

Мейрам ҚАЖЫКЕН

**Концепция
унифицированной системы
оплаты труда
Республики Казахстан**

УДК 331
ББК 65.245
К 15

КАЖЫКЕН М.

К15 Концепция унифицированной системы оплаты труда Республики Казахстан. - Астана: ТОО «Центр Элит», 2026. – 88 с.

ISBN 978-601-06-5899-8

Унификация системы оплаты труда – это стандартизация норм, правил, методов и иных измеряемых факторов, влияющих на количество и качество конечного результата для обеспечения справедливости вознаграждения и снижения неравенства доходов. Унификация системы оплаты труда делает возможным моделирование различных вариантов, которые конкретизируются в отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах и иных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения.

В работе предложены принципы и роли, которых должны придерживаться социальные партнеры на всех уровнях, чтобы совместно создать такую систему оплаты труда, которая обеспечит всем работникам достойную заработную плату.

Книга адресована широкому кругу читателей.

УДК 331
ББК 65.245

ISBN 978-601-06-5899-8

© Кажыкен М., 2019
© Кажыкен М., 2026

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ПОНЯТИЯ «ОПЛАТА ТРУДА» И «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА».....	6
ОСОБЕННОСТИ КАЗАХСТАНСКОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	9
СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И ОБОСНОВАНИЕ ЕЕ УНИФИКАЦИИ	16
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	21
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ И СТАНДАРТЫ.....	28
МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА.....	31
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	36
Тарифная подсистема оплаты труда в сфере материального производства	36
Грейдовая подсистема оплаты труда	42
Бестарифная подсистема оплаты труда	46
ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	56
ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	58
ОПЛАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, СОДЕРЖАЩИХСЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА.....	62
Оплата труда работников общеобразовательных организаций ..	66
Оплата труда работников здравоохранения.....	70
ОПЛАТА ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЕ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ НАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЙ, АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВ, КОНТРОЛЬНЫЕ ПАКЕТЫ АКЦИЙ КОТОРЫХ ПРИНАДЛЕЖИТ ГОСУДАРСТВУ.....	74
ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ЕСТЕСТВЕННЫХ МОНОПОЛИЙ	76
ИНДЕКСАЦИЯ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА	78
НЕТРУДОВАЯ КОМПОНЕНТА ОПЛАТЫ ТРУДА.....	80
ПРАВА РАБОТНИКОВ И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ	81
ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ.....	83

«У профсоюзов нет цели и задачи важнее, чем создание справедливой системы оплаты труда, обеспечивающей работнику достойный уровень жизни»

ВВЕДЕНИЕ

Современная экономика, которая обладает свойством быстро адаптироваться к меняющимся условиям, развивается благодаря наличию большого количества экономически активных людей новой формации – предпринимателей и работников. Многие предприниматели являются работодателями, поэтому им нужны экономически активные работники. Для привлечения качественной рабочей силы у работодателя есть ряд факторов, и среди них важнейшая - заработная плата. Работник желает получать за свой труд достойную заработную плату, адекватную результатам труда. Поэтому работодатель должен предлагать такую оплату труда, за которую работник будет трудиться ответственно и продуктивно. Таким образом, развитие экономики во многом зависит от системы оплаты труда, от того, насколько гибки ее нормы и правила для достижения баланса интересов работодателя и работника.

В «Концепции унифицированной системы оплаты труда Республики Казахстан» предлагается институциональная модель, главной компонентой которой служит институт социального партнерства. Ключевым участником выступает государство, которое не только формирует институциональный каркас системы оплаты труда, но и обеспечивает соблюдение принципов, норм и правил. Два других партнера – представители работников (профсоюзы) и работодателей ответственны за достижение консенсуса с учетом всех аспектов условий труда и экономических возможностей предприятий отрасли.

Институциональную базу системы оплаты труда формируют законодательство, а также производные от него правовые акты, прежде всего: генеральное соглашение, отраслевое тарифное соглашение, региональное соглашение и коллективный договор. Вместе с тем, ключевым институтом регулирования системы оплаты труда является отраслевое тарифное соглашение.

Государство задает правовые рамки системы оплаты труда: устанавливает общенациональную минимальную (часовую) ставку заработной платы; определяет права, обязанности и сферу компетенции участников системы трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства; устанавливает стандарты и гарантии. Законодательство легитимирует права и обязанности сторон на всех уровнях социального партнерства.

Отраслевой уровень социального партнерства является базовым в построении системы оплаты труда. На данном уровне интересы работников представляют объединения профсоюзов, которые могут включать в свой состав локальные профсоюзы различных отраслей.

При разработке систем оплаты труда в организациях (компаниях) опираются на следующие положения:

- система оплаты труда основывается на нормах законодательства и отраслевого тарифного соглашения;
- система оплаты труда должна, с одной стороны мотивировать работников, с другой – обеспечивать приемлемую рентабельность экономической деятельности организации (компании);
- система оплаты труда должна справедливо дифференцировать размеры заработных плат работников организации;

Эти и иные аспекты системы оплаты труда обоснованы в «Концепции унифицированной системы оплаты труда Республики Казахстан».

ПОНЯТИЯ «ОПЛАТА ТРУДА» И «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА»

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс), «оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя» (подпункт 80 пункта 1 статьи 1). Понятие «оплата труда» Трудовым кодексом определяется – как совокупность отношений между сторонами, при этом принципы формирования оплаты труда остаются за рамками дефиниции. В настоящей «Концепции унифицированной системы оплаты труда Республики Казахстан» (далее – Концепция) под системой оплаты труда понимается совокупность принципов, норм и правил исчисления размеров вознаграждения (заработной платы), подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или его конечными результатами.

В Конвенции МОТ N 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.) дано следующее определение: заработная плата – это всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах, которые предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны¹. При этом национальным законодательством определяется, что размер заработной платы зависит от квалификации работника, количества и качества результатов его труда, условий труда, а также иных фактора, необходимых и достаточных для справедливой дифференциации вознаграждений. Иными словами, заработная плата – это установленное соглашением сторон систематическое денежное вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции, которое работодатель обязан выплачивать по установленным нор-

¹ См.: Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919 - 1956. Т. 1. Женева, 1991. С. 946.

мам и правилам, учитывающим индивидуальный трудовой вклад работника.

В данной Концепции заработная плата работнику устанавливается индивидуальным трудовым договором (контрактом) в соответствии с принятой в организации системой оплаты труда, основой которого является отраслевое тарифное соглашение, а также нормы Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов Правительства Республики Казахстан (далее – законодательство). При этом, нормы и правила системы оплаты труда, принятые отраслевым соглашением, не могут быть хуже по сравнению с нормами и правилами, установленными законодательством Республики Казахстан.

Заработная плата должна выполнять три функции: *воспроизводственную, стимулирующую и регулиющую*.

Воспроизводственная функция заключается в обеспечении работника и членов его семьи разнообразными благами (материальные и нематериальные блага, услуги здравоохранения и образования), необходимыми и достаточными для ведения нормального образа жизни.

Стимулирующая функция проявляется в повышении качества и производительности труда в связи с ростом заработной платы работника. Размером заработной платы работодатель стимулирует работников повышать качество труда и свои профессиональные компетенции.

Регулирующая функция многогранна: изменяя размер заработной платы, в том числе доплатами, надбавками и премиями можно регулировать рыночный спрос и рыночное предложение рабочей силы, а также регулировать развитие отдельных отраслей экономики или видов экономической деятельности.

В Концепции система оплаты труда включает следующие компоненты (подсистемы): тарифная, грейдовая и бестарифная подсистема. Предварительно используем следующие общие определения:

- *тарифная подсистема* – разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется дифференцированно на основе тарифных ставок (окладов) и тарифных сеток (тарифных коэффициентов);

- *грейдовая подсистема* – это упорядочение (ранжирование) всех должностей организации, результатом, которого является расположение их по группам (грейдам) в соответствии с объективными критериями;

- *бестарифная подсистема* – это долевое распределение средств, предназначенных для оплаты труда, в зависимости от критериев и на принципах оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Концепция допускает различные варианты комбинаций вышеназванных подсистем. Например, труд рабочих оплачивается по тарифным ставкам, а руководителей и специалистов – по нормам и правилам грейдовой подсистемы. Если в состав организации входят отдельные подразделения (цеха, участки) с законченным циклом производства работ, то в них может применяться бестарифная подсистема оплаты. Применение той или иной подсистемы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований и свободного выбора коллектива. Применяемая подсистема оплаты труда должна отвечать характеру и условиям работы, способствовать совершенствованию организации труда и повышению производительности труда.

