го в осо­бых ус­ло­ви­ях

*Осо­бые ус­ло­вия тру­да - од­но из ос­но­ва­ний диф­фе­рен­циа­ции в оп­ла­те тру­да (см. ком­мен­та­рий к ст. 80, §2). По­вы­шен­ная оп­ла­та за ра­бо­ту с тя­же­лы­ми и вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да ус­та­нав­ли­ва­ет­ся пу­тем уве­ли­че­ния раз­ме­ров та­риф­ных ста­вок (ок­ла­дов) ли­бо вве­де­ни­ем до­п­лат к став­кам (ок­ла­дам) за ра­бо­ту с та­ки­ми ус­ло­вия­ми.*

*Пе­реч­ни ра­бот с со­от­вет­ст­вую­щи­ми ус­ло­вия­ми ут­вер­жда­ют­ся пред­при­ятия­ми са­мо­стоя­тель­но. При оп­ре­де­ле­нии раз­ме­ров ме­сяч­ных та­риф­ных ста­вок (ок­ла­дов) мо­гут быть уч­те­ны ко­эф­фи­ци­ен­ты, ус­та­нов­лен­ные по груп­пам ви­дов про­из­водств и ра­бот, по­вы­шаю­щие раз­мер ме­сяч­ной та­риф­ной став­ки (ок­ла­да) ли­бо раз­ря­да с уче­том слож­но­сти и ус­ло­вий вы­пол­няе­мых ра­бот. Та­ких групп пять. В за­ви­си­мо­сти от груп­пы ви­да про­из­вод­ст­ва и ра­бот ус­та­нов­ле­ны сле­дую­щие ко­эф­фи­ци­ен­ты:*

*груп­па 1- 2,1*

*груп­па 2- 1,7*

*груп­па 3- 1,5*

*груп­па 4- 1,35*

*груп­па 5-1,2*

*Ука­зан­ные ко­эф­фи­ци­ен­ты при оп­ла­те тру­да ра­бот­ни­ков вне­бюд­жет­ной сфе­ры эко­но­ми­ки мо­гут быть и бо­лее вы­со­ки­ми (о ко­эф­фи­ци­ен­тах по­вы­ше­ния раз­ме­ра та­риф­ной став­ки и ви­дах про­из­водств и ра­бот, рас­пре­де­лен­ных по груп­пам, см. Бюлл. Мин­тру­да РФ,1995,№5,с.13).*

*В со­от­вет­ст­вии с за­ко­но­да­тель­ст­вам, дей­ст­вую­щим до на­ча­ла эко­но­ми­че­ских ре­форм, раз­мер до­п­лат к та­риф­ным став­кам (ок­ла­дам) за ра­бо­ту с тя­же­лы­ми и вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да по­вы­шал­ся до 12, и с осо­бо тя­же­лы­ми и вред­ны­ми ус­ло­вия­ми до 24 про­цен­тов став­ки (ок­ла­да). Ниж­ний пре­дел это­го по­вы­ше­ния не фик­си­ро­вал­ся. В на­стоя­щее вре­мя раз­мер до­п­лат за ука­зан­ные ус­ло­вия тру­да ус­та­нав­ли­ва­ет­ся пред­при­ятия­ми са­мо­стоя­тель­но, од­на­ко он не ма­жет быть ни­же раз­ме­ров, пре­ду­смот­рен­ных со­от­вет­ст­вую­щи­ми ре­ше­ния­ми Пра­ви­тель­ст­ва РФ или, по его по­ру­че­нию, дру­ги­ми ор­га­на­ми. Так, по­ста­нов­ле­ни­ем Мин­тру­да РФ от 25 ап­ре­ля 1995 г. №25 ут­вер­жде­на ин­ст­рук­ция о по­ряд­ке вы­пла­ты за­ра­бот­ной пла­ты ра­бот­ни­кам уч­ре­ж­де­ний, ор­га­ни­за­ций и пред­при­ятий, рас­по­ло­жен­ных на тер­ри­то­рии Че­чен­ской Рес­пуб­ли­ки (Билл. Мин­тру­да РФ, 1995, №5), в ко­то­рой пре­ду­смот­ре­но, что при оп­ла­те тру­да ра­бот­ни­ков ор­га­ни­за­ций вне­бюд­жет­ной сфе­ры эко­но­ми­ки та­риф­ные став­ки (ок­ла­ды) на ра­бо­тах с тя­же­лы­ми и вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да уве­ли­чи­ва­ют­ся по срав­не­нию с та­риф­ны­ми став­ка­ми (ок­ла­да­ми) для ана­ло­гич­ных ра­бот с нор­маль­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да на 12%, а на ра­бо­тах с осо­бо тя­же­лы­ми и осо­бо вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да - на 24%.*

*Цен­тра­ли­зо­ван­ное нор­ми­ро­ва­ние оп­ла­ты тру­да ох­ва­ты­ва­ет так­же ре­гу­ли­ро­ва­ние оп­ла­ты тру­да, при­ме­няе­мо­го в осо­бых ус­ло­ви­ях. Оно вклю­ча­ет ус­та­нов­ле­ние: ко­эф­фи­ци­ен­тов по­вы­ше­ния раз­ме­ра ме­сяч­ной та­риф­ной став­ки (ок­ла­да) 1 раз­ря­да с уче­том слож­но­сти и ус­ло­вий вы­пол­не­ния ра­бот по груп­пам ви­дов про­из­водств и ра­бот, пе­реч­ней ра­бот с осо­бо тя­же­лы­ми и осо­бо вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да (они ут­вер­жда­ют­ся по­ста­нов­ле­ния­ми Мин­тру­да РФ по пред­став­ле­нию со­от­вет­ст­вую­щих фе­де­раль­ных ор­га­нов ис­пол­ни­тель­ной вла­сти); раз­ме­ров по­вы­ше­ния та­риф­ных ста­вок (ок­ла­дов) на ра­бо­тах с тя­же­лы­ми, вред­ны­ми и осо­бо тя­же­лы­ми и осо­бо вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да. С уче­том спе­ци­фи­ки ус­ло­вий тру­да от­дель­ных ка­те­го­рий ра­бо­таю­щих оп­ла­та их тру­да мо­жет ре­гу­ли­ро­вать­ся спе­ци­аль­ны­ми ак­та­ми. Так, раз­мер ми­ни­маль­ных та­риф­ных ста­вок (долж­но­ст­ных ок­ла­дов) для ра­бот­ни­ков, за­ня­тых на тя­же­лых ра­бо­тах и ра­бо­тах с опас­ны­ми и (или) вред­ны­ми ус­ло­вия­ми тру­да на до­бы­че (пе­ре­ра­бот­ке) уг­ля, ус­та­нав­ли­ва­ет­ся трех­сто­рон­ним со­гла­ше­ни­ем упол­но­мо­чен­ных пред­ста­ви­те­лей ор­га­ни­за­ций по до­бы­че (пе­ре­ра­бот­ке) уг­ля, про­фес­сио­наль­ных сою­зов ра­бот­ни­ков уголь­ной про­мыш­лен­но­сти и Пра­ви­тель­ст­вом РФ. Раз­ме­ры ми­ни­маль­ных та­риф­ных ста­вок (долж­но­ст­ных ок­ла­дов) по ка­ж­дой про­фес­сии (долж­но­сти) ука­зан­ных ра­бот­ни­ков долж­ны пре­вы­шать ус­та­нов­лен­ные та­риф­ные став­ки (долж­но­ст­ные ок­ла­ды) по со­от­вет­ст­вую­щим про­фес­си­ям (долж­но­стям) для обыч­ных ус­ло­вий тру­да не ме­нее чем на де­сять про­цен­тов (ст. 20 Фе­де­раль­но­го за­ко­на от 20 ию­ня 1996 г. “О го­су­дар­ст­вен­ном ре­гу­ли­ро­ва­нии в об­лас­ти до­бы­чи и ис­поль­зо­ва­ния уг­ля, об осо­бен­но­стях со­ци­аль­ной за­щи­ты ра­бот­ни­ков ор­га­ни­за­ций уголь­ной про­мыш­лен­но­сти”. - СЗ РФ,1996.26,ст.3033).*

