Введение

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый человек имеет право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Механизм реализации этого конституционного права закреплен в различных нормативных правовых актах, и прежде всего в гл. 20 и 21 ТК РФ, посвященных институту оплаты труда. В этом институте выделяются, в частности, группы норм, закрепляющих основные понятия в области заработной платы, принципы оплаты труда, методы правового регулирования заработной платы, тарифную систему, в соответствии с которой оцениваются качественные показатели результатов труда, системы заработной платы и стимулирующих выплат, минимальные стандарты и специальные гарантии в области оплаты труда (защита заработной платы) и др. Перечисленные элементы механизма правового регулирования заработной платы и будут предметом дальнейшего анализа.

Сущность заработной платы

Система оплаты труда – размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношение их размеров между отдельными категориями персонала. Каждая организация самостоятельно определяет и фиксирует в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах эти размеры и соотношения.

Работодатель, оплачивая труд рабочих, может применять тарифную или бестарифную систему.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Принципы и методы оплаты труда

1. Зависимость размера оплаты труда от его количества и качества, причем размер этот максимальным пределом не ограничен;
2. Запрет дискриминации в оплате труда работников в зависимости от пола, расы, отношения к религии, принадлежности к общественным организациям и т.д.;
3. Единство и дифференциация в оплате труда, т.е. сочетание общих норм о заработной плате, касающихся любого и каждого работника (единство), и специальных норм об оплате труда определенных категорий работников;
4. Ответственность работодателей за нарушение установленных требований по оплате труда;
5. Индексация оплаты труда, т.е. ее повышение в связи с ростом потребительских цен, направленное на то, чтобы сгладить диспропорции между этими ценами и покупательской способностью.

В правовом регулировании заработной платы применяются 2 метода:

1. Метод государственного нормирования (централизованный);
2. Договорный метод (децентрализованный), основанный на трудовом и коллективном договорах.

Правовое регулирование заработной платы

Организация заработной платы на современном этапе предполагает сочетание правового, регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с отраслевым и локальным регулированием непосредственно на предприятии.

В централизованном порядке определяются лишь минимальный размер заработной платы, схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере, системы заработной платы, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок сохранения и исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.

В сферу локального правового регулирования попало большое количество вопросов оплаты труда. На уровень предприятия (организации) в последние годы было передано решение таких вопросов, как установление систем оплаты труда отдельным работникам или коллективам, определение размеров тарифных ставок и окладов (за исключением организаций бюджетной сферы), соотношение их размеров между отдельными категориями персонала, выбор иного вида оплаты труда для руководителей, специалистов и служащих, введение доплат и надбавок к тарифным ставкам (окладам), разработка и введение положений о премировании, об условиях выплаты вознаграждения за общие результаты работы за год, определение повышенных (по сравнению с установленным законодательством) размеров оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, введение, замена и пересмотр норм труда.

Документом, в котором фиксируются разработанные на предприятии условия оплаты труда является коллективный договор или положение об оплате труда.

Локальное регулирование оплаты труда имеет существенное значение для увязывания заработка с результатами его трудовой деятельности.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых локальных соглашений. На практике с помощью таких соглашений устанавливаются минимальная оплата труда в отрасли в большем размере по сравнению с определенным федеральным законом, соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих, по отдельным категориям специалистов, служащих, вводится в отрасли повышенная оплата труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных и т. д.

Минимальный размер оплаты труда

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА (МРОТ) — гарантируемый государством размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда; минимальная заработная плата.

МРОТ устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории РФ и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Порядок расчета прожиточного минимума и его величина также устанавливаются ФЗ.

МРОТ, установленный ФЗ, обеспечивается:

\*организациями, финансируемыми из федерального бюджета, — за счет средств федерального бюджета;

\*организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов РФ, — за счет средств бюджетов субъектов РФ;

\*организациями, финансируемыми из местных бюджетов, — за счет средств местных бюджетов;

\*другими работодателями — за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже МРОТ.

В МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.(См. Приложение, ст. 133)

Установление заработной платы

1. Организации бюджетной сферы финансируются непосредственно государством, предлагающим как собственник такие условия оплаты, которые сочтет нужными. Оплата труда работников этих организаций зависит, главным образом, от размера средств, выделяемых из федерального бюджета или бюджетов субъектов Федерации на оплату труда. С учетом этих обстоятельств становится понятным централизованное государственное регулирование заработной платы в этой сфере. Так, тарифная ставка первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы установлена федеральным законом, а межразрядные тарифные коэффициенты ЕТС утверждены постановлением Правительства РФ.

2. В то же время общим принципом рыночной экономики является договорное определение условий оплаты труда. Поэтому в организациях негосударственных форм собственности системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, других выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами, а в организациях со смешанным финансированием - как в договорном порядке (в отношении доходов от предпринимательской деятельности), так и законами, иными нормативными актами (в отношении бюджетных средств).

3. Системы оплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который заблаговременно должен быть ознакомлен с их проектами.

4. Условия оплаты труда конкретного работника, включая размер тарифной ставки или должностного оклада, надбавки, доплаты, поощрительные выплаты, указываются в трудовом договоре.

5. Статья 135 ТК устанавливает следующее соотношение закона, коллективного и трудового договоров в регулировании условий оплаты труда. Закон определяет низший предел для коллективного договора, который, в свою очередь, устанавливает такой предел для индивидуального трудового договора. Иначе говоря, условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законом, коллективным договором, соглашением, а последние, в свою очередь, не могут быть ухудшены по сравнению с законом и иными нормативными правовыми актами. Улучшение же условий оплаты по сравнению с законом возможно как в коллективном, так и в трудовом договоре.(См. Приложение, ст. 135)

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

1. Письменное извещение, которое работодатель обязан вручить каждому работнику при выдаче заработной платы, должно содержать сведения о составных частях причитающейся ему заработной платы, суммах и основаниях произведенных удержаний, размере суммы, причитающейся к получению. Форма извещения (расчетного листка) утверждается работодателем.

2. Под местом выполнения работы в ст. 136 ТК понимается либо организация, либо, с учетом конкретных условий, ее подразделение - отдел, цех, участок, где работодатель и должен по общему правилу организовать выплату заработной платы.

3. По заявлению работника заработная плата может быть выплачена путем перечисления на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

4. Заработная плата должна быть своевременно выплачена и работникам, выполняющим работу по поручению работодателя вне места постоянной работы, например на территории другой организации или во время нахождения в командировке. В таких случаях причитающиеся работникам суммы могут быть высланы почтовым или телеграфным переводом также за счет средств работодателя.

5. Вопрос о том, в какие именно дни месяца должна выплачиваться заработная плата, решается в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, трудовых договорах с таким расчетом, чтобы ее выплата происходила не реже чем каждые полмесяца.

6. Оплата времени отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала, а не за 1 день, как было предусмотрено ст. 96 КЗоТ.(См. Приложение, ст. 136)

Ограничение удержаний из заработной платы

1. Заработная плата до сих пор является основным источником доходов большинства работающих. Поэтому в целях охраны заработной платы трудовое законодательство устанавливает ограниченный перечень оснований удержаний из нее. В ст. 137 ТК перечислены удержания, которые работодатель производит в свою пользу в силу тех обязанностей, которые работник несет перед ними. Кроме того, удержания из заработной платы производятся для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы) и перед третьими лицами (алименты, выплаты по исполнительным листам и др.). Но само удержание во всех случаях осуществляет работодатель, поскольку он начисляет и выплачивает заработную плату.

2. В абз. 2, 3, 4 ч. 2 ст. 137 ТК перечислены удержания, которые работодатель вправе произвести, если работник не оспаривает их основания и размера и когда не истек месячный срок, установленный для добровольного возвращения сумм. Если хотя бы одно из этих условий не соблюдено, т.е. работник оспаривает удержание или месячный срок истек, то работодатель теряет право на бесспорное взыскание сумм и оно может быть осуществлено только в судебном порядке.