Труд работников может оплачиваться повременно, сдельно или по иным формам оплаты труда. Оплата труда может производиться за индивидуальные или коллективные результаты труда.

Заработная плата делится на две части. Первая – *основная (относительно постоянная) часть заработной платы* выплачивается за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по тарифным ставкам, должностным окладам, с учетом доплат при отклонении от нормальных условий труда и надбавок. Таким образом, в состав основной (относительно постоянной) части заработной платы входят тарифная ставка (долж-

ностной оклад), сдельные расценки, а также предусмотренные законодательством, отраслевым тарифным соглашением, коллективным и трудовым договорами выплаты постоянного характера в форме доплат и надбавок. Вторая – *дополнительная (переменная) часть заработной платы* содержит различные выплаты нерегулярного характера, например премии по итогам экономической деятельности организации и/или работника.

Система оплаты труда формируется в тесной связи с социальной и экономической политикой государства, следовательно, имеет прямые связи с методикой оценки благосостояния и моделью экономики. Система оплаты труда, существующая в отрыве от этих четырех факторов, не способствует развитию и человека, и экономики, и общества в целом.

ОСОБЕННОСТИ КАЗАХСТАНСКОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные положения оплаты труда определены в Трудовом кодексе. В частности, его статья 107 содержит следующие базовые нормы:

- заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда;
- система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя;
- для повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества работ работодателем могут вводиться системы премирования и иные формы стимулирования труда, определенные коллективным договором и (или) актами работодателя;
- условия оплаты труда, установленные договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Анализ статьи 153 Трудового кодекса дает ясную картину содержания соглашений, подписываемых сторонами социального партнерства. Так, в пункте 4 статьи о Генеральном соглашении лишь косвенно затрагивается оплата труда. В частности, отмечается, что Генеральным соглашением должны предусматриваться положения «о рассмотрении законопроектов в области социально-трудовых отношений».

Согласно подпункту 4) пункта 5 статьи 153 Трудового кодекса, именно в отраслевом соглашении должны быть прописаны нормы и правила, регулирующие оплату труда, включая:

- установление минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли;
- определение предельных значений межразрядных коэффициентов;
- установление доплат для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Данная статья не определяет для отраслевого соглашения положения и нормы, регулирующие ключевые аспекты системы оплаты труда, в частности, касательно формирования на отраслевом уровне постоянной части заработной платы, установления отраслевым соглашением переменной части заработной платы, прежде всего выплат за работу, осуществленную в условиях, отличающихся от нормальных (вредных, опасных и тяжелых) или в особых условиях. Также нет положений и норм об оплате труда работников естественных монополий, руководящих работников государственных компаний, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, в том числе гражданских служащих.

В результате заключаются отраслевые соглашения малоэффективные в практическом аспекте, содержащие минимальное количество норм и правил, в основном несущественные для регулирования оплаты труда. Например, «Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 гг.». Не выдерживает серье-

езной критики, особенно раздел «Основные принципы оплаты труда». В данном разделе не определены основные принципы системы оплаты труда, не установлены стандарты и порядок, преобладают отсылки на коллективный договор или акт работодателя. Вместе с тем именно принципы, положения, нормы и параметры, формализованные в отраслевом соглашении, должны стороны использовать при проведении переговоров по подготовке коллективных договоров.

Однако у сторон отраслевого соглашения чрезвычайно мало полномочий для достижения консенсуса по всем аспектам системы оплаты труда. Провоцирует трудовые конфликты отсутствие нормы о статусе отраслевого соглашения как нормативном правовом акте, являющимся основой для действующей у работодателя системами оплаты труда для заключения коллективного договора.

В пункте 6 статьи 153 Трудового кодекса касательно регионального соглашения вопросы системы оплаты труда вообще обойдены вниманием.

Согласно статье 157 Трудового кодекса в коллективный договор включаются следующие положения:

- о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- об установлении межразрядных коэффициентов.

Перенос на коллективный договор решение вопросов оплаты труда усложняет достижение консенсуса между работниками и работодателем. Предполагается, что представитель работников и работодатель на основе партнерства способны определять виды, формы, системы оплаты и нормирования труда, размеры тарифных ставок (окладов). В действительности не во всех компаниях есть сильные профсоюзы, а в профсоюзах – компетентные специалисты по заработной плате. Надо признать, что в большинстве коллективов представители работников зависимы от работодателя и не желают с ним конфликтовать. Разумеется, есть достаточно много сме-

лых профсоюзных активистов; но и они неявно ограничены в своих действиях чрезмерными опасениями властей.

Недостатки существующей законодательной базы наиболее отчетливо характеризует многообразие локальных моделей систем оплаты труда. Так, в пределах одной отрасли могут существовать различные ставки работника 1-го разряда, большое разнообразие коэффициентов и методов расчета доплат и надбавок. В одной отрасли могут применяться разнообразные подходы к разделению по группам (управленческое, основное, вспомогательное и др.) и грейдам, а в равнозначных грейдах могут применяться различные параметры для дифференциации оплаты труда.

Итак, вся нагрузка по формированию системы оплаты труда ложится на плечи профсоюзов коллективов и организаций, которым отраслевое соглашение дает слишком мало конкретных параметров, норм и правил для формирования коллективного договора. Более того, у представителей работников обычно недостаточно опыта и компетенции для ведения переговоров с представителями работодателя, имеющими специальные знания и функциональные полномочия. При чрезмерной активности профсоюзных лидеров у работодателя находятся рычаги «убеждения» и «усмирения». Соответственно, коллективные договоры рождаются недостаточно качественными в части оплаты труда.

Система оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), устанавливается уполномоченным государственным органом по труду². Это еще раз подтверждает слабость института социального партнерства в целом ряде отраслей, представляющих собой стержень национальной экономики.

² Правила представления, рассмотрения и согласования норм труда в организациях и (или) параметров по системе оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), утверждены приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28.12.2015 г. № 1037 (https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/trud/_id-V1500012659/).

Специфичны (недостаточно гибкие) правила и порядок оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий³. Заработная плата складывается из трех составляющих: базовая часть, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Для дифференциации оплаты труда утверждены (четыре) профессиональные квалификационные группы, для каждой группы правительством утвержден должностной оклад. Должностной оклад работника рассчитывается с использованием специфического параметра, названного *базовым должностным окладом*, экономическая природа которого никому не ясна, включая и его разработчиков. Надо отметить, что постановлением правительства установлены шесть квалификационных уровней для дифференциации заработной платы работников одной профессии в зависимости от сложности работы, которую они выполняют, при этом учитываются дополнительные критерии квалификации, что, по сути, близко к методу грейдинга.

Особую критику заслуживают *государственные гарантии в области оплаты труда*. Статьей 102 Трудового кодекса закреплены всего 7 гарантий, среди которых наиболее существенные: минимальный размер месячной заработной платы и минимальный размер часовой заработной платы. Однако в кодексе отсутствуют принципы и порядок оценки их конкретных значений, кроме норм статьи 104 Трудового кодекса, ориентирующих на уровень прожиточного минимума, устанавливаемых на финансовый год законом о республиканском бюджете. Известно, что в Казахстане размер прожиточного минимума слишком мал, чтобы человек мог потреблять достаточное количество и разнообразие благ, и инвестировать в свое развитие. Министерством экономического развития используется устаревшая методика оценки прожиточного минимума, не учитывающая целый ряд жизненно важных потребностей современного человека, например затраты на образование, физическое

³ Постановление Правительства Республики Казахстан от 31.12. 2015 г. № 1193.

развитие и приобретение долгосрочных активов, в том числе жилья.

Даже не включение доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других стимулирующих выплат в минимальный размер месячной заработной платы не обеспечат достойный уровень жизни работника и его семьи, как того требует Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.). Главный риск статьи 104 Трудового кодекса заключается в следующей норме: «Проект методики определения минимального размера месячной заработной платы подлежит рассмотрению на заседании Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений».

Система оплаты труда непосредственно связана с нормированием труда. В Казахстане уполномоченным органом по труду и государственными органами разрабатываются и пересматриваются типовые нормы и нормативы труда (в разрезе сфер экономической деятельности). Нормативная база требует регулярного обновления в силу того, что она быстро устаревает, некоторые нормы становятся неадекватными изменившимся техническим, технологическим, организационным и иным условиям производства, работ и оказания услуг.