*С 1 ап­ре­ля 1996 г. ра­бот­ни­кам ор­га­ни­за­ций здра­во­охра­не­ния, фи­нан­си­руе­мых из фе­де­раль­но­го бюд­же­та, осу­ще­ст­в­ляю­щим ди­аг­но­сти­ку и ле­че­ние ВИЧ-ин­фи­ци­ро­ван­ных, а так­же ра­бот­ни­кам, ра­бо­та ко­то­рых свя­за­на с ма­те­риа­ла­ми, со­дер­жа­щи­ми ви­рус им­му­но­де­фи­ци­та че­ло­ве­ка, ус­та­нов­ле­на над­бав­ка за ра­бо­ту в опас­ных для здо­ро­вом ус­ло­ви­ях тру­да в раз­ме­ре 20% ок­ла­да (та­риф­ной став­ки), оп­ре­де­лен­но­го на ос­но­ве ЕТС, с со­хра­не­ни­ем для них дей­ст­вую­щих ус­ло­вий оп­ла­ты тру­да (для ука­зан­ных ра­бот­ни­ков ус­та­нов­ле­но так­же со­кра­щен­ное ра­бо­чее вре­мя - 36 ча­сов в не­де­лю и еже­год­ный оп­ла­чи­вае­мый от­пуск 36 ра­бо­чих дней) (см. по­ста­нов­ле­ние Пра­ви­тель­ст­ва РФ от 3 ап­ре­ля 19­96г.№391.-СЗ РФ,1996.№15,ст.1629).*

*Во ис­пол­не­ние Ука­за Пре­зи­ден­та РФ от 13 мал 1992 г. № 508 “0 до­пол­ни­тель­ных ме­рах по сти­му­ли­ро­ва­нию тру­да ра­бот­ни­ков здра­во­охра­не­ния” по­ста­нов­ле­ни­ем Мин­тру­да РФ от 8 ию­ня 1992 г. № 17 (Бюлл. Мин­тру­да РФ,1992,№№7-8) ра­бот­ни­кам здра­во­охра­не­ния и со­ци­аль­ной за­щи­ты на­се­ле­ния ус­та­нов­ле­но по­вы­ше­ние долж­но­ст­ных ок­ла­дов (ста­вок) в свя­зи с опас­ны­ми для здо­ро­вья и осо­бо тя­же­лы­ми ус­ло­вия­ми тру­да.*

*Пе­ре­чень уч­ре­ж­де­ний, под­раз­де­ле­ний и долж­но­стей, ра­бо­та в ко­то­рых да­ет пра­во на по­вы­ше­ние ок­ла­дов (ста­вок) в свя­зи с опас­ны­ми для здо­ро­вы и осо­бо тя­же­лы­ми ус­ло­вия­ми тру­да, ут­вер­жден при­ка­зом Мннзд­рав­мед­про­мом РФ от 20 фев­ра­ля 1995 г. №35. В со­от­вет­ст­вии с дан­ным Пе­реч­нем ру­ко­во­ди­те­лем уч­ре­ж­де­ния здра­во­охра­не­ния по со­гла­со­ва­нию с вы­бор­ным проф­со­юз­ных ор­га­ном ис­хо­дя из кон­крет­ных ус­ло­вий тру­да ут­вер­жда­ет­ся кон­крет­ный пе­ре­чень долж­но­стей ра­бот­ни­ков, ко­то­рым по­вы­ша­ют­ся ок­ла­ды (та­риф­ные став­ни) за ра­ба в не­бла­го­при­ят­ных ус­ло­ви­ях, в том чис­ле и за ка­ж­дый час ра­бо­ты в ус­ло­ви­ях, пре­ду­смот­рен­ных Пе­реч­нем, а так­же тем ра­бот­ни­кам, ко­то­рые за­ня­ты на ра­бо­тах с раз­ны­ми ус­ло­вия­ми вред­но­сти или опас­но­сти.*

*Пе­ре­чень на­уч­но-ис­сле­до­ва­тель­ских уч­ре­ж­де­ний и под­раз­де­ле­ний, не­по­сред­ст­вен­ная ра­ба­та в ко­то­рых да­ет пра­во ра­бот­ни­кам на по­вы­ше­ние ок­ла­дов (ста­вок) в свя­зи с опас­ны­ми для здо­ро­вья н осо­бо тя­же­лы­ми ус­ло­вия­ми тру­да в со­от­вет­ст­вии с по­ста­нов­ле­ни­ем Пра­ви­тель­ст­ва РФ от 8 ок­тяб­ря 1993 г. №1002, ут­вер­жден при­ка­зом Мин­здрав­мед­про­ма РФ от 6 ию­ня 1994 г. №113. В дан­ном Пе­реч­не уч­ре­ж­де­ния и под­раз­де­ле­ния в за­ви­си­мо­сти от ус­ло­вий тру­да раз­де­ле­ны на че­ты­ре груп­пы. В за­ви­си­мо­стей от сте­пе­ни опас­но­сти и тя­же­сти ус­ло­вий тру­да раз­мер ок­ла­дов (ста­вок) по­вы­ша­ет­ся на 15, 25, 30 или 60%. Ра­бот­ни­кам, за­ня­тым на ра­бо­тах с раз­ны­ми ус­ло­вия­ми вред­но­сти или опас­но­сти, пре­ду­смот­рен­ны­ми в Пе­реч­не (за ис­клю­че­ни­ем тех, долж­но­ст­ные ок­ла­ды ко­то­рым по­вы­ша­ют­ся на 30 и бо­лее про­цен­тов), долж­но­ст­ные ок­ла­ды (став­ки) по­вы­ша­ют­ся на 30%. В ка­ж­дом уч­ре­ж­де­нии на ос­но­ва­нии Пе­реч­ня дол­жен быть ут­вер­жден ру­ко­во­ди­те­лем по со­гла­со­ва­нию с вы­бор­ным проф­со­юз­ным ор­га­ном пе­ре­чень ра­бот­ни­ков, ко­то­рым мо­жет по­вы­шать­ся ок­лад (став­ка) с уче­том кон­крет­ных ус­ло­вий ра­бо­ты в дан­ном уч­ре­ж­де­ния, под­раз­де­ле­нии и долж­но­сти (уча­стие в ле­че­нии, обес­пе­че­нии ди­аг­но­сти­ки, экс­пер­ти­зы, не­по­сред­ст­вен­ное об­слу­жи­ва­ние или кон­такт с баль­ны­ми, пре­бы­ва­ние в опас­ных для здо­ро­вья и осо­бо тя­же­лых ус­ло­ви­ях тру­да).*