3. В абз. 4 ч. 2 ст. 137 ТК говорится об удержании за неотработанные дни отпуска, полученного авансом. Однако при увольнении по основаниям, которые с точки зрения законодателя являются уважительными и которые перечислены в данном абзаце, удержание за неотработанные дни отпуска не производится. Возможны случаи, когда удержание юридически допустимо, но практически неосуществимо, поскольку у работника нет причитающихся к выплате сумм или их недостаточно. В подобных случаях удержание также не производится и дальнейшее взыскание не осуществляется, поскольку отсутствует соответствующий правовой механизм.

4. В ч. 4 ст. 137 ТК установлено общее правило, по которому излишне выплаченная работнику заработная плата взысканию не подлежит, за исключением перечисленных в ней случаев. В этих случаях удержание также производится в месячный срок со дня обнаружения факта излишней выплаты.(См. Приложение, ст.137)

Ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы

1. Нарушение требования Кодекса о своевременной и полной выплате работнику заработной платы и иных причитающихся ему сумм - это нарушение трудового законодательства, ответственность за которое предусмотрена не только ст. 142, но и ст. 362 ТК.

2. Одним из видов ответственности работодателя и других уполномоченных им в установленном порядке представителей, допустивших задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, является дисциплинарная ответственность.

Руководитель организации, его заместители могут быть привлечены к такой ответственности по требованию представительного органа работников. Работодатель обязан рассмотреть заявление этого органа о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК).

Трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут, помимо оснований, предусмотренных Кодексом, и по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. 278 ТК). К их числу может быть отнесено и нарушение норм закона об оплате труда.

Так, Постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" (СЗ РФ. 2000. N 13. Ст. 1373; 2001. N 31. Ст. 3281; 2002. N 41. Ст. 3986; 2006. N 13. Ст. 1408) предусмотрено, что федеральные органы исполнительной власти при заключении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия могут предусматривать в трудовом договоре такое основание для расторжения его в соответствии с п. 3 ст. 278 ТК РФ, как наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем 3-месячной задолженности по заработной плате.

3. Нарушение работодателем сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, может повлечь и материальную ответственность. Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Такой ущерб может возникнуть в связи с обязанностью работодателя:

а) при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236);

б) возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (см. комментарий к ст. 234), в частности при приостановке им работы в случае задержки выплаты заработной платы, поскольку продолжение работы при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, который законом запрещен (см. комментарий к ст. 4);

в) возместить в денежной форме в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (см. комментарий к ст. 237).

4. За нарушение законодательства о труде, включая нормы закона о своевременной и полной выплате работнику заработной платы и всех иных причитающихся ему сумм, предусмотрена и административная ответственность в виде наложения на должностных лиц административного штрафа в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Нарушение законодательства о труде лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет его дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 КоАП).

5. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат свыше двух месяцев, совершенная руководителем организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, влечет уголовную ответственность (ст. 145.1 УК РФ).

6. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 указывается на то, что при разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу ст. 142 Кодекса работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Поскольку ст. 142 Кодекса не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу ч. 3 ст. 4 Кодекса нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы (п. 57).

Право работника, приостановившего работу, отсутствовать в его рабочее время на рабочем месте теперь предусмотрено в самой статье.

Однако такая формулировка представляется не совсем удачной, поскольку порождает вопрос о правомерности отсутствия в этот период работника в организации, с которой у него заключен трудовой договор. Очевидно, реализуя свое право на приостановление работы до выплаты работодателем задержанной суммы, работник вправе на работу вообще не выходить, а не только не находиться на своем рабочем месте.

7. Данная статья дополнена новой частью, которая предусматривает обязанность работника, приостанавливавшего свою работу, приступить к работе не позже следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Очевидно, невыполнение работником этой обязанности без уважительных причин должно расцениваться как дисциплинарный проступок, дающий основание для применения к работнику мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения за прогул.(См. Приложение, ст. 142)

Тарифная система оплаты труда

1. Законодатель дал новое название статье, охватив им не только тарифные системы оплаты труда, но и системы его стимулирования, однако само содержание статьи не изменилось. В нем указывается на основные элементы тарифной системы (тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты, единые тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, единые квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих), предусматриваются органы, устанавливающие тарифные системы и порядок их применения в бюджетной и внебюджетной сферах. О системах стимулирования труда в данной статье ничего не говорится.

2. Внесение изменений в данную статью Федеральным законом от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ, предусматривающих отказ от регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки, означает переход к многоуровневому регулированию тарифной системы в бюджетной сфере:

- установление тарифной системы для работников федеральных государственных учреждений - Правительством РФ;

- для работников государственных учреждений субъектов РФ - органами государственной власти субъектов РФ;

- для работников муниципальных учреждений - органами местного самоуправления.

Такой способ регулирования оплаты труда лиц, занимающихся одинаковой профессиональной трудовой деятельностью, безусловно, приведет, во-первых, к ограничению действия общепризнанного международного принципа равной оплаты за труд равной ценности и, во-вторых, к снижению государственных гарантий по оплате труда.

3. 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.

4. Тарифная система - это совокупность норм (установленных централизованно или в локальном порядке), обеспечивающих дифференцированную (т.е. 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;

6) народно-хозяйственного значения отрасли.

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, поскольку размер оплаты труда рабочего возрастает по мере повышения разряда выполняемой им работы.

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.

5. Тарифная ставка - это размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме.

В Генеральном соглашении на 2005 - 2007 годы рекомендовано при определении минимальной тарифной ставки (оклада) работников организаций ориентироваться на оптимальный для современного состояния экономики удельный вес тарифа в заработной плате не менее 50%.

Размер тарифной ставки первого разряда в расчете на месяц 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.

Единицей времени для оплаты труда могут быть выбраны час, день, месяц. В зависимости от этого применяется и соответствующий вид тарифной ставки, которая может быть часовой, дневной либо месячной (оклад). Выбор того или иного ее вида для оплаты труда рабочих обусловлен тем, какие виды норм труда применяются на данном предприятии. Если они выражаются в форме сменного задания (например, в угольной промышленности, сельском хозяйстве), то для оплаты применяются дневные тарифные ставки.

На современном этапе четко прослеживается тенденция возрастания значения часовой тарифной ставки. Это связано с тем, что, во-первых, оплата труда в большинстве отраслей народного хозяйства производится на основе таких ставок; во-вторых, на основе именно часовой тарифной ставки определяются размеры доплат, гарантированных работнику действующим законодательством (при сокращенном рабочем времени в связи с вредными условиями труда, при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время и т.д.); в-третьих, все более настойчивыми стали предложения, вносимые законодателю, о придании часовой ставке значения социального стандарта при установлении государством гарантированного минимального размера оплаты труда.

Часовую тарифную ставку следует отличать от часового среднего заработка, используемого для исчисления среднего заработка конкретного работника в организациях, где применяется суммированный учет рабочего времени.

Размеры всех видов тарифных ставок (часовых, дневных и месячных) повышаются в зависимости от сложности выполняемых работ, а также условий труда и его напряженности. Дифференциация размеров тарифных ставок в зависимости от напряженности труда выражается в установлении более высоких размеров тарифных ставок для оплаты труда равной сложности, требующего повышенных трудовых затрат. Такая дифференциация реализуется через систему оплаты труда. Для оплаты напряженного труда применяется сдельная система, предусматривающая более высокий размер тарифных ставок по сравнению с размером ставок при повременной системе оплаты труда. Однако в настоящее время широкое распространение получает применение тарифных ставок рабочего-сдельщика и для оплаты труда рабочего-повременщика. Это вызвано тем, что часто работы, оплачиваемые повременно, требуют не меньше трудовых затрат, чем оплачиваемые сдельно, поскольку применяемые в производстве технологические процессы задают жесткий режим работы оборудования, что, в свою очередь, связано с высокой интенсификацией труда тех, кто это оборудование обслуживает.