Государство в лице профильного министерства при участии работодателей осуществляет обновление и выпуск Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС). ЕТКС представляет собой систематизированный перечень работ и профессий по видам производств. Имеются и общие профессии для всех производств. Значение ЕТКС состоит, во-первых, в том, что с его помощью устанавливается тарифный разряд работника. Во-вторых, при помощи ЕТКС распределяют имеющиеся в организации работы по соответствующим разрядам. В выпусках ЕТКС уточняются характеристики работ в связи с изменением содержания труда, возросших требований к качеству продукции (работ), квалификации, знаниям. Главное требование к ЕТКС – их

содержание должно быть адаптировано к потребностям отраслей экономики.

Согласно Трудовому кодексу, наемные работники делятся на две большие категории: *рабочие* и *служащие*. Вместе с тем в нем нет категории *ученики*, проходящие производственное обучение непосредственно на рабочих местах, которые впоследствии станут рабочими или служащими.

В Трудовом кодексе отсутствуют основополагающие принципы, упорядочивающие всю совокупность действий сторон социального партнерства на всех уровнях взаимодействия по вопросам оплаты труда. Главная особенность существующих трехсторонних отношений – это то, что два партнера профсоюзов, государство и работодатели, обычно объединяются и легко блокируют его инициативы. Трудовой кодекс снял всю ответственность с главных участников системы социального партнерства – отраслевых трехсторонних комиссий и статьей 157 передал решение практически всех ключевых вопросов, касающихся системы оплаты труда, на уровень коллективных переговоров. Основная нагрузка по ведению переговоров касательно оплаты труда ложится на плечи коллектива, поэтому в организациях неизбежны трудовые споры, способные перерасти в конфликты.

Договорное регулирование заработной платы предусматривает определение условий оплаты труда в трудовом договоре. Согласно пункту 7 статьи 28 Трудового кодекса размер и условия оплаты труда являются ключевыми пунктами трудового договора. Работодатель и работник должны договориться не только о размере тарифной ставки или должностном окладе, но и о доплатах, надбавках и поощрительных выплатах. Однако переговорные позиции работника или его представителя не делают прочными даже запреты на снижение прав и гарантий ниже норм, установленных трудовым законодательством.

Итак, законодательно установленные нормы не предназначены для формирования справедливой системы оплаты труда и на уровне отрасли, и на уровне предприятия. У отраслевых профсою-

зов недостаточно возможностей для ведения равноправного диалога с отраслевыми организациями работодателей, поскольку, зачастую государство принимает сторону последнего. Соответственно во многих организациях обычно подписываются коллективные договоры, не имеющие существенной юридической значимости для работников

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И ОБОСНОВАНИЕ ЕЕ УНИФИКАЦИИ

В Трудовом кодексе есть статья 107. Система оплаты труда, вместе с тем отсутствует законодательно закреплённое определение «системы оплаты труда». Термин часто используют без пояснений, что приводит к серьёзным методологическим ошибкам и произвольному толкованию. Ясно, что это многоаспектное понятие, играющее ключевую социальную и экономическую роль как в отдельных организациях, предприятиях или отраслях, так и в экономике в целом.

В Концепции под системой оплаты труда понимается совокупность принципов, норм и правил исчисления размеров вознаграждений (включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера), подлежащих выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а также с условиями и результатами труда. Нормы и правила определяют формы оплаты труда, содержат методы, параметры (коэффициенты), которые необходимы для оценки затрат труда, количества и качества результатов труда работников. Таким образом, институт социального партнерства делает возможным моделирование различных вариантов систем оплаты труда на отраслевом и локальном уровнях, но в рамках законодательно установленных принципов, норм и правил, в том числе государственных гарантий и стандартов.

Система оплаты труда включает следующие компоненты:

- принципы - руководящие положения, основные правила или установки для какой-либо деятельности, раскрывающие внутреннюю убежденность субъекта (-ов) в чем-либо;
- нормы – нормы права (законодательства), представляющие собой общеобязательные, формально определенные предписания и исходные нормативы, устанавливающие права и обязанности субъектов, а также участников регулируемых отношений;
- правила применения норм, методов и параметров для осуществления вычислений, а также для начисления выплат стимулирующего, компенсационного и поощрительного характера;
- параметры (коэффициенты), в том числе нормы труда, государственные гарантии и стандарты, количественные характеристики условий труда и др.;
- иные формальные компоненты, используемые работодателем с согласия работника или его официального представителя при нормировании труда и оценке его результатов, влияющих на размер конечной заработной платы.

Согласно пункту 1 статьи 107 Трудового кодекса Республики Казахстан: «Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда». Пунктом 2 данной статьи: «Система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя». Эти два пункта при отсутствии строгого определения системы оплаты труда и унификации всех вышеперечисленных ее компонент обуславливают возникновение серьезных проблем при практическом применении норм Трудового кодекса. Проблемы усугубляются объективной слабостью профсоюзов предприятий, прежде всего в процессе формирования коллективного договора. У работодателя больше административных и интеллектуальных ресурсов. Поэтому в целях минимизации рисков работников и облегчения задач профсоюзов организации в формировании системы оплаты труда необходимо унифицировать систему оплаты труда в Республике Казахстан.

Унификация – это распространенный и эффективный способ устранения излишнего многообразия чего-либо посредством сокращения перечня допустимых альтернатив, их стандартизации, результатом которой является приведение к однотипности, единообразию. Объектами унификации выступают нормы, правила, методы и иные измеряемые факторы, влияющие на количество и качество конечного результата.

Унификация норм, правил и методов – это научно-обоснованный выбор и внедрение в практику процедур, в большей мере удовлетворяющих современному уровню науки и потребностям практики. Главная цель унификации заключается в стандартизации норм, правил и методов без ущерба для надежности результатов.

Соответственно, унифицировать систему оплаты труда – это стандартизировать нормы, правила, методы и иные измеряемые факторы, влияющие на количество и качество конечного результата для обеспечения справедливости вознаграждения и снижения неравенства доходов. Цель унификации системы оплаты труда заключается в создании единых (стандартизированных) нормативных правовых основ во всей экономике, и тем самым обеспечить справедливое неравенство в заработных платах. Унификация системы оплаты труда делает возможным моделирование различных вариантов, которые конкретизируются в отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах и иных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения.

Унификация системы оплаты труда не означает равенство заработных плат. Заработные платы будут разными, и такое неравенство работниками считается справедливым, поскольку нормы, правила и методы применяются единообразно в любых отраслях, сферах экономической деятельности и организациях, единообразно учитывают индивидуальные компетенции работников, различия в условиях труда и результатах (количественных и качественных) одинакового труда.

Система оплаты труда строится на принципах, которых должны придерживаться стороны социального партнерства. Под принципом понимают руководящее положение, основное правило или установку для какой-либо деятельности, раскрывающее внутреннюю убежденность субъекта (-ов) в чем-либо. Принципы культивируют такие фундаментальные ценности – как справедливость и равенство. Принципы помогают найти баланс между эффективностью и справедливостью, между общими и частными интересами. Ниже сформулированы девять принципов системы оплаты труда.

Принцип 1: *«Отраслевой подход к формированию системы оплаты труда»*. Системы оплаты труда, которые применяются в организациях (компаниях), то есть система норм, правил и параметров, регулирующих размеры заработных плат работников определяются в соответствующих отраслевых тарифных соглашениях. Иными словами, отраслевое тарифное соглашение служит базой для формирования систем оплаты труда в организациях (компаниях) отрасли.

Принцип 2: *«Нейтралитет государства в отраслевых переговорах»*. Переговоры по отраслевому тарифному соглашению ведут только две стороны: представители работодателя и работников. Государство может принимать участие только в качестве стороны работодателя и не имеет никаких преимуществ перед партнером. Вместе с тем государство присутствует косвенно, в качестве субъекта, ответственного за соблюдение сторонами норм законодательства, и в целом за функционирование института социального партнерства.

Принцип 3: *«Равная оплата за одинаковый труд у одного работодателя»*. За труд одинаковой сложности и в одинаковых условиях должна выплачиваться равная заработная плата. Данный принцип реализуется посредством введения сквозных по всей экономике тарифных разрядов и тарифных коэффициентов для работников, выполняющих одинаковую работу одной квалификации с одинаковой интенсивностью. Этот принцип не исключает дифференциацию заработной платы в зависимости от результатов труда.

Принцип 4: *«Недопустима дискриминация в оплате труда по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения»*. Нарушение данного принципа приводит к унижению человеческого достоинства, нарушению одной из главных человеческих ценностей – равенства возможностей.

Принцип 5: *«Достойная заработная плата за работу нормальной продолжительности и интенсивности»*. Работодателем труд наемного работника должен оплачиваться в таком размере, который достаточен, чтобы обеспечить работнику и неработоспособным членам его семьи достойный уровень жизни. Здесь ключевым параметром достойной заработной платы является *минимальный размер (ставка) оплаты труда* – один из минимальных гарантированных государством социальных стандартов.