*По­вы­ше­ние ок­ла­да не про­из­во­дит­ся тем ра­бот­ни­кам на­уч­ных ор­га­ни­за­ций кли­ни­че­ско­го про­фи­ля, ко­то­рым ус­та­нов­ле­на до­п­ла­та за вы­пол­не­ние ле­чеб­но про­фи­лак­ти­че­ской ра­бо­ты и в ее раз­мер вклю­че­но по­вы­ше­ние ок­ла­да в свя­зи с опас­ны­ми для здо­ро­вья и осо­бо тя­же­лы­ми ус­ло­вия­ми тру­да.*

*Ра­бо­чим, за­ня­тым на ра­бо­тах и тя­же­лы­ми ус­ло­вия­ми тру­да, ус­та­нав­ли­ва­ют­ся до­п­ла­ты от 12 до 24% та­риф­ной став­ки по ре­зуль­та­там ат­те­ста­ции ра­бо­че­го мес­та. Ука­зан­ные до­п­ла­ты на­чис­ля­ют­ся за вре­мя фак­ти­че­ской за­ня­то­сти ра­бо­че­го на та­ких мес­тах. Пе­ре­чень кон­крет­ных ра­бот, про­фес­сий ра­бо­чих и раз­ме­ры до­п­лат ут­вер­жда­ют­ся ру­ко­во­ди­те­лем уч­ре­ж­де­ния по со­гла­со­ва­нию с вы­бор­ным проф­со­юз­ным ор­га­ном.*

*Ра­ба­та в ме­ст­но­стях с тя­же­лы­ми кли­ма­ти­че­ски­ми ус­ло­вия­ми яв­ля­ет­ся са­мо­стоя­тель­ным ос­но­ва­ни­ем для ус­та­нов­ле­ния по­вы­шен­ной оп­ла­ты тру­да. По­вы­ше­ние оп­ла­ты про­из­во­дит­ся на ос­но­ве рай­он­ных ко­эф­фи­ци­ен­тов и над­ба­вок к за­ра­бот­ной пла­те тем, кто ра­бо­та­ет в ре­гио­нах с не­бла­го­при­ят­ны­ми кли­ма­ти­че­ски­ми ус­ло­вия­ми.*

*На­зна­че­ние рай­он­но­го ко­эф­фи­ци­ен­та - ком­пен­си­ро­вать по­вы­шен­ные рас­хо­ды, свя­зан­ные с про­жи­ва­ни­ем в оп­ре­де­лен­ных рай­онах с не­бла­го­при­ят­ны­ми кли­ма­ти­че­ски­ми ус­ло­вия­ми. Раз­мер его ус­та­нов­лен в пре­де­лах от 1,1 до 2,0, на­чис­ля­ет­ся на фак­ти­че­ский за­ра­бо­ток, по­лу­чен­ный ра­бот­ни­ком в дан­ном ме­ся­це. В за­ра­бо­ток вклю­ча­ет­ся на­ря­ду с ос­нов­ной за­ра­бот­ной пла­той раз­лич­но­го ро­да до­п­ла­ты, над­бав­ки, все ви­ды пре­мий, обу­слов­лен­ные сис­те­мой оп­ла­ты тру­да, еже­год­ное воз­на­гра­ж­де­ние по ито­гам за год и др. В на­стоя­щее вре­мя раз­мер за­ра­бот­ка, на ко­то­рый на­чис­ля­ет­ся рай­он­ный ко­эфи­цинт, ни­ка­ким пре­де­лом не ог­ра­ни­чен. В то­же вре­мя в этот за­ра­бо­ток не вклю­ча­ют­ся воз­на­гра­ж­де­ния за вы­слу­гу лет, над­бав­ки за ра­бо­ту в рай­онах Край­не­го Се­ве­ра и в ме­ст­но­стях, при­рав­нен­ных к ним, а так­же пер­со­наль­ные над­бав­ки, ус­та­нов­лен­ные дан­но­му ра­бот­ни­ку.*

*Рай­он­ный ко­эф­фи­ци­ент учи­ты­ва­ет­ся во всех слу­ча­ях на­чис­ле­ния сред­не­го за­ра­бот­ка.*

*Ос­но­ва­ни­ем для по­вы­ше­ния оп­ла­ты тру­да в рай­онах с тя­же­лы­ми кли­ма­ти­че­ски­ми ус­ло­вия­ми слу­жит и не­пре­рыв­ный стаж ра­бо­ты в та­ких ус­ло­ви­ях. За не­пре­рыв­ный стаж ра­бо­ты в рай­онах Край­нею Се­ве­ра и при­рав­нен­ных к ним ме­ст­но­стях, в юж­ных рай­онах Даль­нею Вос­то­ка, Крас­но­яр­ско­го края, Ир­кут­ской, Чи­тин­ской об­лас­тей, в рай­онах та­ких рес­пуб­лик, как Бу­ря­тия, Ха­ка­сия ус­та­нов­ле­ны над­бав­ки к за­ра­бот­ной пла­те.*

*По­ря­док ис­чис­ле­ния тру­до­во­го ста­жа для по­лу­че­ния про­цент­ной над­бав­ки к за­ра­бот­ной пла­те ли­цам, ра­бо­таю­щим в рай­онах Край­нею Се­ве­ра, при­рав­нен­ных к ним ме­ст­но­стях и в ос­таль­ных рай­онах Се­ве­ра, пре­ду­смот­рен по­ста­нов­ле­ни­ем Пра­ви­тель­ст­ва РФ от 7 ок­тяб­ря 1993 г. №1012 (САПП,1993,№41,ст.3928).*

*По­ста­нов­ле­ние пре­ду­смат­ри­ва­ет, что тру­до­вой стаж, даю­щий пра­во на по­лу­че­ние про­цент­ных над­ба­вок к ме­сяч­ной за­ра­бот­ной пла­те ли­цам, ра­бо­таю­щим в рай­онах Край­не­го Се­ве­ра, при­рав­нен­ных к ним ме­ст­но­стях и в ос­таль­ных рай­онах Се­ве­ра, где ус­та­нов­лен рай­он­ный ко­эф­фи­ци­ент и про­цент­ная на­лив­ка к за­ра­бот­ной пла­те, сум­ми­ру­ет­ся не­за­ви­си­мо от сро­ков пе­ре­ры­ва в ра­бо­те и мо­ти­вов пре­кра­ще­ния тру­до­во­го до­го­во­ра, за ис­клю­че­ни­ем уволь­не­ния за ви­нов­ные дей­ст­вия.*

*При пе­ре­хо­де ра­бот­ни­ка на ра­бо­ту в дру­гой рай­он или ме­ст­ность (из чис­ла ука­зан­ных), имею­ще­го не­об­хо­ди­мый для по­лу­че­ния этой над­бав­ки стаж ра­бо­ты, пе­ре­рас­чет про­цент­ной над­бав­ки к за­ра­бот­ной пла­те про­из­во­дит­ся про­пор­цио­наль­но вре­ме­ни, про­ра­бо­тан­но­му в со­от­вет­ст­вую­щих рай­онах Край­не­го Се­ве­ра, при­рав­нен­ных к ним ме­ст­но­стях и в ос­таль­ных рай­онах Се­ве­ра, в по­ряд­ке, ус­та­нов­лен­ном по но­во­му мес­ту ра­бо­ты.*