Решение вопроса об оплате труда рабочих на основе месячных ставок (окладов) отнесено к компетенции организаций, которые самостоятельно утверждают перечни профессий рабочих, труд которых подлежит оплате на основе окладов, с указанием их размеров. Такие перечни могут быть оформлены и в виде приложений к коллективному договору.

Применение месячной тарифной ставки (оклада) имеет широкое распространение и при оплате труда рабочих таких профессий, норма труда которых выражается лишь в форме общеобязательной продолжительности рабочего времени в учетном периоде (например, работники охраны, лифтеры, уборщики и др.).

6. Размеры тарифных ставок возрастают по мере повышения сложности выполняемой работы. Соотношение между ними в зависимости от разряда выполненной работы определяется посредством применения 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.

Таким образом, тарифная сетка наряду с тарифной ставкой является важным элементом тарифной системы. Тарифная сетка - это шкала, разбитая на разряды, которая позволяет определить размер тарифной ставки для оплаты труда рабочих в зависимости от сложности выполняемых работ и их квалификации путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент.

7. Для определения степени сложности многообразных видов работ, выполняемых рабочими, в тарифную систему введен и такой элемент, как тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Он позволяет руководствоваться едиными критериями при определении сложности выполняемой работы и присвоении ей соответствующего разряда. С учетом требований, предъявляемых к рабочему, выполняющему (или способному выполнять) виды работ определенной степени сложности, решается вопрос о присвоении ему определенного разряда. Эти требования фиксируются в тарифно-квалификационном справочнике путем четкого указания, какими знаниями должен работник обладать и какие навыки, необходимые для выполнения работы данной степени сложности, он должен иметь. В настоящее время применяется Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденный в 1985 г. Он составлен по видам производств, независимо от отраслевой принадлежности предприятия, организации, где имеются соответствующие производства и выполняются указанные в нем виды работ. В ЕТКС постоянно вносятся изменения и дополнения. Тарификация работ и присвоение разрядов производятся также и на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по общеотраслевым должностям служащих утверждены Постановлением Минтруда РФ от 6 июня 1996 г. N 32 (Бюллетень Минтруда РФ. 1996. N 7).

В Тарифно-квалификационных характеристиках приведен перечень основных работ исходя из сложившихся в отраслях экономики разделения и кооперации труда.

Во исполнение ст. 57 и 43 ТК принято Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 (СЗ РФ. 2002. N 44. Ст. 4399), в соответствии с которым Минтруда РФ (в настоящее время - Минздравсоцразвития РФ) совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, поручены разработка и утверждение Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и Порядка их применения. В п. 1 данного Постановления внесены изменения, и он изложен в новой редакции (см. Постановление Правительства РФ от 20 декабря 2003 г. N 766 // СЗ РФ. 2003. N 52. Ст. 5066). Указанный пункт предусматривает, что ЕТКС работ и профессий рабочих состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующих им тарифных разрядов, а также требований, предъявляемых к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

Отнесение к разрядам оплаты труда руководителей организаций и их структурных подразделений, находящихся на бюджетном финансировании, осуществляется на основе группировки по оплате труда руководителей, исходя из масштаба и сложности руководства, и устанавливается соответствующими министерствами и ведомствами. Группы по оплате труда руководителей определяются в зависимости от технико-экономических показателей, характеризующих их работу, а также от факторов, влияющих на труд руководителя, таких, как численность подчиненного персонала, техническая вооруженность и др.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям тарифно-квалификационных характеристик устанавливается аттестационной комиссией согласно действующим положениям о порядке проведения аттестации руководителей, специалистов и других служащих организаций.

Другим элементом системы тарифов является нормативный акт, закрепляющий тарификацию должностей служащих. Она дана в форме утвержденных Разрядов оплаты труда ЕТС по общеотраслевым должностям служащих (см. Постановление Минтруда РФ от 6 июня 1996 г. N 32 // Бюллетень Минтруда РФ. 1996. N 7. С. 2).

Тарифно-квалификационные справочники, как и тарифную систему в целом, следует отнести к числу гарантий реализации каждым права на равную оплату за труд равной ценности. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. До вступления в силу Кодекса ранее принятые тарифно-квалификационные справочники были обязательными для организаций, финансируемых из бюджета, а для других организаций они носили рекомендательный характер. Статья 143 ТК предусматривает тарификацию разрядов работников на основе этих справочников во всех организациях.

8. Единая тарифная сетка (ЕТС) была введена в соответствии с Указом Президента РФ от 19 августа 1992 г. (САПП РФ. 1992. N 8. Ст. 503) Постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. N 785 (САПП РФ. 1992. N 16. Ст. 1253; 1993. N 2. Ст. 109; СЗ РФ. 1995. N 10. Ст. 897). Принимая данное Постановление, Правительство сочло необходимым упорядочить соотношения в уровнях заработной платы в зависимости от сложности труда и квалификации работников, создать механизм поддержания этих соотношений на основе применения ЕТС; осуществить действенные меры по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы работников здравоохранения, системы социальной защиты населения, образования, культуры, науки и других учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании. Кроме того, Постановление предусматривало, что применение ЕТС является обязательным для всех организаций, находящихся на бюджетном финансировании, которым в то же время было предоставлено право самостоятельно определять виды и размеры надбавок и доплат, других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах ставок и окладов, определяемых на основе ЕТС.

Постановление Правительства РФ от 20 декабря 2003 г. N 767 (СЗ РФ. 2003. N 52. Ст. 5067) внесло изменение в Постановление от 14 октября 1992 г. N 785, в соответствии с которым Министерство труда и социального развития РФ по представлению заинтересованных федеральных органов исполнительной власти относило к разрядам оплаты труда ЕТС другие должности, не предусмотренные приложениями N 2 и 3 к данному Постановлению. Кроме того, указанное Министерство по представлению заинтересованных федеральных органов исполнительной власти устанавливало разряды оплаты труда ЕТС для работников отраслей бюджетной сферы в зависимости от квалификационных требований, предъявляемых к работникам, и (или) отнесения работ по их сложности к квалификационным группам. Единая тарифная сетка состоит из 18 разрядов. По мере увеличения разряда увеличивается и размер оклада (ставки). Диапазон ЕТС менялся неоднократно: первоначально он составлял 10,07, с 1 апреля 1999 г. - 8,23, с 1 января 2001 г. - вновь 10,07.

Федеральный закон от 25 октября 2001 г. "О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы" (СЗ РФ. 2001. N 44. Ст. 4150) установил с 1 января 2001 г. тарифную ставку первого разряда ЕТС в размере 132 руб. в месяц, а с 1 декабря 2001 г. - в размере 450 руб. в месяц. Данный Закон дополнен новым абзацем: "с 1 октября 2003 г. - в размере 600 рублей в месяц" (Федеральный закон от 1 октября 2003 г. // СЗ РФ. 2003. N 40. Ст. 3819). О минимальном размере оплаты труда с 1 января 2005 г., с 1 сентября 2005 г. и с мая 2006 г. - см. комментарий к ст. 133.

С 1 декабря 2001 г. соотношение между тарифными ставками (окладами) 1-го и 18-го разрядов ЕТС утверждено в размере не менее 1 к 4,5.

В соответствии с Федеральным законом "Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений" Постановлением Правительства РФ от 29 апреля 2006 г. N 256 "О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" тарифная ставка (оклад) 1-го разряда ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений установлена с 1 мая 2006 г. - 1100 руб. Указанным Постановлением утверждены также Межразрядные тарифные коэффициенты ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений.