Принцип 6: *«Минимальное неравенство в заработной плате (нетто) между низкооплачиваемым работником и работодателем (руководителем компании)»*. Данный принцип требует справедливого распределения фонда заработной платы между работниками и работодателем. При этом критерием справедливости служит максимальное значение отношения максимальной и минимальной (в среднем за год исчисления) заработной платы в организации. Принцип запрещает дискриминацию работников по уровню доходов по сравнению с доходами представителей работодателя⁴.

Принцип 7: *«Доступность, открытость и прозрачность всех норм, правил и параметров системы оплаты труда, в том числе для работника»*. Это также означает, что работодатель обязан обеспечить доступность всей информации для работника, а при необходимости обязан давать пояснения. Работник имеет право быть информированным о применяемых в организации (компании) правилах и формах оплаты труда, методах начисления заработной платы, выплат и др.

⁴ Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г).

Принцип 8: *«Периодическая индексация минимального размера оплаты труда»*. Минимальный размер оплаты труда периодически (или регулярно) индексируется с учетом факторов, определенных законодательством. Порядок и периодичность индексации может быть определен отраслевым тарифным соглашением или коллективным договором, но в рамках норм и правил, определенных законодательством. В организациях, финансируемых из государственного бюджета, индексация производится в порядке, установленном законодательством.

Принцип 9: *«Равенство сторон социального партнерства и обязательства не препятствовать ведению переговоров, своевременно подписать соглашение и надлежащим образом исполнять его нормы и положения»*. Это один из либеральных принципов, без которого невозможна истинная демократия в институтах социального партнерства.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Главный институт системы оплаты труда – *социальное партнерство*. Именно представители работников и работодателей, а также государство (в одной из форм своей институционализации, то есть как организация и/или законодательство) принимают согласованные решения касательно создания и надлежащего функционирования системы оплаты труда. Соответственно, унификация системы оплаты труда – это результат согласованных действий социальных партнеров, в том числе на основе исчерпывающих консультаций. Партнеры должны согласовать между собой принципы, критерии и способы установления и пересмотра МЗП, прав и обязанностей сторон в формировании и функционировании институтов унифицированной системы оплаты труда.

Оплата труда чрезвычайно сложно (нелинейно и разнонаправленно) влияет, и на рынок труда, и на конкурентоспособность компаний, и на уровень жизни населения, и на многие другие ас-

пекты социальной сферы и экономики, где пересекаются интересы работников, работодателей и государства. Поэтому формирование законодательной базы, принятие формальных норм и правил, а также обеспечение их надлежащего применения и исполнения требует заинтересованного участия всех трех сторон социального партнерства.

У каждого участника своя особая роль. Государство не только формирует законодательную базу, но и обеспечивает надлежащее применение и исполнение всеми сторонами социального партнерства его унифицированных норм и правил. На плечи представителя работодателей ложится обязанность по надлежащему применению унифицированных норм и правил системы оплаты труда. Профсоюзы, будучи стороной, выражающей и защищающей интересы работников, участвуют в формировании законодательной базы, содействуют работодателям в надлежащем практическом применении унифицированных норм и правил, и тем самым обеспечивают работникам достойную оплату труда и справедливое неравенство.

Важно, чтобы права, обязанности и функции по созданию унифицированной системы оплаты труда, а также по обеспечению надлежащего применения ее норм и правил были оптимально распределены не только между сторонами социального партнерства, но и его уровнями. В настоящее время в Казахстане сложилась четырехуровневая модель института социального партнерства: национальный, отраслевой и региональный уровень, а также уровень организации. Не разрушая существующую институциональную модель целесообразно следующим образом распределить права, обязанности и функции между ее структурами.

Первый (национальный) уровень социального партнерства – *республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений* (далее – национальная трехсторонняя комиссия), участники которой подписывают генеральное соглашение. Генеральное соглашение имеет статус нормативного правового акта. В генеральном соглашении определяются: цели, приоритеты и принципы системы оплаты

труда, а также права, обязанности и функции сторон социального партнерства на всех его уровнях. В нем конкретизируются все государственные гарантии и стандарты в сфере оплаты труда.

В рамках полномочий национальная трехсторонняя комиссия принимает решения, обязательные для исполнения социальными партнерами. В компетенции комиссии входят:

- подготовка рекомендаций правительству касательно совершенствования действующего законодательства;
- согласование методик оценки потребительской корзины, прожиточного минимума, МЗП и других показателей, необходимых для унификации системы оплаты труда;
- согласование приоритетов и мер экономической и социальной политики, способствующих повышению производительности экономических факторов, росту занятости и уровня жизни населения, снижению неравенства доходов;
- проведение консультаций по ратификации конвенций МОТ;
- согласование принципов оценки различных коэффициентов и их предельных значений, для тарификации и установления должностных окладов, надбавок и доплат;
- других норм, параметров и аспектов унифицированной системы оплаты труда.

Национальная трехсторонняя комиссия служит площадкой, на которой представители работников имеют возможность вносить на обсуждение свои законодательные инициативы по совершенствованию институциональной основы системы оплаты труда, в частности, предлагать изменения и дополнения в действующее законодательство. Поэтому национальная трехсторонняя комиссия должна быть постоянно действующей структурой, соответственно, иметь постоянно действующий рабочий орган, учреждаемый и финансируемый всеми социальными партнерами на паритетной основе.

Состав, а также права, обязанности и функции национальной трехсторонней комиссии и ее постоянно действующего рабочего органа определяются законом о социальном партнерстве. Настоя-

щей Концепцией предлагается в состав комиссии помимо представителей республиканских объединений профсоюзов ввести представителей отраслевых объединений профсоюзов с численностью членов профсоюзов не менее 100 тыс. человек. Сторону работодателей могут представлять отраслевые ассоциации предпринимателей с численностью наемных работников не менее 100 тыс. человек.

Второй (отраслевой) уровень – это двусторонние отношения между:

- с одной стороны представителями работников в лице отраслевых объединений профсоюзов;
- с другой представителями работодателей в лице отраслевых ассоциаций предпринимателей или отраслевого профильного министерства, уполномоченного вести переговоры в качестве работодателя гражданских служащих.

В отраслевых двусторонних переговорах государство может участвовать только в качестве представителя работодателей, то есть организаций, финансируемых из государственного бюджета, а также национальных компаний, предприятий с долей государства в структуре собственности. Иными словами, в отраслевой комиссии, следовательно, и в отраслевом тарифном соглашении, стороной работодателя выступает соответствующий уполномоченный государственный орган (или профильное министерство).

Нормы отраслевого тарифного соглашения распространяются только на работников организаций, являющихся членами отраслевых объединений профсоюзов, подписавших данное отраслевое тарифное соглашение.

На отраслевом уровне две равноправные стороны социального партнерства подписывают *отраслевое тарифное соглашение*. Отраслевое тарифное соглашение является правовым актом, определяющим принципы, нормы и правила подсистем и форм оплаты труда в организациях отрасли. В отраслевом тарифном соглашении стороны устанавливают отраслевой МЗП, межразрядные коэффициенты, тарифные ставки и должностные оклады, предельные зна-

чения отраслевых и иных коэффициентов, основания и правила начисления доплат, надбавок и премий, основания и размеры удержаний из заработной платы, а также другие многочисленные нормы и параметры, влияющие на размер заработной платы работников отрасли. В целом Концепцией существенно повышается статус отраслевой двусторонней комиссии, а также правовой статус отраслевого тарифного соглашения.

В одной отрасли могут подписываться более одного отраслевого тарифного соглашения, если существующие отраслевые профсоюзы пожелают вести собственные переговоры с партнерами - отраслевыми представителями работодателей. Вместе с тем отраслевые профсоюзы могут объединиться для подписания единого (общего) отраслевого тарифного соглашения.

Состав, права, обязанности и функции отраслевой двусторонней комиссии определяются Трудовым кодексом и законом о социальном партнерстве. Настоящей Концепцией рекомендуется создавать на условиях паритета постоянно действующие отраслевые комиссии по заработной плате.

Третий (региональный) уровень – *региональная трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений* (далее – региональная трехсторонняя комиссия), участники которой подписывают региональное соглашение. Региональное соглашение имеет статус нормативного правового акта. Сторонам регионального соглашения выступают:

- местный (региональный) исполнительный орган;
- региональные представители отраслевых и национальных (республиканских) объединений профсоюзов;
- региональные представители отраслевых ассоциаций предпринимателей.