*Бо­лее де­таль­но по­ря­док ус­та­нов­ле­ния и ис­чис­ле­ния тру­до­во­го ста­жа для по­лу­че­ния про­цент­ных над­ба­вок к за­ра­бот­ной пла­те ли­цам, ра­бо­таю­щим в рай­онах с тя­же­лы­ми кли­ма­ти­че­ски­ми ус­ло­вия­ми, разъ­яс­нен в по­ста­нов­ле­нии Мин­тру­да РФ от а мая 1994 г. № 37 (Бюлл. Мин­тру­да РФ, 1994, На 7). В ча­ст­но­сти, Мин­труд РФ разъ­яс­ня­ет, что тру­до­вой стаж для по­лу­че­ния этой над­бав­ки сум­ми­ру­ет­ся, на­чи­ная с 1 ию­ня 1993 г., а к чис­лу ос­но­ва­ний пре­кра­ще­ния тру­до­вых от­но­ше­ний, не даю­щих пра­ва на сум­ми­ро­ва­ние ука­зан­но­го тру­до­во­го ста­жа, от­но­сят­ся сле­дую­щие:*

*а) всту­п­ле­ние в за­кон­ную си­лу при­го­во­ра су­да, ко­то­рым ра­бот­ник осу­ж­ден к ли­ше­нию сво­бо­ды, ис­пра­ви­тель­ным ра­бо­там не по мес­ту ра­бо­ты ли­бо к ино­му на­ка­за­нию, ис­клю­чаю­ще­му воз­мож­ность про­дол­же­ния этой ра­бо­ты;*

*б) сис­те­ма­ти­че­ское не­ис­пол­не­ние без ува­жи­тель­ных при­чин обя­зан­но­стей, воз­ло­жен­ных тру­до­вым до­го­во­ром или пра­ви­ла­ми внут­рен­не­го тру­до­во­го рас­по­ряд­ка,*

*в) про­гул (в том чис­ле от­сут­ст­вие на ра­бо­те бо­лее трех ча­сов в те­че­ние ра­бо­че­го дня) без ува­жи­тель­ных при­чин,*

*г) по­яв­ле­ние на ра­бо­те в не­трез­вом со­стоя­нии, в со­стоя­нии нар­ко­ти­че­ско­го или ток­си­че­ско­го опь­я­не­ния;*

*д) ут­ра­та до­ве­рия со сто­ро­ны ад­ми­ни­ст­ра­ции к ра­бот­ни­ку, не­по­сред­ст­вен­ное об­слу­жи­ваю­ще­му де­неж­ные или то­вар­ные дой­но­сти;*

*е) со­вер­ше­ние ра­бот­ни­ком, вы­пол­няю­щим вос­пи­та­тель­ные функ­ции, амо­раль­но­го про­ступ­ка, не­со­вмес­ти­мо­го с про­дол­же­ни­ем дан­ной ра­бо­ты;*

*ж) со­вер­ше­ние ра­бот­ни­ком по мес­ту ра­бо­ты хи­ще­ния (в том чис­ле мел­ко­го)? го­су­дар­ст­вен­но­го или об­ще­ст­вен­но­го иму­ще­ст­ва, ус­та­нов­лен­но­го всту­пив­шие в за­кон­ную си­лу при­го­во­ром су­да или по­ста­нов­ле­ни­ем ор­га­на, в ком­пе­тен­ци­ям ко­то­ро­го вхо­дит на­ло­же­ние ад­ми­ни­ст­ра­тив­но­го взы­ска­ния или при­ме­не­ние мер об­ще­ст­вен­но­го воз­дей­ст­вия;*

*з) тре­бо­ва­ние проф­со­юз­но­го ор­га­на (не ни­же рай­он­но­го) о рас­тор­же­ния тру­до­во­го до­го­во­ра (кон­трак­та) с ру­ко­во­дя­щим ра­бот­ни­ком;*

*и) уволь­не­ние в ка­че­ст­ве дис­ци­п­ли­нар­но­го взы­ски­вая, на­ла­гае­мо­го в со­от­вет­ст­вии с ус­та­ва­ми или по­ло­же­ния­ми о дис­ци­п­ли­не;*

*к) со­вер­ше­ние ра­бот­ни­ком дру­гих ви­нов­ных дей­ст­вий, за ко­то­рые за­ко­но­да­тель­ст­вом пре­ду­смот­ре­но уволь­не­ние с ра­бо­ты.*

*Осо­бую льго­ту при на­чис­ле­нии про­цент­ной над­бав­ки к за­ра­бот­ной пла­те за не­пре­рыв­ный стаж ра­бо­ты в со­от­вет­ст­вую­щих рай­онах пре­ду­смат­ри­ва­ет  За­кон РФ от 19 фев­ра­ля 19­93г. для мо­ло­де­жи.*

# Га­ран­тии для ра­бот­ни­ков, из­бран­ных на вы­бор­ные долж­но­сти в го­су­дар­ст­вен­ных ор­га­нах

*Преж­няя или дру­гая рав­но­цен­ная ра­бо­та ра­бот­ни­кам, ука­зан­ным в ст. 110 КЗоТ, долж­на быть пре­дос­тав­ле­на не толь­ко по­сле окон­ча­ния сро­ка их пол­но­мо­чий, но и при дос­роч­ном их окон­ча­нии по ува­жи­тель­ным при­чи­нам.*

*Под преж­ней ра­бо­той сле­ду­ет по­ни­мать ра­бо­ту, ко­то­рую ра­бот­ник вы­пол­нял не­по­сред­ст­вен­но пе­ред из­бра­ни­ем на вы­бор­ную долж­ность.*

*Ес­ли пре­дос­тав­ле­ние преж­ней ра­бо­ты (долж­но­сти) не­воз­мож­но, то ему пре­дос­тав­ля­ет­ся та­кая ра­бо­та, ко­то­рая со­от­вет­ст­ву­ет преж­ней по ква­ли­фи­ка­ции, ус­ло­ви­ям тру­да и его оп­ла­те, иным льго­там и пре­иму­ще­ст­вам.*

# Га­ран­тии для ра­бот­ни­ков на вре­мя вы­пол­не­ния го­су­дар­ст­вен­ных или об­ще­ст­вен­ных обя­зан­но­стей.

*Вы­пла­та сред­не­го за­ра­бот­ка ра­бот­ни­ку в слу­ча­ях, ука­зан­ных в ст. III КЗоТ, про­из­во­дит­ся за счет ор­га­на, при­вле­каю­ще­го ра­бот­ни­ка к этим обя­зан­но­стям в его ра­бо­чее вре­мя.*

*Сред­ний за­ра­бо­ток ис­чис­ля­ет­ся в по­ряд­ке, оп­ре­де­лен­ном Ми­ни­стер­ст­вом тру­да РФ в со­от­вет­ст­вии с по­ру­че­ни­ем Пра­ви­тель­ст­ва РФ.*

*Для ис­чис­ле­ния сред­не­го за­ра­бот­ка бе­рут­ся вы­пла­ты, на ко­то­рые на­чис­ля­ют­ся стра­хо­вые взно­сы за три ка­лен­дар­ных ме­ся­ца, пред­ше­ст­вую­щих то­му ме­ся­цу, ко­гда ра­бот­ник был при­вле­чен к вы­пол­не­нию го­су­дар­ст­вен­ных или об­ще­ст­вен­ных обя­зан­но­стей, ука­зан­ных в ст. III КЗоТ.*