Приложение к Постановлению Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2006 г. N 256

МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (Текст не приводится)

Повышение тарифных ставок (окладов) работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, производится субъектами РФ самостоятельно за счет средств соответствующих бюджетов, а также может осуществляться указанными организациями за счет привлечения внебюджетных источников (п. 3 Постановления Правительства РФ от 18 марта 1999 г. N 309 // СЗ РФ. 1999. N 13. Ст. 1605). В судебной практике в связи с этим возник вопрос: вправе ли субъекты РФ в своих нормативных актах устанавливать иную (более позднюю) дату повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетной сферы, финансируемых из бюджетов соответствующих субъектов, по сравнению с датой, установленной для работников бюджетных организаций, финансируемых из федерального бюджета, а также уменьшать размеры этих ставок, но не ниже пределов минимального размера оплаты труда?

Верховный Суд РФ обратился с соответствующим запросом в Минтруд РФ и получил следующий ответ. В соответствии с п. "к" ч. 1 ст. 72 Конституции РФ вопросы законодательства о труде отнесены к совместному ведению РФ и субъектов РФ. В соответствии со ст. 76 Конституции РФ по предметам совместного ведения издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и нормативные правовые акты субъектов РФ. В настоящее время согласно ст. 37 Конституции РФ и ст. 133 ТК РФ по этим вопросам действует только минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом. Вопросы организации оплаты труда учреждений и организаций, финансируемых из бюджетов различных уровней, не нашли отражения в действующем законодательстве как на федеральном, так и на региональном уровнях. В связи с этим, по мнению Минтруда РФ, постановления Правительства РФ в правовом отношении являются обязательными только в отношении организаций, финансируемых из федерального бюджета. Для учреждений и организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и местного самоуправления, постановления о повышении тарифных ставок (окладов) ЕТС не являются обязательными, а носят лишь рекомендательный характер. Конкретные сроки и размеры повышения ставок и окладов работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и местного самоуправления, определяются субъектами РФ и органами местного самоуправления самостоятельно, исходя из имеющихся финансовых возможностей (см. Бюллетень ВС РФ. 1997. N 3. С. 16).

Данный ответ не согласуется с положениями Трудового кодекса, который при разграничении полномочий между федеральными органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений отнес к ведению федеральных органов установление обеспечиваемого государством уровня трудовых прав, свобод и гарантий работникам (см. комментарий к ст. 6 ТК). В число основных государственных гарантий по оплате труда работников включены: величина минимального размера оплаты труда в РФ и величины базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленные для работников государственных и муниципальных учреждений (см. комментарий к ст. 130 ТК).

9. Наряду с регулированием оплаты труда за счет бюджетных средств на основе ЕТС законодательство РФ предусматривает для отдельных категорий работников особые правила организации оплаты труда, причем какой-либо общей системы, подобной ЕТС, в данном случае не закреплено. Нормативные правовые акты (а это, как правило, указы Президента РФ и постановления Правительства РФ), устанавливающие условия оплаты труда, особые по сравнению с ЕТС, составляют громадный массив.

10. Федеральным законом от 4 августа 2001 г. "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания РФ" (СЗ РФ. 2001. N 32. Ст. 3317) предусмотрено, что членам Совета Федерации независимо от занимаемой в Совете Федерации должности и депутатам Государственной Думы независимо от занимаемой в Государственной Думе должности устанавливается одинаковое ежемесячное денежное вознаграждение в размере ежемесячного денежного вознаграждения федерального министра.

Председателю Совета Федерации Федерального Собрания РФ и Председателю Государственной Думы Федерального Собрания РФ устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере ежемесячного денежного вознаграждения Председателя Правительства РФ. Кроме того, члену Совета Федерации, депутату Государственной Думы ежемесячно возмещаются дополнительные расходы, связанные с осуществлением ими своих полномочий.

11. Федеральным законом от 27 июля 2004 г. "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215) предусмотрено, что оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы.

Закон предусматривает, что денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада в соответствии с замещаемой им должностью и месячного оклада в соответствии с присвоенным гражданскому служащему классным чином, которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных служащих устанавливаются указом Президента РФ по представлению Правительства РФ. По отдельным должностям гражданской службы указом Президента РФ может устанавливаться денежное содержание в виде единого денежного вознаграждения, в котором учтены должностной оклад, оклад за классный чин и ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, за особые условия гражданской службы, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, но не учтены премии и ежемесячное денежное поощрение.

Размеры должностных окладов и окладов за классный чин государственных гражданских служащих субъектов РФ устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом субъекта РФ.

К дополнительным выплатам относятся:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в размерах: при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет - 10%; от 5 до 10 лет - 15%; от 10 до 15 лет - 20%; свыше 15 лет - 30%;

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200% этого оклада;

3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством РФ;

4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение;

6) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих.

Размеры ежемесячного денежного поощрения, выплачиваемого федеральным гражданским служащим, устанавливаются по федеральным государственным органам дифференцированно указами Президента РФ.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки за особые условия гражданской службы определяется представителем нанимателя.

Порядок выплаты материальной помощи за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих определяется соответствующим положением, утверждаемым представителем нанимателя.

Размеры окладов денежного содержания по должностям федеральной гражданской службы ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Решение об этом принимается Президентом РФ по представлению Правительства РФ. Увеличение (индексация) размеров окладов денежного содержания по должностям гражданской службы субъекта РФ производится в соответствии с законодательством субъекта РФ.

По отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться особый порядок оплаты труда, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте. Перечень таких должностей и особый порядок установления оплаты труда утверждаются соответственно указом Президента РФ по представлению Правительства РФ и нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" также предусматривает, что при формировании фонда оплаты труда федеральных гражданских служащих сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

1) оклада за классный чин - в размере четырех должностных окладов;

2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе - в размере трех должностных окладов;

3) ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы - в размере четырнадцати должностных окладов;

4) ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, - в размере полутора должностных окладов;

5) премий за выполнение особо важных и сложных заданий - в размере двух окладов денежного содержания;

6) ежемесячного денежного поощрения - в размере, который устанавливается для федеральных государственных органов дифференцированно указами Президента РФ;

7) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи - в размере трех окладов денежного содержания.

В фонде оплаты труда федеральных гражданских служащих отдельных федеральных государственных органов предусматриваются также средства на выплату: районного коэффициента; повышенного денежного содержания, размер которого устанавливается Президентом РФ; иных выплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Порядок формирования фонда оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников федерального государственного органа устанавливается Президентом РФ по представлению Правительства, а государственных гражданских служащих субъекта РФ - законодательством субъекта РФ.

12. Оплата труда работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности федеральных государственных органов, регулируется Постановлениями Правительства РФ от 21 июля 1997 г. N 912 "Об упорядочении оплаты труда работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности федеральных государственных органов" (СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3651; 1998. N 6. Ст. 743, N 43. Ст. 5353; 2000. N 5. Ст. 528, N 17. Ст. 1885, N 37. Ст. 3723; 2002. N 44. Ст. 4389; 2003. N 8. Ст. 760) и от 15 декабря 2000 г. N 966 "О должностных окладах работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности федеральных государственных органов" (СЗ РФ. 2000. N 52. Ст. 5148). Данными Постановлениями установлены размеры окладов таких работников по соответствующим должностям, надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, премии по результатам работы.