Таким образом, на площадке региональной трехсторонней комиссии местный исполнительный орган совместно со своими партнерами обсуждает вопросы надлежащего применения норм и правил унифицированной системы оплаты труда, принимает решения, увеличивающие расходы местного бюджета. Соответственно, от-

раслевые объединения профсоюзов совместно с региональными представителями национальных объединений профсоюзов продолжают свою деятельность по осуществлению тарифного соглашения в организациях регионах, сотрудничая с местным исполнительным органом и региональными представителями отраслевых ассоциаций предпринимателей.

В компетенции региональной трехсторонней комиссии входят:

- согласование методик оценки потребительской корзины, прожиточного минимума, МЗП и других показателей, необходимых для унификации системы оплаты труда;
- согласование приоритетов и мер программы социально-экономического развития территории, способствующих повышению росту занятости и уровня жизни населения, снижению неравенства доходов населения;
- согласование принципов оценки различных коэффициентов и их предельных значений, для тарификации и установления должностных окладов, надбавок и доплат;
- других норм, параметров и аспектов унифицированной системы оплаты труда, изменение которых входит в компетенцию местного исполнительного органа.

Местный (региональный) исполнительный орган имеет право предлагать свои стандарты оплаты труда (коэффициенты, индексы), устанавливать требования и ограничения, исходя из собственного видения развития рынка труда и целевых параметров роста уровня жизни населения. При этом региональный исполнительный орган должен быть способен осуществлять собственную стратегию регулирования доходов населения, прежде всего работников бюджетных организаций и располагать для достижения своих целей достаточными финансовыми ресурсами. Таким образом, исполнительный орган способен давать направления трехсторонним переговорам по заключению регионального соглашения, устанавливая высокие количественные и лучшие качественные показатели с

учетом природно-климатических особенностей, специализации региональной экономики.

Региональная трехсторонняя комиссия является постоянно действующей структурой, имеет постоянно действующий рабочий орган, учреждаемый и финансируемый всеми социальными партнерами на паритетной основе. Состав, а также права, обязанности и функции региональной трехсторонней комиссии и ее постоянно действующего рабочего определяются законом о социальном партнерстве.

Четвертый (локальный) уровень социального партнерства – коллективно-договорные отношения между работодателем и представителями работников в лице *профсоюзной организации*. Система оплаты труда работников организации может устанавливаться коллективным договором с учетом норм и параметров отраслевого тарифного соглашения. В таком случае на локальном уровне стороны разрабатывают и подписывают коллективный договор, который будет иметь статус правового акта.

Коллективный договор может приниматься в целях улучшения отдельных норм отраслевого тарифного соглашения в интересах работников организации. Коллективный договор должен обеспечить справедливую дифференциацию заработных плат в организации, предоставлять возможность зарабатывать больше тем, кто более эффективен, производителен, инициативен и аккуратен. Коллективный договор должен обеспечить оплату труда с учетом индивидуальных способностей и качества труда, максимальную персонализацию надбавок и премий.

В Концепции коллективный договор не является обязательным правовым актом в унифицированной системе оплаты труда. Коллективный договор рождается только при обоюдном желании работодателя и работников, если обе стороны убеждены, что он будет способствовать развитию организации, повышению производительности труда и доходов работников, снижению неравенства в заработных платах.

Итак, базовые аспекты системы оплаты труда решаются на верхнем - национальном уровне социального партнерства, где в переговорах участвуют три стороны: государство в лице правительства, а также национальные объединения работодателей и профсоюзов. Постоянно действующая национальная трехсторонняя комиссия служит площадкой, на которой представители работников имеют возможность предлагать свои законодательные инициативы. Комиссия имеет постоянно действующий рабочий орган, учреждаемый и финансируемый всеми социальными партнерами на паритетной основе. На отраслевом уровне отраслевые объединения профсоюзов и представители работодателей в ходе переговоров приходят к соглашению по конкретным параметрам системы оплаты труда в отрасли. На этом уровне подписываются отраслевые тарифные соглашения. На региональном уровне переговоры ведут три стороны: местный исполнительный орган, а также региональные представители отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей. Стороны подписывают региональное соглашение, которое местный исполнительный орган подкрепляет своими экономическими ресурсами. И наконец, локальный уровень, где формируются коллективно-договорные отношения между работодателем и представителями работников организации. Здесь может быть подписан коллективный договор, который своими нормами и параметрами не должен уступать отраслевому тарифному соглашению.

Все соглашения (генеральное, отраслевое, региональное), а также коллективный договор служат компонентами института социального партнерства, нормативную правовую базу которого образуют закон о социальном партнерстве и Трудовой кодекс.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ И СТАНДАРТЫ

Государственные гарантии в области оплаты труда - это стандарты, устанавливаемые законодательством:

- *национальный минимальный размер заработной платы* – параметр, ниже которого работодатель не имеет права устанавливать заработную плату работнику. Минимальный размер заработной платы устанавливается в денежном измерении за определенную стандартную продолжительность рабочего времени. Концепцией предлагается установить два параметра национального минимального размера заработной платы:

- *минимальный размер заработной платы за один час работы (почасовая минимальная ставка заработной платы);*

- *минимальный размер заработной платы за месяц работы (ежемесячная минимальная ставка заработной платы, минимальный должностной оклад).*

Заработная плата неквалифицированного работника первого разряда, отработавшего определенную единицу времени (час, месяц) и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть меньше соответствующего национального минимального размера оплаты труда;

- *нормальная продолжительность рабочего времени (в часах);*

- *нормальная продолжительность рабочего дня (или рабочей смены);*

- *нормальная продолжительность рабочей недели;*

- *нормальная продолжительность рабочего месяца.*

Работодатель не имеет права без письменного согласия работника устанавливать продолжительность рабочего дня, недели и/или месяца, превышающую нормальную продолжительность.

- *максимальный «шаг» межразрядных коэффициентов* – максимальное кратное превышение значений коэффициентов соседних разрядов. Данный параметр устанавливается для минимизации неравенства заработных плат рабочих внутри одной профессии. Максимальный «шаг» межразрядных коэффициентов дают значение максимального диапазона тарифной сетки;

- *максимальное кратное превышение максимальной заработной платы над минимальной заработной платой* (в отрасли, организации). Данный параметр устанавливается для минимизации не-

равенства заработных плат в отраслях и организациях. Параметр может корректироваться в сторону понижения в отраслевом тарифном соглашении и коллективном договоре. Параметр снижает неравенство заработных плат в организации, то есть уровень превышения заработных плат высокооплачиваемых менеджеров над заработными платами низкооплачиваемых рабочих (персонала);

- *гарантия индексации национальной МЗП.* Индексируются почасовая минимальная ставка и ежемесячная минимальная ставка заработной платы. Индексация осуществляется периодически в целях компенсации снижения уровня реального содержания заработной платы для отдельных категорий работников. Организации, финансируемые из государственных бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном бюджетным законодательством и иными нормативными правовыми актами;

- *перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы работодателем.* В целях недопущения чрезмерного снижения реального располагаемого дохода работника государство определяет перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также нормы и правила налогообложения заработной платы.

- *гарантия выплаты работнику заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя или его неплатежеспособности.* При банкротстве (ликвидации) организации работники в части взыскания заработной платы являются привилегированными кредиторами своего работодателя, поэтому они имеют право на получение заработной платы до погашения работодателем задолженности перед другими кредиторами;

- *гарантия своевременной выплаты заработной платы.* Работодатели, их полномочные представители могут быть привлечены к уголовной, административной, материальной, дисциплинарной ответственности за нарушение права работников на получение заработной платы своевременно и в полном объеме;

- *мера ответственности работодателя за нарушение коллективных и трудовых договоров.* Работодатели, их полномочные

представители могут быть привлечены к уголовной, административной, материальной, дисциплинарной ответственности за нарушение норм коллективных и трудовых договоров, за препятствование работнику реализовать свои трудовые права в полном объеме.

Стандарты и нормы, устанавливаемые уполномоченными государственными органами:

- стандартизированные квалификационные требования к работнику (квалификационные справочники);
- перечни работ с вредными и опасными, а также с особо вредными и особо опасными условиями труда (определяются государственным органом с учетом мнения *отраслевой комиссии* по регулированию социально-трудовых отношений);
- *региональные коэффициенты*, устанавливаемые местными исполнительными органами в целях увеличения заработной платы работников региона для компенсации дополнительных затрат, связанных с неблагоприятными природно-климатическими условиями для жизни и труда. Региональные коэффициенты могут применяться для стимулирования притока и закрепления кадров в определенных местностях;
- условия и порядок выплаты заработной платы в неденежной форме.