*За­ко­но­да­тель­ст­во ус­та­нав­ли­ва­ет и иные слу­чая со­хра­не­ния сред­не­го за­ра­бот­ка, кро­ме тех, ко­то­рые пе­ре­чис­ле­ны в ст. III КЗоТ. Так, ст.9 За­ко­на РФ “О кол­лек­тив­ных до­го­во­рах и со­гла­ше­ни­ях” в ред. от 20 ок­тяб­ря 1995 г. (СЗ РФ,1995,№48,ст.4558) пре­ду­смат­ри­ва­ет, что ли­ца, уча­ст­вую­щие в кол­лек­тив­ных пе­ре­го­во­рах, по под­го­тов­ке про­ек­тов кол­лек­тив­ных до­го­во­ров и со­гла­ше­ний, а так­же спе­циа­ли­сты, при­гла­шен­ные для уча­стия в этой ра­бо­те, ос­во­бо­ж­да­ют­ся от ос­нов­ной ра­бо­ты с со­хра­не­ни­ем сред­не­го за­ра­бот­ка на срок не бо­лее трех ме­ся­цев в те­че­ние го­да.*

*В со­от­вет­ст­вии со ст. 25 Фе­де­раль­но­го За­ко­на “О про­фес­сио­наль­ных сою­зах, их пра­вах и га­ран­ти­ях дея­тель­но­сти” от 12 ян­ва­ря 1996 г. не ос­во­бо­ж­ден­ные от ос­нов­ной ра­бо­ты чле­ны проф­со­юз­ных ор­га­нов в пе­ри­од уча­стия в ка­че­ст­ве де­ле­га­тов, съез­дов, кон­фе­рен­ций, со­зы­вае­мых проф­сою­за­ми, а так­же в пе­ри­од уча­стия в ра­бо­те их вы­бор­ных ор­га­нов, поль­зу­ют­ся га­ран­тия­ми, пре­ду­смот­рен­ны­ми ст. III КЗоТ РФ. При этом по­ря­док оп­ла­ты их уча­стия в ука­зан­ных ме­ро­прия­ти­ях оп­ре­де­ля­ет­ся кол­лек­тив­ным до­го­во­ром, со­гла­ше­ни­ем.*

# Га­ран­тии для ра­бот­ни­ков на­прав­ляе­мых для по­вы­ше­ния ква­ли­фи­ка­ции.

*При на­прав­ле­нии ра­бот­ни­ков для по­вы­ше­ния ква­ли­фи­ка­ции с от­ры­вом от про­из­вод­ст­ва за ни­ми со­хра­ня­ет­ся ме­сто ра­бо­ты (долж­ность) и про­из­во­дят­ся вы­пла­ты, пре­ду­смот­рен­ные за­ко­но­да­тель­ст­вом.*

*При на­прав­ле­нии ра­бот­ни­ков на под­го­тов­ку, пе­ре­под­го­тов­ку, обу­че­ние вто­рым про­фес­си­ям, по­вы­ше­ние ква­ли­фи­ка­ции с от­ры­вом от ос­нов­ной ра­бо­ты со­хра­ня­ет­ся сред­няя за­ра­бот­ная пла­та по ос­нов­но­му мес­ту ра­бо­ты (ис­чис­ляе­мая за по­след­ние три ме­ся­ца ра­бо­ты до на­прав­ле­ния на обу­че­ние) за счет средств пред­при­ятия (ор­га­ни­за­ции).*

*Кро­ме то­го, им оп­ла­чи­ва­ет­ся про­езд к мес­ту уче­бы и об­рат­но, су­точ­ные за вре­мя на­хо­ж­де­ния в пу­ти за счет средств ми­ни­стерств, ве­домств, пред­при­ятий по мес­ту ос­нов­ной ра­бо­ты. Ино­го­род­ним слу­ша­те­лям оп­ла­чи­ва­ют­ся су­точ­ные за вре­мя обу­че­ния (ес­ли они не во­шли в стои­мость обу­че­ния). На пе­ри­од обу­че­ния слу­ша­те­ли обес­пе­чи­ва­ют­ся об­ще­жи­ти­ем гос­ти­нич­но­го ти­па с оп­ла­той про­жи­ва­ния за счет средств пред­при­ятия, на ко­то­ром ра­бо­та­ет ра­бот­ник (Бюлл. Ми­ни­стер­ст­ва тру­да РФ, 1994, Л” 8).*

*Рас­хо­ды, свя­зан­ные с по­вы­ше­ни­ем ква­ли­фи­ка­ции и пе­ре­под­го­тов­кой уволь­няе­мых го­су­дар­ст­вен­ных слу­жа­щих, в том чис­ле и с со­хра­не­ни­ем за ни­ми сред­не­го за­ра­бот­ка за этот пе­ри­од, про­из­во­дят­ся за счет средств, пре­ду­смат­ри­вае­мых на эти це­ли ор­га­на­ми го­су­дар­ст­вен­ной вла­сти. - “По­ло­же­ние о по­вы­ше­нии ква­ли­фи­ка­ции и пе­ре­под­го­тов­ке фе­де­раль­ных го­су­дар­ст­вен­ных слу­жа­щих, уволь­няе­мых из ап­па­ра­тов ор­га­нов го­су­дар­ст­вен­ной вла­сти Рос­сий­ской Фе­де­ра­ции в свя­зи с ли­к­ви­да­ци­ей или ре­ор­га­ни­за­ци­ей этих ор­га­нов, со­кра­ще­ни­ем шта­та” (Указ Пре­зи­ден­та РФ от 23 ав­гу­ста 1994 г. - СЗ РФ, 1994, № 18, ст. 2066). Ука­зан­ное По­ло­же­ние пре­ду­смат­ри­ва­ет, что пе­ри­од по­вы­ше­ния ква­ли­фи­ка­ции и пе­ре­под­го­тов­ки, в те­че­ние ко­то­ро­го за го­су­дар­ст­вен­ным слу­жа­щим со­хра­ня­ет­ся сред­ний за­ра­бо­ток, за­счи­ты­ва­ет­ся в об­щий тру­до­вой стаж.*

*В со­от­вет­ст­вии со ст. 25 Фе­де­раль­но­го За­ко­на “О про­фес­сио­наль­ных сою­зах, их пра­вах и га­ран­ти­ях дея­тель­но­сти” га­ран­тии, пре­ду­смот­рен­ные в ст.112 КЗоТ РФ рас­про­стра­ня­ют­ся так­же и на чле­нов проф­со­юз­ных ор­га­нов, не ос­во­бо­ж­ден­ных от ос­нов­ной ра­бо­ты на вре­мя крат­ко­сроч­ной проф­со­юз­ной уче­бы.*

# Га­ран­тии для ра­бот­ни­ков, на­прав­лен­ных на об­сле­до­ва­ние в ме­ди­цин­ские уч­ре­ж­де­ния.

*За вре­мя на­хо­ж­де­ния в ме­ди­цин­ском уч­ре­ж­де­ние на об­сле­до­ва­ние за ра­бот­ни­ка­ми, обя­зан­ны­ми про­хо­дить та­кое об­сле­до­ва­ни­ем со­хра­ня­ет­ся сред­ний за­ра­бо­ток по мес­ту ра­бо­ты.*

*За вре­мя об­сле­до­ва­ния, а так­же до­пол­ни­тель­но­го ис­сле­до­ва­ния в ста­цио­на­рах кли­ник, ме­ди­цин­ских ин­сти­ту­тов и дру­гих уч­ре­ж­де­ний (в це­лях уточ­не­ния ди­аг­но­за и вы­яв­ле­ния свя­зи за­бо­ле­ва­ния с про­фес­си­ей) ра­бот­ни­ку со­хра­ня­ет­ся его сред­ний за­ра­бо­ток (ис­чис­лен­ный за три по­след­них ме­ся­ца пе­ред об­сле­до­ва­ни­ем). При этом боль­нич­ный лист ра­бот­ни­ку не вы­да­ет­ся.*