13. Оплата труда судей и работников аппаратов судов РФ регулируется на основе Федерального закона от 10 января 1996 г. "О дополнительных гарантиях социальной защиты судей и работников аппаратов судов Российской Федерации" (СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 144; 1997. N 30. Ст. 3587; 2000. N 32. Ст. 3341; 2001. N 13. Ст. 1147; 2002. N 26. Ст. 2522). Закон предусматривает, что размеры должностных окладов судей РФ устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу Председателя Верховного Суда РФ. Должностные оклады работников аппаратов судов устанавливаются применительно к должностным окладам работников аппаратов соответствующих законодательных (представительных) органов власти, а в районах (городах, районах в городах) - применительно к должностным окладам работников аппаратов глав администраций.

Заработная плата судей РФ и работников аппаратов судов РФ, которым присвоены классные чины, состоит из должностного оклада, доплат за квалификационный класс или классный чин, выслугу лет, доплаты к должностному окладу за особые условия труда, надбавок за ученую степень или ученое звание, почетное звание "Заслуженный юрист РФ", сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы, денежных поощрений (премий) по итогам работы за квартал и год, стоимости продовольственного пайка (если он не был выдан в натуральном виде).

Заработная плата судей до вступления в действие части второй Налогового кодекса РФ не облагалась налогом с доходов физических лиц. С 1 января 2001 г. данная льгота отменена, в связи с чем судьям введена ежемесячная денежная компенсация в размере налога на доходы физических лиц, уплачиваемого с заработной платы судьи. Выплата этой компенсации осуществляется за счет средств федерального бюджета.

В соответствии со ст. 217 Налогового кодекса РФ ежемесячная компенсация освобождается от обложения налогом на доходы физических лиц.

В соответствии с Федеральным конституционным законом от 31 декабря 1996 г. "О судебной системе Российской Федерации" заработная плата (денежное содержание) судьи не может быть уменьшена в течение всего времени пребывания его в должности. В то же время в связи с ростом стоимости жизни оклады судей, как и других категорий служащих, периодически повышаются. Судьям и работникам аппаратов судов РФ производятся также и иные выплаты, предусмотренные законами и другими нормативными актами.

Указом Президента РФ от 26 июля 2005 г. N 880 предусмотрена выплата ежемесячного денежного поощрения лицам, замещающим государственные должности федеральной государственной службы в аппаратах Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ (СЗ РФ. 2005. N 31. Ст. 3208).

Федеральный закон от 10 января 1996 г. также предусматривает, что размер денежных поощрений (премий) судей и работников аппаратов РФ по итогам работы за квартал и год не может быть меньше размеров, установленных для соответствующих работников исполнительной власти. Судьям РФ, имеющим право на получение ежемесячного пожизненного содержания в полном размере, но продолжающим работать, выплачивается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 50% ежемесячного пожизненного содержания, которое могло быть им начислено при выходе в отставку.

14. В соответствии с Федеральным законом "О внесении изменений в статью 44 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации" и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации" от 15 июля 2005 г. (СЗ РФ. 2005. N 29. Ст. 2906) денежное содержание прокурорских работников состоит из должностного оклада; доплат за классный чин, выслугу лет, особые условия службы (в размере 50% должностного оклада), сложность, напряженность и высокие достижения в службе (в размере до 50% должностного оклада); процентных надбавок за ученую степень и ученое звание по специальности, соответствующей должностным обязанностям, за почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации"; премий по итогам службы за квартал и год; других выплат, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ. Доплата за сложность, напряженность и высокие достижения в службе устанавливается в соответствии с решением руководителя органа или учреждения прокуратуры с учетом объема работы и результатов службы каждого прокурорского работника.

Денежное вознаграждение Генеральному прокурору РФ устанавливается Президентом РФ. Указом Президента РФ "Об оплате труда Генерального прокурора Российской Федерации" от 26 июля 2005 г. N 877 для Генерального прокурора РФ введено денежное вознаграждение в размере 117130 руб. в месяц, состоящее из должностного оклада в размере 53000 руб., доплаты за классный чин в размере 15900 руб. и доплаты за выслугу лет в размере 48230 руб. Указом также предусмотрено, что индексация или повышение денежного вознаграждения Генерального прокурора РФ осуществляются в размерах и сроки, которые предусмотрены для индексации или повышения заработной платы судей.

Указами N 878, 879 от 26 июля 2005 г. предусмотрено также ежемесячное денежное поощрение заместителям Генерального прокурора РФ и лицам, замещающим отдельные государственные должности федеральной государственной службы в органах прокуратуры РФ (СЗ РФ. 2005. N 31. Ст. 3205, 3206, 3207). Должностные оклады прокурорским работникам устанавливаются Правительством РФ по представлению Генерального прокурора РФ в процентном отношении к должностному окладу первого заместителя Генерального прокурора РФ, который составляет 80% должностного оклада Председателя Верховного Суда РФ. Президентом РФ для лиц, замещающих отдельные должности прокурорских работников в Генеральной прокуратуре РФ, а также для лиц, замещающих отдельные государственные должности федеральной государственной гражданской службы в Генеральной прокуратуре РФ, может устанавливаться ежемесячное денежное поощрение.

Доплата за классный чин производится ежемесячно и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Размер данной доплаты зависит от классного чина. Так, действительному государственному советнику юстиции доплата устанавливается в размере 30%, а младшему юристу - 15%.

Доплата за выслугу лет также производится ежемесячно и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и доплате за классный чин. Ее размер зависит от продолжительности выслуги. Например, при выслуге от 2 до 5 лет доплата составляет 20, а при выслуге свыше 20 лет - 70%.

Процентная надбавка за ученую степень и ученое звание составляет: кандидатам наук или доцентам - 5% должностного оклада, а докторам наук, профессорам - 10%. За почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации" надбавка установлена в размере 10% должностного оклада.

Выплата премий прокурорским работникам по итогам службы за квартал и год, а также оплата труда других работников осуществляется по нормам, установленным для работников органов исполнительной власти.

15. Заработная плата и должностной оклад работнику федерального государственного образовательного учреждения устанавливаются на основе ЕТС, поскольку сотрудники образовательных учреждений являются работниками бюджетной сферы. Квалификационные требования, с учетом которых присваиваются разряды, предусмотренные ЕТС, утверждены Приказом Комитета по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ "О повышении уровня оплаты труда работников высшей школы" от 14 ноября 1992 г. N 108 (Бюллетень Госкомвуза РФ. 1993. N 1). Квалификационные требования от 14 ноября 1992 г. предусмотрены по должностям работников высших и других приравненных к ним по оплате труда учебных заведений.

Должностной оклад работнику федерального государственного образовательного учреждения в соответствии с разрядом, установленным по ЕТС, выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Выполнение им других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Закон РФ "Об образовании" в редакции Федерального закона от 13 января 1996 г. (СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 150) предусматривает, что педагогическим работникам образовательных учреждений минимальные ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются в размере, превышающем уровень средней заработной платы в РФ (ст. 54).

Размер средней ставки заработной платы и должностного оклада педагогических работников образовательных учреждений устанавливается на уровне: для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования - в два раза превышающем уровень средней заработной платы работников промышленности в РФ; для учителей и других педагогических работников - не ниже средней заработной платы работников промышленности; для иных работников образовательных учреждений - средней заработной платы аналогичных категорий работников промышленности. Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников данного образовательного учреждения самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Изыскание средств на эти цели путем превышения максимально допустимых учебных нагрузок на педагогического работника образовательного учреждения запрещается.

Педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация.

Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. N 850 (СЗ РФ. 2006. N 2. Ст. 213) в целях оказания государственной поддержки педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений, выполняющих функции классного руководителя, с 1 января 2006 г. предусмотрено вознаграждение за выполнение функции классного руководителя в размере 1000 руб. ежемесячно с сохранением размера выплат за классное руководство, выплачиваемых педагогическим работникам федеральных государственных общеобразовательных учреждений по состоянию на 31 декабря 2005 г. Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. N 324 "О денежном поощрении лучших учителей" утверждено Положение о денежном поощрении лучших учителей. Указом предусмотрена выплата в размере 100 тыс. руб. лучшим учителям за высокое профессиональное мастерство и значительный вклад в развитие образования. Данное поощрение выплачивается ежегодно ко Дню учителя по результатам конкурса (СЗ РФ. 2006. N 15. Ст. 1582).