Кроме того, на законодательном уровне должны быть определены различные аспекты форм оплаты труда, в частности: сферы и способы применения, ограничения и требования к применению, методы учета и другие правила.

МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

В Конвенциях МОТ № 26 «О процедуре установления минимальной заработной платы» (1928 г.), № 99 «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве» (1951 г.) и № 131 «Об установлении минимальной заработной пла-

ты с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.) отмечается, что цель установления минимальной заработной платы заключается в предоставлении работнику необходимой социальной защиты.⁵ Подчеркивается, что минимальная зарплата не должна быть ниже уровня, обеспечивающего работника и его семью средствами существования⁶. Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» не дает стандартного определения данного параметра, но в своих статьях раскрывает его сущность. Кроме того, Конвенция МОТ № 131 дает стране право определить характер и форму процедуры установления минимальной заработной платы, а также методы ее осуществления. Необходимо особо отметить, что в числе государств, ратифицировавших Конвенцию № 131, нет Республики Казахстан.

Минимальная заработная плата – это минимальный размер вознаграждения, который работодатель обязан заплатить работнику за выполненную работу в течение определенного времени, и который не может быть сокращен по коллективному или индивидуальному договору. Минимальный размер заработной платы, соответствующий этому определению, существует в более чем 90 % стран – членов МОТ.

Существуют другие международные правовые акты, закрепляющие права работника на достойную заработную плату. Так, в части 3 статьи 23 «Всеобщей декларации прав человека»⁷ закреплено, что «каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и членов его семьи ...». Кроме того, статьей 7 «Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах»⁸

⁵ Парламент Республики Казахстан в октябре 2025 года ратифицировал Конвенцию МОТ № 131,

⁶ Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919-1956. Т. 1. Женева, 1991. С. 163, 1025; 1957 - 1990. Т. 2. С. 1605.

⁷ «Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г.)

⁸ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 16 декабря 1966 г.) ратифицирован Законом Республики Казахстан 21 ноября 2005 года № 87-III и вступил в силу 24 апреля 2006 года.

определено, что участвующие в Пакте государства «... признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

i) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

ii) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта».

Таким образом, указанные нормы международного права обязывают правительства (ратифицировавших их) установить такой минимальный размер оплаты труда, который обеспечит достойный уровень жизни (благополучие) работнику и нетрудоспособным членам его семьи.

Настоящей Концепцией определяется *национальная минимальная заработная плата* (далее – национальная МЗП) как гарантированный законодательством стандарт (параметр) минимальной заработной платы. Размер данного параметра устанавливается с учетом стандартов потребления современного человека и членов его семьи. Также учитывается, что значение национальной МЗП влияет на развитие экономики, на рентабельность предпринимательской деятельности, на рыночное распределение экономических факторов и ресурсов, прежде всего трудовых ресурсов.⁹ От значения минимальной заработной платы зависит адаптивность предпринимательства к меняющимся условиям.

Устанавливаются два стандарта (параметра) национальной МЗП:

- *минимальная заработная плата за один час работы (почасовая минимальная ставка оплаты труда);*
- *минимальная заработная плата за месяц работы (ежемесячная минимальная ставка оплаты труда, минимальный должностной оклад).*

⁹ Важное замечание: Комитет ООН по экономическим, социальным и культурным правам подчеркивает, что ссылки на «экономические трудности» не могут служить оправданием для установления заработной платы, не обеспечивающей достойного существования. Международные стандарты (ООН, МОТ и опыт Совета Европы) образуют взаимосвязанную систему.

Заработная плата неквалифицированного работника первого разряда, отработавшего определенную единицу времени (час, месяц) и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть меньше соответствующего национального минимального размера оплаты труда.

Итак, национальная минимальная заработная плата – это стандарт, ниже которого работодатель не имеет права устанавливать заработную плату работнику, служащий параметром при оценке постоянной части заработной платы в любом из способов оплаты труда. Национальная МЗП устанавливается в денежном измерении за определенную нормальную продолжительность рабочего времени.

В мире нет единого подхода к оценке национальной МЗП. Об этом свидетельствует многообразие национальных законодательств. Вместе с тем общее требование к методам оценки национальных МЗП заключается в следующем: принципы, нормы и процедуры должны основываться на соответствующих конвенциях МОТ.

В Концепции предлагается следующий метод поэтапного определения значений двух национальная МЗП.

На первом этапе определяется значение параметра – *минимальная заработная плата за месяц работы*. Значение параметра равно стоимости потребительской корзины, содержащей жизненно важные потребности современного среднестатистического экономически активного человека. При этом стоимость потребительской корзины должна включать инвестиции в собственное развитие, сбережения на старость и другие расходы, необходимые современному человеку для достойной жизнедеятельности. Иными словами, размер минимальной заработной платы за месяц работы должен быть достаточен для обеспечения среднестатистическому работнику нормального уровня благосостояния.

На втором этапе определяется *минимальная заработная плата за один час работы (почасовая минимальная ставка оплаты труда)*. Значение данного параметра вычисляется как отношение

минимальной заработной платы за месяц работы на нормальную продолжительность рабочего месяца (в часах).

В мире сложился целый ряд подходов установления национальной МЗП. Самым распространенным является подход, в котором национальная МЗП государство устанавливает единолично. На втором месте находится вариант, когда правительство (или уполномоченный государственный орган) принимает решение после консультаций с социальными партнерами по вопросу национальной МЗП. На третьем месте по популярности стоит вариант, в котором национальная МЗП устанавливает трехсторонний комитет; правительство утверждает его решение. Четвертым по частоте можно признать вариант, в котором национальная МЗП устанавливают представители работодателей и работников. Но и здесь партнеры опираются на легитимированные государством принципы и правила. Все четыре подхода объединяет тот факт, что в каждом из них за государством закреплена ключевая роль – создание нормативной правовой основы оценки национальной МЗП.

Для Казахстана, имеющего специфическую экономическую структуру, реформирование которой является необходимым условием ее развития, а также неразвитый институт социального партнерства (который также нуждается в серьезной модернизации) приемлем вариант, когда национальная МЗП устанавливает государство после консультаций с социальными партнерами. Государство вносит на рассмотрение сторон значение национальной МЗП и принимает окончательное решение.

В Концепции методика расчета национальной МЗП утверждается законодательно после согласования (официальные консультации) сторонами национальной трехсторонней комиссии. Процесс установления национальной МЗП на основе консультаций и согласования сторонами социального партнерства обеспечивает легитимность национальной МЗП. Представители отраслевых объединений профсоюзов имеют право принимать участие консультациях по введению, пересмотру и обеспечению надлежащего применения национальной МЗП.

Национальной МЗП задает пороговое значение для отраслевых МЗП. Концепцией допускается установление отраслевых МЗП на базе национальной МЗП. Отраслевые МЗП устанавливаются отраслевыми тарифными соглашениями. Поэтому необходимо законодательно легитимировать возможность установления отраслевой МЗП отраслевым тарифным соглашением, но не ниже национальной МЗП. Такая модель используется в ряде европейских стран, в том числе в Германии и Италии, где стороны, ответственные за принятие решения, учитывают множество последствий, которые могут оказать отраслевые МЗП на развитие как отрасли, так и отдельных компаний.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Основная часть заработной платы формируется на основе тарифной, грейдовой, бестарифной или смешанной подсистем оплаты труда.

Тарифная подсистема оплаты труда в сфере материального производства

Тарифная подсистема оплаты труда является компонентой системы оплаты труда, в которой оценка заработной платы работника осуществляется на основе тарификации работ. Процесс тарификации работ - это отнесение различных работ к определенным разрядам с использованием квалификационных справочников.

Тарификация основана на учете стандартизированных квалификационных требований к работнику (уровень образования по специальности, профессиональная квалификация и др.), которые отражаются на количестве и качестве конечных результатов. Учет квалификационных характеристик работника обеспечивает справедливую дифференциацию заработной платы и соблюдение принципа «одинаковая оплата за одинаковый труд». Таким обра-

зом, метод тарификации работ наилучший способ справедливой дифференциации заработной платы работников в зависимости от индивидуальных способностей, благодаря которым любой работник при прочих равных условиях достигает отличных от других результатов.

В результате тарификации формируется *тарифная сетка*, представляющая собой совокупность *тарифных разрядов* и соответствующих им *тарифных коэффициентов*. Тарифными коэффициентами достигается справедливая дифференциация заработной платы, то есть легитимируется неравенство между заработными платами работников отрасли или организации.