*По­ря­док про­ве­де­ния ме­ди­цин­ских ос­мот­ров оп­ре­де­лен При­ка­зом Ми­ни­стер­ст­ва здра­во­охра­не­ния РФ от 10 де­каб­ря 1996 г. “По­ло­акс­нис о про­ве­де­нии обя­за­тель­ных пред­ва­ри­тель­ных при воС­туп­лс­вии на ра­бо­ту и пе­рио­ди­че­ских ме­ди­цин­ских ос­мот­ров ра­бот­ни­ков (Бюл­ле­тень, 1997 №2).*

# Га­ран­тии для ра­бот­ни­ков, яв­ляю­щих­ся до­но­ра­ми

*Ра­бот­ни­кам, яв­ляю­щим­ся до­но­ра­ми, пре­дос­тав­ля­ет­ся не­по­сред­ст­вен­но по­сле ка­ж­до­го дня сда­чи кро­ви для пе­ре­ли­ва­ния день от­ды­ха с со­хра­не­ни­ем сред­не­го за­ра­бот­ка. По же­ла­нию ра­бот­ни­ка этот день при­сое­ди­ня­ет­ся к еже­год­но­му от­пус­ку.*

*В слу­чае сда­чи кро­ви в пе­ри­од вы­ход­но­го, празд­нич­но­го дня или во вре­мя на­хо­ж­де­ния в оче­ред­ном еже­год­ном от­пус­ке, ра­бот­ни­ку пре­дос­тав­ля­ет­ся дру­гой день от­ды­ха.*

*До­пол­ни­тель­ный день от­ды­ха, по­сле дня сда­чи кро­ви, мо­жет быть при­сое­ди­нен к оче­ред­но­му от­пус­ку или ис­поль­зо­ван в дру­гое вре­мя в те­че­ние го­да.*

*В день сда­чи кро­ви до­нор обес­пе­чи­ва­ет­ся ра­зо­вым бес­плат­ным пи­та- нем за счет средств со­от­вет­ст­вую­ще­го бюд­же­та.*

*При ка­ж­дой сда­че кро­ви и ее ком­по­нен­тов за­би­ра­ет­ся мак­си­маль­но до­пус­ти­мая для кон­крет­но­го до­но­ра до­за кро­ви, оп­ре­де­ляе­мая вра­чом, осу­ще­ст­в­ляю­щим ос­мотр до­но­ра не­по­сред­ст­вен­но пе­ред ее сда­чей.*

*До­но­ру, сдав­ше­му без­воз­мезд­но в те­че­ние го­да кровь не ме­нее двух раз, пре­дос­тав­ля­ют­ся до­пол­ни­тель­ные льго­ты:*

*а) сту­ден­там в те­че­ние шес­ти ме­ся­цев ус­та­нав­ли­ва­ет­ся над­бав­ка к сти­пен­дии 25% за счет средств со­от­вет­ст­вую­щих бюд­же­тов;*

*б) по­со­бие по вре­мен­ной не­тру­до­спо­соб­но­сти в слу­чае бо­лез­ни са­мо­го до­но­ра вы­пла­чи­ва­ет­ся в раз­ме­ре вод­но­го за­ра­бот­ка не­за­ви­си­мо от не­пре­рыв­но­го тру­до­во­го ста­жа;*

*в) в те­че­ние го­да ле­че­ние в го­су­дар­ст­вен­ных и му­ни­щи­паль­ных уч­ре­ж­де­ни­ях здра­во­охра­не­ния за счет средств со­от­вет­ст­вую­щих бюд­же­тов;*

*г) в те­че­ние го­да пер­во­оче­ред­ное вы­де­ле­ние по мес­ту ра­бо­ты или уче­бы льгот­ных пу­те­вок на са­на­тор­но-Ку­рорт­ное ле­че­ние.*

# Га­ран­тии дня ра­бот­ни­ков - изо­бре­та­те­лей и ра­цио­на­ли­за­то­ров

*Ав­то­ры изо­бре­те­ний или ра­цио­на­ли­за­тор­ских пред­ло­же­ний мо­гут быть ос­во­бо­ж­де­ны от ос­нов­ной ра­бо­ты пол­но­стью или час­тич­но на пе­ри­од под­го­тов­ки к ис­поль­зо­ва­нию и вне­дре­нию изо­бре­те­ния или ра­цио­на­ли­за­тор­ско­го) пред­ло­же­ния на том же пред­при­ятии. При этом раз­мер по­лу­чае­мо­го за­ра­бот­ка ра­бот­ни­ка в этот пе­ри­од не ма­жет быть мень­ше сред­не­го за­ра­бот­ка, ис­чис­лен­но­го из рас­че­та трех по­след­них ме­ся­цев пе­ред на­ча­лом ра­бот по вне­дре­нию (см. По­ста­нов­ле­ние Ми­ни­стер­ст­ва тру­да и со­ци­аль­но­го раз­ви­тия РФ от 10 де­каб­ря 19% г. “О по­ряд­ке ис­чис­ле­ния сред­не­го за­ра­бот­ка в 1997 г. - Бюл­ле­тень,1997,№1,с.18).*

*В слу­чае, ес­ли под­го­тов­ка к ис­поль­зо­ва­нию, а так­же вне­дре­ние изо­бре­те­ния или ра­цио­на­ли­за­тор­ско­го пред­ло­же­ния в ра­бо­чее вре­мя яв­ля­ет­ся не­це­ле­со­об­раз­ным, ра­бот­ник мо­жет вы­пол­нять эти ра­бо­ты в не­ра­бо­чее вре­мя с оп­ла­той тру­да, ус­та­нав­ли­вае­мой по со­гла­ше­нию ме­ж­ду ра­бот­ни­ком и ад­ми­ни­ст­ра­ци­ей.*

# Га­ран­тии и ком­пен­са­ции при ко­ман­ди­ров­ках и пе­ре­ез­де на ра­бо­ту в дру­гую ме­ст­ность.

*Ра­бот­ни­ки име­ют пра­во на воз­ме­ще­ние рас­хо­дов и по­лу­че­ние иных ком­пен­са­ций в свя­зи со слу­жеб­ны­ми ко­ман­ди­ров­ка­ми, пе­ре­во­дом, прие­мом или на­прав­ле­ни­ем на ра­бот­ку в дру­гую ме­ст­ность.*

*Слу­жеб­ной ко­ман­ди­ров­кой на­зы­ва­ет­ся на­прав­ле­ние ра­бот­ни­ка на оп­ре­де­лен­ный срок по рас­по­ря­же­нию ру­ко­во­ди­те­ля ор­га­ни­за­ции для вы­пол­не­ния слу­жеб­но­го за­да­ния вне мес­та по­сто­ян­ной ра­бо­ты, обу­слов­лен­ной тру­до­вым до­го­во­ром.*

*Не яв­ля­ет­ся ко­ман­ди­ров­кой на­прав­ле­ние ра­бот­ни­ка на фес­ти­ва­ли или смот­ры ху­до­же­ст­вен­ной са­мо­дея­тель­но­сти. Так­же не счи­та­ют­ся ко­ман­ди­ров­ка­ми слу­жеб­ные по­езд­ки ра­бот­ни­ков, по­сто­ян­ная ра­бо­та ко­то­рых про­те­ка­ет в пу­ти или но­сит разъ­езд­ной (ли­бо под­виж­ной) ха­рак­тер. В этих слу­ча­ях им про­из­во­дит­ся вы­пла­та спе­ци­аль­ных над­ба­вок к за­ра­бот­ной пла­те.*