16. Оплата труда работников органов здравоохранения регулируется ЕТС. Приказом Минздрава России от 15 октября 1999 г. N 377 утверждено Положение об оплате труда работников здравоохранения РФ (см. Бюллетень нормативных актов. 1999. N 46). В данное Положение внесены дополнения и изменения Приказом Минздрава РФ от 17 ноября 2000 г. N 404 (РГ. 2001. 15 февр.).

Должностные оклады работникам органов здравоохранения устанавливаются в зависимости от разряда, к которому отнесена должность данного работника по ЕТС. Должностной оклад руководителя учреждения здравоохранения определяется соответственно группе по оплате труда руководителя данного учреждения. Группа по оплате труда руководителя учреждения здравоохранения определяется органом управления, в непосредственном подчинении которого он находится, по таким показателям, как вид учреждения (больничное учреждение, клиника, дом ребенка, санаторий; амбулаторно-поликлиническое учреждение, станция переливания крови; молочные кухни; медицинские центры и др.), количество койко-мест, врачебных должностей, расчетных анализов и др.

Работникам здравоохранения начисляется надбавка за продолжительность непрерывной работы на оклад, определяемый в соответствии с разрядом оплаты труда по ЕТС, без учета повышений, а также иных надбавок и доплат, в том числе доплат за совмещение профессий (должностей).

Работникам федеральных учреждений здравоохранения, включая командированных, занятых в очаге заболевания тяжелым острым респираторным синдромом, выплачивается средний заработок по основному месту работы и суточные за каждый день пребывания в очаге в двойном размере (Постановление Правительства РФ от 2 июня 2003 г. N 317 // СЗ РФ. 2003. N 23. Ст. 2235).

17. Должностные оклады и другие условия оплаты труда работников федеральных государственных архивов были установлены Постановлением Правительства РФ от 26 ноября 1999 г. N 1301 "Об упорядочении условий оплаты труда работников федеральных государственных архивов" (СЗ РФ. 1999. N 48. Ст. 5871). С 1 января 2002 г. работникам федеральных государственных архивов и их филиалов установлены новые должностные оклады Постановлением Правительства РФ от 23 января 2002 г. N 43 (СЗ РФ. 2002. N 4. Ст. 334). Постановлением Правительства РФ от 12 февраля 2003 г. N 93 (СЗ РФ. 2003. N 7. Ст. 655) внесены изменения в Постановление Правительства РФ от 26 ноября 1999 г. N 1301 "Об упорядочении условий оплаты труда работников федеральных государственных архивов" (СЗ РФ. 1999. N 48. Ст. 5871; 2002. N 4. Ст. 334). В соответствии с этим Постановлением указанным категориям работников увеличена ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, которая теперь устанавливается в размере от 50 до 100 процентов должностного оклада.

Постановлением Правительства РФ от 16 января 2004 г. N 18 "О повышении должностных окладов работников федеральных государственных архивов" предусмотрено повышение должностных окладов указанных работников в порядке и сроки, определенные Постановлением Правительства РФ от 29 ноября 2003 г. N 727 "О повышении оплаты труда работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности федеральных государственных органов" (см. комментарий к § 11).

18. Оплата труда работников учреждений государственной службы медико-социальной экспертизы производится на основе тарифных ставок ЕТС.

Разряды оплаты труда утверждены Постановлением Минтруда РФ от 5 апреля 2000 г. N 28 (Бюллетень Минтруда РФ. 2000. N 6. С. 42) для данной категории работников, в которое внесены изменения и дополнения Постановлением Минтруда РФ от 3 декабря 2003 г. N 83 (Бюллетень Минтруда РФ. 2003. N 12. С. 10).

19. Оплата работников центров занятости населения также производится на основе тарифных ставок ЕТС. Постановлением Минтруда РФ от 13 декабря 2000 г. N 89 установлены показатели для отнесения центров занятости населения к группам по оплате труда руководителей, а Постановлением от 13 декабря 2000 г. N 90 утверждены разряды оплаты труда.

Отнесение к разрядам оплаты труда ЕТС по должностям бухгалтера, психолога, социолога, юрисконсульта, экономиста и др. осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением Минтруда РФ от 6 июня 1996 г. N 32 "Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих".

20. Постановлением Правительства РФ от 13 февраля 2004 г. N 78 "Об условиях оплаты труда служащих и рабочих Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации" (СЗ РФ. 2004. N 7. Ст. 542) предусмотрено, что для указанных работников применяются тарифные ставки (оклады) единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, повышенные на 40%; устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в размере от 5 до 40% тарифной ставки (оклада); производится доплата к тарифной ставке (окладу) за работу в ночное время в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

21. Указом Президента РФ от 14 апреля 2003 г. N 422 (СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1506) установлено месячное вознаграждение председателям ПФР, ФСС и директору ФФОМС в размере 16200 руб. и ежемесячное денежное поощрение в размере месячного денежного вознаграждения, а также ежеквартальное денежное поощрение в размере месячного денежного вознаграждения. Указ также предусматривает, что размер месячного вознаграждения пересчитывается при увеличении денежного вознаграждения по должности федерального министра. Финансирование расходов на указанные выплаты производится за счет средств названных фондов.

Регулирование оплаты и стимулирования труда работников региональных отделений Фонда социального страхования РФ осуществляется на основе Постановления Фонда социального страхования РФ от 1 октября 2003 г. N 108 (Бюллетень Минтруда РФ. 2003. N 12. С. 12). Положением о порядке оплаты и стимулирования труда работников Фонда обязательного медицинского страхования, утвержденным Приказом ФФОМС от 16 апреля 2003 г. N 25, регулируется оплата труда работников ФФОМС (Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. N 49. С. 119).

22. Тарифная система оплаты труда работников других организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.(См. Приложение, ст.)

Оплата труда в особых условиях, занятых на тяжелых работах

1. Особые условия труда - одно из оснований дифференциации в оплате труда (см. комментарии к ст. 147, 148 ТК).

2. Значение данной нормы в том, что она закрепляет право работника, выполняющего тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, на оплату таких работ в повышенном размере. Этому праву работника корреспондирует соответствующая обязанность работодателя.

3. Особые климатические условия, в которых трудится работник, предусматриваются Кодексом в качестве самостоятельного дополнительного основания для повышения оплаты труда.

1. В статью внесены редакционные поправки, не затронувшие ее содержания. В соответствии с законодательством, действовавшим до начала экономических реформ, размер доплат к тарифным ставкам (окладам) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда повышался до 12%, а с особо тяжелыми и вредными условиями - до 24% ставки (оклада). Нижний предел этого повышения не фиксировался. В настоящее время размер доплат за указанные условия труда устанавливается предприятиями самостоятельно, однако он не может быть ниже размеров, предусмотренных соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

2. Централизованное нормирование оплаты труда охватывает также регулирование оплаты труда, применяемого в особых условиях. Оно включает установление: коэффициентов повышения размера месячной тарифной ставки (оклада) первого разряда с учетом сложности и условий выполнения работ по группам видов производств и работ; перечней работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, 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 работников 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 Правительства 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 10% (ст. 20 Федерального закона "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности" от 20 июня 1996 г. // СЗ РФ. 1996. N 26. Ст. 3033).