Тарифная подсистема оплаты труда состоит из следующих основных элементов:

- *тарифные разряды* – минимальные единицы различения оплаты труда должностей, отражающие сложность труда и требуемый уровень квалификации работника;

- *тарифный коэффициент* – параметр, равный кратности превышения ставки конкретного разряда над ставкой 1-го разряда;

- *тарифная сетка* – совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, обеспечивающих дифференциацию работ по признаку сложности и квалификации работников;

- *минимальная заработная плата* или *ставка работника первого разряда*;

- *тарифные ставки* – фиксированные размеры оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц) без учета выплат нерегулярного характера и в нормальных условиях;

- *квалификационные справочники*.

Тарифный разряд является показателем сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника. Разрядами дифференцируется сложность и содержание работы, требования к квалификации и иным способностям работника. Присвоение *тарифных разрядов* работнику производится с использованием специальных квалификационных справочников, содержащих квалификаци-

онные характеристики различных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к знаниям и трудовым навыкам.

Тарифный коэффициент численно равен кратности превышения тарифной ставки конкретного разряда над тарифной ставкой первого разряда.

Тарифная сетка представляет собой таблицу тарифных коэффициентов значения, которых зависят от разрядов (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью квалификационных справочников. Ячейке сетки может соответствовать тарифная ставка для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

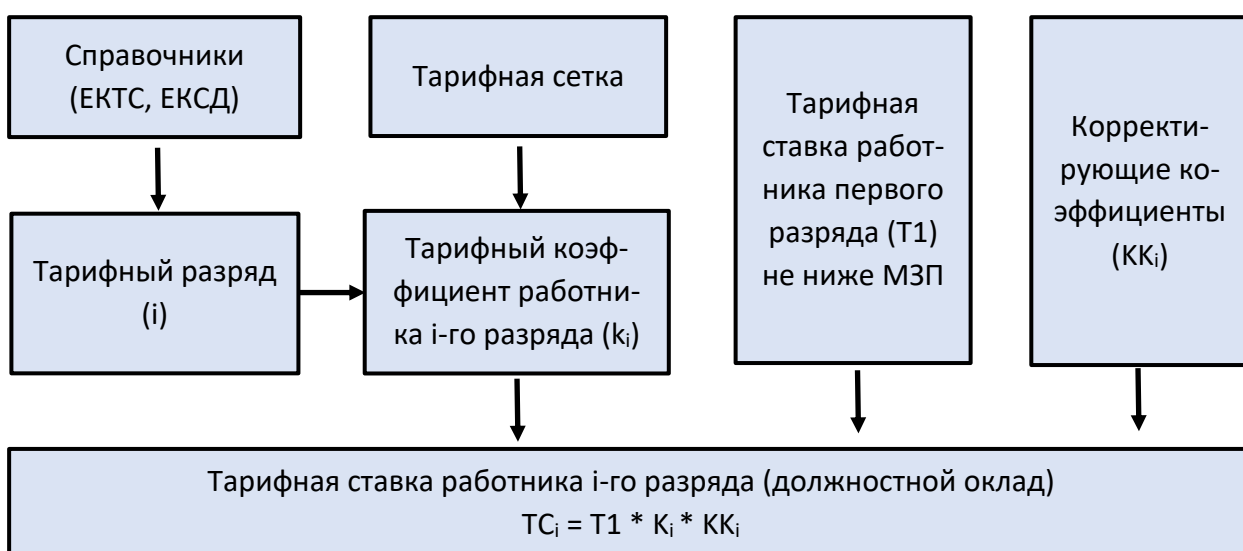


Рисунок 1 – Алгоритм формирования постоянной части заработной платы на основе алгоритма тарификации

Тарификация работ – это отнесение различных работ к определенным разрядам тарифной сетки. Тарификацией работодатель определяет основную (относительно постоянную) часть заработной платы – должностной оклад. Методически это осуществляется следующим образом (рисунок 1). На первом этапе с использованием Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) или Единого квалификационного справочника должностей служащих (ЕКСД) выявляет должность работ-

ника. Далее определяется соответствующий его должности тарифный разряд и тарифный коэффициент. Значение тарифной ставки (должностного оклада) оценивается путем умножения ставки работника первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент данного работника. Тарифная ставка равна размеру постоянной части заработной платы за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени (час, день, неделя, месяц).

Как и тарифная ставка, *должностной оклад* представляет собой размер заработной платы за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам отраслевыми соглашениями, а также на их основе коллективными договорами или локальными нормативными правовыми актами.

Внутри организации в зависимости от отрасли, масштабов и структуры организации, а также иных особенностей технологии производства могут выделяться подразделения, в том числе основное, вспомогательное и обслуживающее.

Государство законодательно устанавливает принципы, стандарты, нормы (требования, ограничения) и правила создания тарифной сетки. В частности устанавливает:

- *максимальный «шаг» межразрядных коэффициентов* – максимальное кратное превышение значений коэффициентов соседних разрядов для предотвращения чрезмерного разрыва в доходах;
- *максимальное кратное превышение максимальной заработной платы над минимальной заработной платой* (в отрасли, организации).

Государство в лице правительства или уполномоченного министерства разрабатывает и регулярно обновляет тарифно-квалификационные справочники (ЕТКС и ЕКСД).

Отраслевой уровень является главным в формировании тарифной подсистемы оплаты труда. В процессе двусторонних переговоров, и на основе установленных законодательством принципов, стандартов, норм (требований, ограничений) и правил создается тарифная сетка для конкретной отрасли или ее сегмента. Эта

тарифная сетка может быть использована без изменений в любой организации данной отрасли, что избавляет представителей работников организации от сложных и тяжелых переговоров с работодателем.

В отраслевом тарифном соглашении устанавливается максимальное количество тарифных разрядов для различных видов работ в отрасли, а также устанавливаются межразрядные коэффициенты – т.е. устанавливается максимальный «шаг» коэффициентов между двумя смежными разрядами. Для конкретной профессии в рамках установленного отраслевым соглашением количества тарифных разрядов и межразрядных коэффициентов, определяются значения тарифных коэффициентов. Для любой категории профессии тарифный коэффициент работника первого разряда равен единице. Устанавливается диапазон тарифной сетки (конкретной профессии) как соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разряда (конкретной профессии). Соотношение между тарифными ставками первого и последнего разрядов не может быть больше установленного законодательством параметра (*максимальное кратное превышение максимальной заработной платы над минимальной заработной платой*) для конкретной отрасли.

В отраслевом тарифном соглашении:

- могут уточняться или утверждаться квалификационные характеристики отдельных должностей специалистов;
- детально прописываются порядок, правила и критерии категории должностей / функциональные блоки, подразделения на управленческий, основной, административный и вспомогательный персонал;
- может устанавливаться отраслевая МЗП;
- устанавливается тарифная ставка (должностной оклад) как размер оплаты труда за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени в нормальных условиях;
- устанавливаются отраслевые повышающие коэффициенты и правила их применения для оценки тарифной ставки работ, вы-

полняемых в тяжелых и вредных, а также в особо тяжелых и особо вредных условиях.

Таким образом, в отраслевом соглашении формируется тарифная сетка, представляющая собой таблицу, состоящую из тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. При помощи тарифных коэффициентов исчисляются должностные оклады (основная часть заработной платы) работников, занятых в частном секторе экономики.

Преимущество для бизнеса заключается в том, что отраслевое соглашение предлагает готовую тарифную сетку, которая может применяться компаниями без изменений, что снижает риск трудовых споров при коллективных переговорах.

Работодатель обязан использовать установленную отраслевым тарифным соглашением нормы и правила тарифной подсистемы оплаты труда. Однако представители работников вправе предложить работодателю разработать адаптированную к особенностям организации тарифную подсистему оплаты труда и принять ее коллективным договором. В таком случае организация, основываясь на нормах законодательства и отраслевого тарифного соглашения разрабатывает и принимает коллективным договором параметры тарифной сетки (количество разрядов и размеры тарифных коэффициентов).

Работодатель:

- присваивает *тарифные разряды* работнику с использованием ЕТКС, содержащего квалификационные характеристики различных видов работ в зависимости от их сложности, а также требований, предъявляемых к профессиональным компетенциям и трудовым навыкам. Для тарификации руководителей, специалистов и служащих используется ЕКСД;

- на основе отраслевого тарифного соглашения или в результате коллективных переговоров устанавливает тарифные ставки (должностные оклады). Соответственно, устанавливаются дифференцированные размеры заработных плат работников различных

профессий и категорий профессий в зависимости от тарифного разряда.

Грейдовая подсистема оплаты труда

Подсистема система оплаты труда на основе метода грейдинга формирует постоянную часть заработной платы. Метод грейдинга имеет много общего с тарифной подсистемой оплаты труда. Но есть существенные различия.