*Ко­ман­ди­ров­ки в вы­ше­стоя­щие в по­ряд­ке под­чи­нен­но­сти ор­га­ни­за­ции осу­ще­ст­в­ля­ют­ся по вы­зо­ву этих ор­га­ни­за­ций или по со­гла­со­ва­нию с ни­ми.*

*Рас­по­ря­же­ние ру­ко­во­ди­те­ля о вы­ез­де в ко­ман­ди­ров­ку яв­ля­ет­ся для ра­бот­ни­ка обя­за­тель­ным. От­каз ра­бот­ни­ка от по­езд­ки в слу­жеб­ную ко­ман­ди­ров­ку без ува­жи­тель­ных при­чин яв­ля­ет­ся на­ру­ше­ни­ем тру­до­вой дис­ци­п­ли­ны.*

*Не до­пус­ка­ет­ся на­прав­ле­ние в ко­ман­ди­ров­ку бе­ре­мен­ных жен­щин и жен­щин, имею­щих де­тей до 3 лет (ст. 162 КЗоТ); лиц, не дос­тиг­ших 18 лет, а так­же ра­бот­ни­ков, обу­чаю­щих­ся без от­ры­ва от про­из­вод­ст­ва, ес­ли ко­ман­ди­ров­ка по­след­них не свя­за­на с про­фес­сио­наль­ной под­го­тов­кой и по­вы­ше­ни­ем ква­ли­фи­ка­ции и пре­пят­ст­ву­ет ус­пеш­но­му обу­че­нию. Жен­щи­ны, имею­щие де­тей от 3 до 14 лет, мо­гут на­прав­лять­ся в ко­ман­ди­ров­ки толь­ко с их со­гла­сия.*

*Срок слу­жеб­ной ко­ман­ди­ров­ки не дол­жен пре­вы­шать 40 дней, не счи­тая вре­ме­ни на­хо­ж­де­ния ра­бот­ни­ка в пу­ти, а в ми­ни­стер­ст­ва и ве­дом­ст­ва, а так­же в ор­га­ны го­су­дар­ст­вен­но­го и хо­зяй­ст­вен­но­го управ­ле­ния, не бо­лее 5 дней, не счи­тая вре­ме­ни на­хо­ж­де­ния в пу­ти. Про­дле­ние сро­ка ко­ман­ди­ров­ки до­пус­ка­ет­ся в ис­клю­чи­тель­ных слу­ча­ях (не бо­лее чем на 5 дней) с пись­мен­ною раз­ре­ше­ния ру­ко­во­ди­те­ля ор­га­на управ­ле­ния. - По­ста­нов­ле­ние Со­ве­та Ми­ни­ст­ров СССР от 18 мар­та 1988 г. №351 “0 слу­жеб­ных ко­ман­ди­ров­ках в пре­де­лах СССР” (СП СССР,1988,№15,ст.42).*

# Ком­пен­са­ция за из­нос ин­ст­ру­мен­тов, при­над­ле­жа­щих ра­бот­ни­кам.

*В цен­тра­ли­зо­ван­ном по­ряд­ке ус­та­нав­ли­ва­ют­ся ком­пен­са­ции му­зы­кан­там-ис­пол­ни­те­лям за поль­зо­ва­ние соб­ст­вен­ны­ми му­зы­каль­ны­ми ин­ст­ру­мен­та­ми (см. Спра­воч­ник по во­про­сам оп­ла­ты и ох­ра­ны тру­да ра­бот­ни­ков куль­ту­ры и ис­кус­ст­ва. М., 1964, с. ПО-112).*

*Сте­пень из­но­са ин­ст­ру­мен­тов, при­над­ле­жа­щих ра­бот­ни­ку, ус­та­нав­ли­ва­ет­ся в про­цент­ном от­но­ше­ния к нор­маль­но­му сро­ку из­на­ши­ва­ния.*

*Ра­бот­ни­кам, ра­бо­таю­щим в бюд­жет­ных ор­га­ни­за­ци­ях и ис­поль­зую­щим лич­ные лег­ко­вые ав­то­мо­би­ли для слу­жеб­ных по­ез­док, ус­та­нов­ле­ны ком­пен­са­ции в со­от­вет­ст­вии с По­ста­нов­ле­ни­ем Пра­ви­тель­ст­ва РФ от 24 мая 19­93г. №414 (в ред.СА­АП,1993,№22,ст.2031). При этом ком­пен­си­ру­ют­ся амор­ти­за­ци­он­ные сум­мы, за­тра­ты на го­рю­че-сма­зоч­ные ма­те­риа­лы, тех­ни­че­ское об­слу­жи­ва­ние, те­ку­щий ре­монт.*

*Раз­мер ком­пен­са­ции оп­ре­де­ля­ет­ся в за­ви­си­мо­сти от ин­тен­сив­но­сти ис­поль­зо­ва­ния лич­но­го ав­то­мо­би­ля для слу­жеб­ных по­ез­док с уче­том воз­ме­ще­ния за­трат по экс­плуа­та­ции ис­поль­зуе­мо­го для слу­жеб­ных по­ез­док лич­но­го лег­ко­во­го ав­то­мо­би­ля.*

*Вы­пла­та ком­пен­са­ций не про­из­во­дит­ся, ес­ли ра­бо­та (в со­от­вет­ст­вии с долж­но­ст­ны­ми обя­зан­но­стя­ми ра­бот­ни­ка) не свя­за­на с по­сто­ян­ны­ми слу­жеб­ны­ми разъ­ез­да­ми.*

*В пе­ри­од на­хо­ж­де­ния ра­бот­ни­ка в от­пус­ке, ко­ман­ди­ров­ке, а так­же во вре­мя его бо­лез­ни, ко­гда ав­то­мо­биль не экс­плуа­ти­ру­ет­ся, ком­пен­са­ция не вы­пла­чи­ва­ет­ся.*

# Пе­ре­вод на бо­лее лег­кую ра­бо­ту бе­ре­мен­ных жен­щин и жен­щин, имею­щих де­тей в воз­рас­те до по­лу­то­ра лет.

*Про­бле­ма пе­ре­во­да бе­ре­мен­ных жен­щин на бо­лее лег­кую ра­бо­ту ре­ша­ет­ся на про­из­вод­ст­ве, осо­бен­но в от­рас­лях с пре­иму­ще­ст­вен­но жен­ским тру­дом, уже в те­че­ние ря­дя де­ся­ти­ле­тий.*

*С мо­мен­та, ука­зан­но­го в ме­ди­цин­ском за­клю­че­нии, до ре­ше­ния во­про­са о пре­дос­тав­ле­нии бе­ре­мен­ной жен­щи­не бо­лее лег­кой и ис­клю­чаю­щей воз­дей­ст­вие не­бла­го­при­ят­ных про­из­вод­ст­вен­ных фак­то­ров ра­бо­ты, она долж­на быть ос­во­бо­ж­де­на от ра­бо­ты с со­хра­не­ни­ем за счет ра­бо­то­да­те­ля ее сред­не­го за­ра­бот­ка за все про­пу­щен­ные ра­бо­чие дни.*