3. 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, предусмотрена надбавка за работу в опасных для здоровья условиях труда; для указанных работников установлено также сокращенное рабочее время - 36 ч в неделю и ежегодный оплачиваемый отпуск - 36 рабочих дней (см. Постановление Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. N 391 // СЗ РФ. 1996. N 15. Ст. 1629). С 1 января 1998 г. данная надбавка установлена соответствующим категориям гражданского персонала военно-медицинских и научно-исследовательских учреждений (подразделений) Вооруженных Сил РФ, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных и занятым на работе, связанной с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (Постановление Правительства РФ от 1 октября 1998 г. N 1141 // СЗ РФ. 1998. N 40. Ст. 4969).

Во исполнение Указа Президента РФ от 13 мая 1992 г. N 508 "О дополнительных мерах по стимулированию труда работников здравоохранения" Постановлением Минтруда РФ от 8 июня 1992 г. N 17 (Бюллетень Минтруда РФ. 1992. N 7, 8) работникам здравоохранения и социальной защиты населения установлено повышение должностных окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений и структурных подразделений здравоохранения для лечения больных СПИДом, ВИЧ-инфицированных, лепрозорных, психических больных, больных туберкулезом и других учреждений (структурных подразделений) с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда повышаются на 60, 40, 30, 25 и 15% (Бюллетень нормативных актов. 1999. N 46).

Повышение должностных окладов предусмотрено и для работников медицинских научных организаций, занятых непосредственно на работах с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда (см. Постановление Правительства РФ от 8 октября 1993 г. N 1002 // САПП РФ. 1993. N 41. Ст. 3930).

Перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, утвержден Приказом Минздрава РФ от 15 октября 1999 г. N 377. В соответствии с данным Перечнем руководителем учреждения здравоохранения по согласованию с выборным профсоюзным органом исходя из конкретных условий труда утверждается конкретный перечень должностей работников, на основании которого повышаются оклады (тарифные ставки) за работу 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 работа в которых дает право работникам на повышение окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 8 октября 1993 г. N 1002, утвержден Приказом Минздравмедпрома РФ от 6 июня 1994 г. N 113. В данном Перечне учреждения и подразделения в зависимости от условий труда разделены на четыре группы. В зависимости 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), должностные оклады (ставки) повышаются на 30%. В каждом учреждении на основании Перечня должен быть утвержден руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа перечень работников, которым может повышаться оклад (ставка) с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (участие в лечении, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание больных или контакт с ними, 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 с 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.

4. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 3 февраля 1994 г. N 64 "О мерах по социальной защите специалистов Государственной ветеринарной службы Российской Федерации" Перечень работ с вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам данной службы устанавливаются доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам), утвержден Постановлением Минтруда РФ от 27 мая 1994 г. N 41 (Бюллетень Минтруда РФ. 1994. N 7). При этом Постановлением Минтруда предусмотрено, что список таких работников с указанием размеров доплат утверждается руководителем учреждения, организации на основании аттестации рабочих мест.

5. Условия труда водолазов в зависимости от степени их вредности и опасности для здоровья человека также признаются основанием для повышения оплаты труда. В соответствии с Положением об условиях оплаты труда водолазов и других работников организаций, финансируемых из бюджетных источников, за подводные работы на малых глубинах, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 17 апреля 1995 г. N 21 (Бюллетень Минтруда РФ. 1995. N 5), за время пребывания под водой в зависимости от глубины погружения водолазам и другим работникам, помимо их месячной тарифной ставки (оклада), устанавливается почасовая оплата за 1 час пребывания под водой. При этом размер оплаты за час в зависимости от глубины погружения составляет от 10 до 15% от размера тарифной ставки (оклада) первого разряда ЕТС. В свою очередь, он дополнительно увеличивается на 20 - 40% с учетом факторов, усложняющих водолазные работы (например, таких, как скорость течения, волнение воды, работа подо льдом, в захламленном и вязком грунте, при плохой видимости или полном ее отсутствии, выполнение взрывных работ или работ по сварке и резке металла под водой и др.). При наличии нескольких факторов, усложняющих водолазные работы, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, но размер увеличения не должен превышать 100% почасовой оплаты.

6. Оплата труда граждан, занятых на работах с химическим оружием, производится в повышенном размере. Им также гарантируются надбавка к месячному заработку, размер которой возрастает с увеличением стажа непрерывной работы с химическим оружием, и ежегодное вознаграждение за выслугу лет. Размеры должностных окладов и тарифных ставок, а также надбавки и ежегодного вознаграждения за выслугу лет определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 4 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" // СЗ РФ. 2000. N 46. Ст. 4538). Размер (коэффициент) повышения тарифных ставок, должностных окладов этим работникам установлен Постановлением Правительства РФ N 187 от 29 марта 2002 г. (СЗ РФ. 2002. N 14. Ст. 1296).

Гражданскому персоналу и военнослужащим Вооруженных Сил РФ, непосредственно участвующим в видах деятельности, осуществляемой в организациях и воинских частях, входящих в состав ядерного оружейного комплекса РФ, участие в которой дает право на получение социальной поддержки, должностной оклад (тарифная ставка) устанавливается в размере 1,5 должностного оклада (тарифной ставки), предусмотренного штатным расписанием, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ (Указ Президента РФ от 23 августа 2000 г. "О неотложных мерах социальной поддержки специалистов ядерного оружейного комплекса РФ" // СЗ РФ. 2000. N 35. Ст. 3554).

(См. Примечание, ст. 146 и ст. 147)

Оплата сверхурочной работы, в выходные и праздники

Изменено название статьи и ее содержание. Теперь данная статья регулирует оплату только сверхурочной работы, поскольку норма об оплате работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимой по совместительству, из данной статьи исключена.

2. Сверхурочной признается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности. Закон предусматривает определенный порядок привлечения к сверхурочным работам, однако несоблюдение его работодателем не влечет ограничения права работника на повышенную оплату, если он выполнял работу по его распоряжению либо с его ведома сверх установленной продолжительности рабочего времени. Работа считается выполненной по распоряжению работодателя независимо от того, было дано такое распоряжение в письменной или устной форме. Работа считается выполненной с ведома работодателя, если он знал о том, что работник выполняет ее сверх установленной продолжительности рабочего времени, но не принял мер для ее прекращения.

Работа считается сверхурочной независимо от того, выполнял ли работник в рабочее время, превышающее установленную продолжительность, свою основную функцию либо работу, которая не входит в круг его служебных обязанностей.

3. Оплата работы в сверхурочное время за первые два часа не менее чем в полуторном, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере означает, что при повременной системе оплаты труда за каждый час из первых двух работнику доплачивается к его основному заработку не менее 50% часовой ставки (заработка), а за каждый следующий час - не менее 100% этой ставки (заработка).

При сдельной системе оплаты труда продукция, произведенная в рабочее время сверх установленной продолжительности, оплачивается по нормальным сдельным расценкам, и сверх того работнику доплачивается за каждый час из первых двух не менее 50% часовой тарифной ставки, а за каждый следующий час - не менее 100% этой ставки.

4. В ст. 152 Кодекса предусмотрен размер оплаты сверхурочной работы, ниже которого она быть не может, поскольку условия труда, ухудшающие положение работника по сравнению с законом, признаются недействительными. Таковыми они считаются и в тех случаях, когда установлены по соглашению сторон трудового договора или предусмотрены коллективным договором. В то же время положения об оплате труда и коллективные договоры могут устанавливать и более высокий размер оплаты сверхурочной работы.

5. Правила оплаты работы в сверхурочное время, предусмотренные ст. 152, применяются и при суммированном учете рабочего времени. При этом сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период. Число сверхурочных часов, оплачиваемых не менее чем в полуторном размере, определяется путем умножения двух часов на число рабочих дней в учетном периоде по календарю 6-дневной рабочей недели. Остальные часы, отработанные сверх нормы, оплачиваются не менее чем в двойном размере.

6. Работа в сверхурочное время, выполненная в праздничные дни, оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК не менее чем в двойном размере.

7. В отличие от КЗоТа РФ ст. 152 предусматривает возможность компенсации сверхурочной работы по желанию работника дополнительным отдыхом, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Это означает, что повышенную оплату за сверхурочную работу работодатель обязан произвести, а замена ее дополнительным отдыхом возможна, когда стороны трудового договора об этом договорятся.

8. Об оплате труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимой по совместительству, см. комментарий к ст. 285 Кодекса.

1. Данная статья не претерпела существенных изменений. Размер платы за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть предусмотрен в соглашениях, коллективном и трудовом договорах, но во всех случаях он не может быть ниже предусмотренного в ст. 153.

2. Рабочим-сдельщикам продукция, произведенная за все фактические рабочие часы, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается не менее чем по двойным сдельным расценкам. Не менее чем в двойном размере данная продукция (выполненные операции) оплачивается и в том случае, когда для ее оплаты применяются повышенные сдельные расценки (например, при сдельно-прогрессивной системе).

3. Правила оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни при повременной системе оплаты труда различаются в зависимости от того, какой вид тарифной ставки применяется для оплаты труда. Если оплата производится на основе часовой или дневной тарифной ставки, то при расчете заработка они учитываются не менее чем в двойном размере за фактически отработанное время в праздничные дни.

Работникам, получающим месячный оклад, для оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни должны быть определены часовая или дневная ставки. Кроме того, в этом случае важно также установить, осуществлялась ли работа в пределах месячной нормы рабочего времени или сверх данной нормы. От этого обстоятельства зависит размер оплаты за эту работу. Если работа включалась в норму рабочего времени данного месяца, то в дополнение к окладу оплата такой работы производится не менее чем в размере одинарной часовой или дневной ставки. Иначе решается вопрос, когда работа в выходные и нерабочие праздничные дни производилась сверх месячной нормы рабочего времени. В этом случае сверх оклада работнику должно быть доплачено не менее двойной дневной ставки либо фактически проработанные в праздничный день рабочие часы оплачены по двойной часовой ставке.

4. Статья 153 предусматривает возможность замены повышенной оплаты в выходной и нерабочий праздничный день другим днем отдыха. Как в этом случае решается вопрос об оплате? Оплата за работу в нерабочий праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.(См. Приложение, ст. 152 и ст. 153)

Заключение

Усиление мировых интеграционных процессов вызывает необходимость адаптации российского законодательства к условиям и нормам Евросоюза и МОТ. Многие из этих норм уже включены в Трудовой кодекс РФ, другие рассматриваются в правительстве и парламенте. По оценкам российских и зарубежных экспертов, социальное законодательство РФ в принципе соответствует стандартам Европейской социальной хартии и Европейского социального кодекса. Но это не касается размеров заработной платы, пенсий и пособий, которые очевидно занижены.

Благоприятная экономическая и политическая ситуация в Российской Федерации за последние годы создает хорошие условия для повышения заработной платы и других доходов населения. Тем не менее, несмотря на принимаемые правительством меры, сколько-нибудь существенного изменения в данной области не происходит. Абсолютное большинство трудоспособного населения оценивают свои доходы как крайне низкие (на уровне ПМ или ниже). Соответственно, особую актуальность приобретает тема, связанная с участием государства в регулировании заработной платы. При этом прежде всего необходимо найти ответы на следующие вопросы Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы.

Каковы пределы государственного регулирования заработной платы?

Должно ли такое регулирование в равной степени охватывать государственный и частный секторы экономики?

Каким образом определять и перераспределять финансовые обязательства по заработной плате бюджетников между федеральным центром и субъектами Российской Федерации. Где это должно быть зафиксировано?

Как практически повысить эффективность социального партнерства на всех уровнях? Каковы социально-экономические последствия реализации Федерального закона № 122-ФЗ от 22 августа 2004 г. и других решений по разграничению ответственности в сфере заработной платы между федеральным центром и субъектами РФ?

Означает ли такой порядок переход к децентрализованной системе регулирования социальнотрудовых отношений?

Для аргументированных ответов на такие вопросы требуются их тщательная научная проработка, проведение экспериментов. Многие ошибки, которые сегодня приходится исправлять в процессе реализации принятых законодательных актов, можно было бы предвидеть и устранить, если бы исполнительные и законодательные органы власти полнее использовали научный потенциал отраслевых институтов и других специализированных исследовательских учреждений.

С учетом принятых в 2005 г. изменений социально-трудового законодательства ФГУП "НИИ ТСС" Росздрава выполнил по контрактам с государственными и частными организациями субъектов Федерации ряд научно-исследовательских работ, цель которых - совершенствование систем заработной платы. На основе анализа и обобщения этих материалов подготовлен доклад "О принципах регулирования заработной платы в Российской Федерации", содержание основных положений которого приведено в работе.

Заработная плата - основной источник и база формирования доходов. Как известно, заработная плата является основным источником доходов населения. Определяя доход и уровень потребления основной части взрослого населения (рабочих и служащих), она служит еще и базой для формирования доходов значительной части неработающего населения (пенсионеров, временно неработающих по причине болезни, безработных) через механизмы социального страхования. Эти доходы выделились в самостоятельные виды, но сохранилась их внутренняя связь с заработной платой. Поп назначения таких выплат, а также отчислений в соответствующие фонды социального страхования же привязан к заработной плате работников и государственным гарантиям в области заработной плат Минимальный размер заработной платы не может не корреспондироваться с минимальными размера пенсий, пособиями по болезни, по безработице. Уровень минимальной заработной платы принимается внимание при назначении стипендий студентам, определении размеров выделяемой материальной помощи. Уровень минимальных гарантий по заработной плате влияет и на характер отношений работодателя государства. В частности, чем выше минимальная зарплата, тем меньшую долю доходов работодатель будет выдавать работникам в теневой форме и тем большую часть - начислять в открытой форме. Тогда и сумма ЕСН увеличится, и размеры поступлений государству в виде налога на доходы физических лиц тоже вырастут.

Литература

1. "ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001)
2. Д.О. Тузов «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» 2004г.
3. В.И. Шкатулла «Основы права» 2007 г.
4. http://www.consultant.ru/popular/tkrf/
5. http://kzotrf.ru/

Приложение

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

В соответствии со статьей 421 настоящего Кодекса порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного настоящей статьей, устанавливаются федеральным законом

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Часть четвертая утратила силу с 1 сентября 2007 г.

См. текст части четвертой статьи 133

**МРОТ = 4330 руб**

Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ настоящий Кодекс дополнен статьей 133.1, вступающей в силу с 1 сентября 2007 г.

Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации обеспечивается:

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счет собственных средств.

Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном статьей 47 настоящего Кодекса.

После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими. К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 настоящего Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 134 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ в статью 135 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2007 г

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 135. Установление заработной платы

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 136 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 137 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 138 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 139 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 140. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 142 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих см. постановление Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37

См. также Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принятый постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Федеральным законом от 18 октября 2007 г. N 230-ФЗ в статью 144 настоящего Кодекса внесены изменения

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются:

федеральными государственными учреждениями - за счет средств федерального бюджета;

государственными учреждениями субъектов Российской Федерации - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

муниципальными учреждениями - за счет средств местных бюджетов.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

Статья 146. Оплата труда в особых условиях

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 147 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 148 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ статья 149 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, вступающей в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ статья 151 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, вступающей в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 152 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 152. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Часть вторая утратила силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ.

См. текст части второй статьи 152

Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. N 13-ФЗ в статью 153 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 30 марта 2008 г.

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 154 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 154. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 155 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. N 13-ФЗ в статью 157 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 30 марта 2008 г.

Статья 157. Оплата времени простоя

Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).