*Сред­ний за­ра­бо­ток, со­хра­няе­мый по преж­ней Ра­ба­те жен­щи­не, пе­ре во­ди­мой по ст. 164 КЗоТ на бо­лее лег­кую ра­бо­ту, оп­ре­де­ля­ет­ся из рас­че­та по­след­них шес­ти ме­ся­цев ее ра­бо­ты. А ес­ли на но­вой ра­бо­те за­ра­бо­ток вы­ше, то жен­щи­не оп­ла­чи­ва­ет­ся по вы­пол­няе­мой при пе­ре­во­де ра­бо­те.*

# От­пус­ка в свя­зи с обу­че­ни­ем в про­фес­сио­наль­но-тех­ни­че­ских учеб­ных за­ве­де­ни­ях.

*Ра­бот­ни­ки, ус­пеш­но обу­чаю­щие­ся без от­ры­ва от про­из­вод­ст­ва в сред­них про­фес­сио­наль­но-тех­ни­че­ских учи­ли­щах по ве­чер­ней (смен­ной) фор­ме обу­че­ния, на ве­чер­них (смен­ных) от­де­ле­ни­ях учи­лищ, ос­во­бо­ж­да­ет­ся от ра­бо­ты для под­го­тов­ки и сда­чи эк­за­ме­нов на 30 ра­бо­чих дней в те­че­ние го­да, с со­хра­не­ни­ем за ни­ми сред­ней за­ра­бот­ной пла­ты по ос­нов­но­му мес­ту ра­бом.*

*В за­ви­си­мо­сти от ре­жи­ма обу­че­ния от­пус­ка для под­го­тов­ки и сда­чи эк­за­ме­нов мо­гут пре­дос­тав­лять­ся как сум­мар­но, так и с раз­бив­кой на час­ти в те­че­ние го­да.*

*Льго­ты, пре­ду­смот­рен­ные ст. 194 КЗоТ, ус­та­нав­ли­ва­ют­ся лишь для ра­бот­ни­ков, ко­то­рые ус­пеш­но учат­ся и не име­ют ака­де­ми­че­ской за­дол­жен­но­сти.*

*На ра­бот­ни­ков, обу­чаю­щих­ся в учеб­ных за­ве­де­ни­ях, не имею­щих го­су­дар­ст­вен­ной ак­кре­ди­та­ции, льго­ты по учеб­ным от­пус­кам не рас­про­стра­ня­ют­ся.*

# От­пус­ка для сда­чи всту­пи­тель­ных эк­за­ме­нов в выс­шие и сре­ди­не спе­ци­аль­ные учеб­ные за­ве­де­ния.

*Ра­бот­ни­кам, до­пу­щен­ным к всту­пи­тель­ным эк­за­ме­нам в выс­шие и сред­ние спе­ци­аль­ные учеб­ные за­ве­де­ния, пре­дос­тав­ля­ет­ся от­пуск без со­хра­не­ния за­ра­бот­ной пла­ны. До­пу­щен­ным к всту­пи­тель­ным эк­за­ме­нам в выс­шие учеб­ные за­ве­де­ния (в том чис­ле в за­во­ды-вту­зы) пре­дос­тав­ля­ет­ся от­пуск на 15 ка­лен­дар­ных дней, а в сре­ди­не спе­ци­аль­ные учеб­ные за­ве­де­ния - 10 ка­лен­дар­ных дней, не счи­тая вре­ме­ни на про­езд к мес­ту на­хо­ж­де­ния учеб­но­го за­ве­де­ния и об­рат­но.*

*От­пус­ка для сда­чи всту­пи­тель­ных эк­за­ме­нов пре­дос­тав­ля­ет­ся на ос­но­ва­нии справ­ки, вы­дан­ной учеб­ным за­ве­ден­ное о до­пус­ке к эк­за­ме­нам, и за­яв­ле­ния ра­бот­ни­ка.*

# Вы­ход­ное по­со­бие.

*Вы­ход­ное по­со­бие - это сум­ма ма­те­ри­аль­ной по­мо­щи на вре­мя тру­до­уст­рой­ст­ва, вы­пла­чи­вае­мая ад­ми­ни­ст­ра­ци­ей при уволь­не­нии ра­бот­ни­ка без его ви­ны.*

*Раз­ме­ры вы­ход­но­го по­со­бия не ог­ра­ни­че­ны стать­ей 36 КЗоТ. Так, при уволь­не­нии по со­кра­ще­нию шта­та, чис­лен­но­сти или ли­к­ви­да­ции пред­при­ятия, уч­ре­ж­де­ния, ор­га­ни­за­ции вы­ход­ное по­со­бие вы­пла­чи­ва­ет­ся в раз­ме­ре сред­не­го ме­сяч­но­го за­ра­бот­ка см.ст.40КЗоТ и ком­мен­та­рий к ней.*

*Го­су­дар­ст­вен­ным слу­жа­щим спе­ци­аль­ное о них за­ко­но­да­тель­ст­во ус­та­но­ви­ло бо­лее по­вы­шен­ные раз­ме­ры вы­ход­но­го по­со­бия.*

*Вы­ход­ное по­со­бие, со­глас­но ст.36 КЗоТ, в раз­ме­ре двух­не­дель­но­го сред­не­го за­ра­бот­ка вы­пла­чи­ва­ет­ся при уволь­не­нии ра­бот­ни­ка по ос­но­ва­ни­ям:*

*а) при­зы­ва или по­сту­п­ле­ния ра­бот­ни­ка на во­ен­ную служ­бу;*

*б) от­ка­за ра­бот­ни­ка от пе­ре­во­да на ра­бо­ту в дру­гую ме­ст­ность вме­сте с пред­при­яти­ем, а так­же от­ка­за от про­дол­же­ния ра­бо­ты в свя­зи с из­ме­не­ни­ем су­ще­ст­вен­ных ус­ло­вий тру­да;*

*в) об­на­ру­жив­ше­го­ся не­со­от­вет­ст­вия ра­бот­ни­ка вы­пол­няе­мой ра­бо­те (долж­но­сти) вслед­ст­вие не­дос­та­точ­ной ква­ли­фи­ка­ции или со­стоя­ния здо­ро­вья;*

*г) вос­ста­нов­ле­ния на ра­бо­те ра­бот­ни­ка, ра­нее вы­пол­няв­ше­го эту ра­бо­ту;*

*д) дос­роч­но­го рас­тор­же­ния сроч­но­го тру­до­во­го до­го­во­ра (кон­трак­та) вслед­ст­вие на­ру­ше­ния ад­ми­ни­ст­ра­ци­ей за­ко­но­да­тель­ст­ва о тру­де в от­но­ше­нии дан­но­го ра­бот­ни­ка, кол­лек­тив­но­го или тру­до­во­го до­го­во­ра.*

*Вы­ход­ное по­со­бие под­ле­жит за­че­ту при оп­ла­те вы­ну­ж­ден­но­го про­гу­ла ра­бот­ни­ку, вос­ста­нав­ли­вае­мо­му на ра­бо­те вслед­ст­вие его не­за­кон­но­го пе­ре­во­да или уволь­не­ния (п.50 Пост. Пле­ну­ма Вер­хов­но­го Су­да РФ №16 от 22 де­каб­ря 1 19­92г.).*

# Спи­сок ис­поль­зуе­мой ли­те­ра­ту­ры:

*Трудовое право. Учебник. Москва «проспект» 1997г.,384с.*

*Практикум по трудовому праву. Под ред. К.Н.Гусова. Москва «проспект» 1997г. 248с.*

*Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. Составитель К.Н.Гусова. Москва «проспект» 1997г. 360с.*

*Заработная плата. Комментарий к КЗоТ РФ. Москва «проспект» 1997г. 192с.*