Грейдинг – это упорядочение (ранжирование) всех должностей организации, результатом, которого является расположение их по группам (грейдам). Группирование должностей осуществляется по определенным критериям, отражающим ценность каждой должности для общих результатов экономической деятельности организации. В результате формируется матрица, каждая ячейка которой соответствует конкретному грейду и конкретной должности, и содержит должностной оклад или коэффициент для вычисления должностного оклада. Таким образом, грейдинг позволяет построить иерархию должностей в зависимости от их ценности для бизнеса и разработать матрицу должностных окладов, которые сотрудники получают за выполнение должностных обязанностей на «нормальном» уровне.

Грейд является диапазоном оценок (баллов) или рангов должностей, в котором они считаются равнозначными и равноценными для организации. В один грейд могут входить должности одного уровня из самых разных подразделений организации. Внутри грейда должности считаются равнозначными для организации и имеют один диапазон должностных окладов. Соответственно, подсистема оплаты труда на основе грейдов – это установление должностных окладов (или коэффициентов для их вычислений). Минимальный должностной оклад самого низкого (последнего) грейда не может быть ниже МЗП.

Значения коэффициентов не должны приводить к существенному неравенству должностных окладов. Поэтому законодательно

определяется максимальное количество грейдов, а также «шаги» между коэффициентами как по грейдам, так и по должностям. Допускается диапазон коэффициентов в каждой ячейке матрицы, то есть каждому грейду может соответствовать диапазон должностных окладов (или коэффициентов для их вычислений) в соответствии с квалификационными требованиями.

Базовые нормы грейдовой подсистемы оплаты труда должны быть легитимированы трудовым законодательством, а сфера, правила (порядок) и условия применения устанавливаются отраслевым тарифным соглашением. Грейдовая подсистема оплаты труда применяется исключительно для оплаты труда руководителей, служащих и специалистов.

Поскольку в грейды объединяются сходные по содержанию и различные по иерархическому уровню должности, это дает возможность «привязать» к разным грейдам разные уровни дополнительного материального и нематериального (неденежного) стимулирования: различие в объемах и содержании социальных пакетов, льготах для разных категорий сотрудников и прочее.

Для предотвращения произвола и необоснованного неравенства Концепция предполагает легитимизацию базовых норм грейдинга в Трудовом кодексе, а конкретных параметров – в отраслевых тарифных соглашениях.

В отраслевом тарифном соглашении устанавливаются критерии, стандарты должностей и иные параметры, необходимые для проектирования грейдов. В частности, устанавливаются:

- диапазон грейдов на основе группирования должностей, принадлежащих одной категории – профессиональной группе;
- параметры диапазонов:
 - диапазон баллов для отнесения к одному грейду;
 - тип роста средних коэффициентов в диапазоне (постоянный, прогрессивный, регрессивный);
 - ширина диапазона (разность между максимальным и минимальным коэффициентами в диапазоне);

- соотношение между средним коэффициентом наиболее низкого грейда и средним коэффициентом наивысшего грейда. Соотношение показывает во сколько раз должностные оклады руководителей высшего звена управления должны быть больше (превышать) окладов работников, выполняющих простейшие работы;

- межквалификационные соотношения (соотношения должностных окладов) граничащих грейдов. При установлении этого параметра опираются на нормы законодательства о предельных значениях соотношений максимальных и минимальных значений должностных окладов в организации.

Таким образом свобода работодателя в грейдировании ограничена «шагами» и «кратностью», установленными в отраслевом соглашении, что защищает от чрезмерного разрыва в доходах.

Отраслевым тарифным соглашением определяются:

- методы описания должностей, определения требований к должностям, оценки «весов» должностей и др.;

- диапазоны окладов для конкретного грейда. Диапазон задает верхний и нижний уровень должностного оклада. Нижняя граница диапазона оклада (минимальный должностной оклад), может соответствовать среднему уровню рыночной стоимости должности.

Расчет должностного оклада (S) производится по формуле:

$$S = K_G \times W_{\min}$$

K_G – коэффициент соответствующего грейда; W_{\min} – минимальная ставка, принятая в организации.

Должностной оклад отражает основную ценность рабочего места, а не эффективность конкретного сотрудника. Оклад самого низкого грейда не может быть ниже установленной национальной или отраслевой МЗП.

Коллективным договором могут быть внесены изменения в установленные отраслевым тарифным соглашением методы описания должностей, критерии оценки должностей, требования к должностям, оценку «весов» должностей и др. Более того, организации могут разрабатывать свои методики.

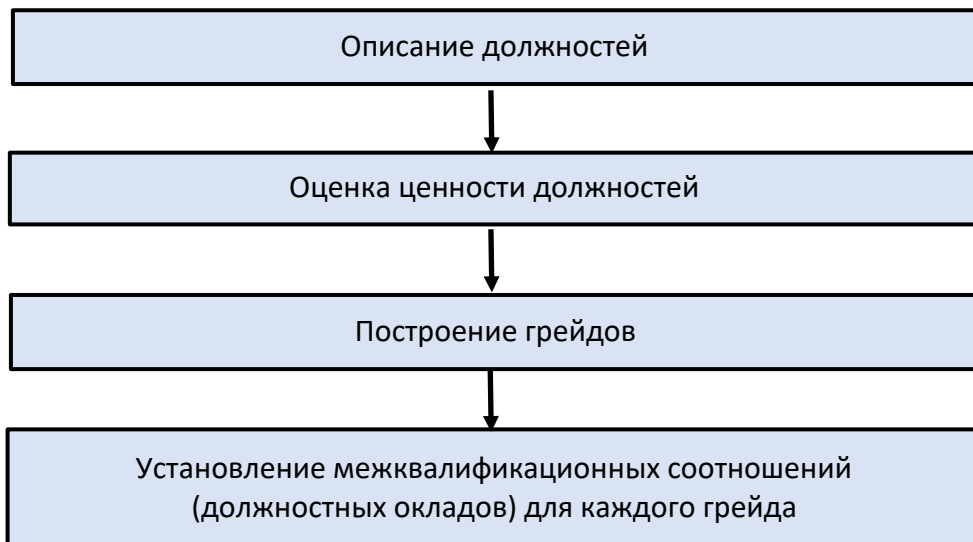


Рисунок 2 – Алгоритм формирования грейдовой подсистемы оплаты труда

Коллективным договором могут быть установлены иные коэффициенты и параметры, условия и размеры должностных окладов, более привлекательные, чем в отраслевом тарифном соглашении. Работодатель при установлении должностных окладов может ориентироваться на рынок труда.

Организация (работодатель) самостоятельно выделяет ключевые компетенции сотрудников, вводит требования к должностям (уровень образования, специальные знания, квалификация, стаж работы и др.). Работодатель вправе выстраивать собственную уникальную иерархию должностей, совершенствовать ее, изменять «диапазоны» окладов в зависимости от сложности работы, требований к квалификации или опыту.

Организации вправе устанавливать параметры диапазонов:

- тип роста средних коэффициентов в диапазоне;
- ширина диапазона.

Диапазон можно устанавливать двумя способами:

- устанавливать для каждого грейда диапазон должностных окладов;

- установить интервал межквалификационных соотношений (коэффициентов). Эти коэффициенты показывают, во сколько раз должностные оклады соответствующего грейда больше, чем минимальная зарплата (в том числе на предприятии, отрасли).

Установленные вторым способом интервалы коэффициентов переводятся в диапазон должностных окладов путем умножения минимального и максимального коэффициентов в диапазоне на установленную в организации минимальную ставку оплаты труда.

К грейду привязывается диапазон должностных окладов, надбавки и доплаты, а также социальные выплаты.

Бестарифная подсистема оплаты труда

Бестарифная подсистема оплаты труда может использоваться, когда трудовой коллектив (организация или ее подразделение) берет объем работ (услуг), за надлежащее выполнение которого работодатель (заказчик) обязуется в качестве вознаграждения выплатить определенную сумму. Заказчик и коллектив работников заключают контракт, в котором оговариваются объем и качество работы, права и обязательства сторон, условия работ, а также порядок оплаты выполненной работы.

Основное правило бестарифной подсистемы оплаты труда заключается в следующем: общий фонд оплаты труда (ФОТ) справедливо распределяется между работниками коллектива в соответствии с коэффициентами, размер которых зависит от различных критериев, в том числе отражающих индивидуальный вклад в общий результат. Ключевым параметром служит ФОТ, размер которого зависит от результатов работы всего трудового коллектива, поэтому заработная плата конкретного работника является его долей в ФОТ. Поскольку заработная плата зависит от конечных результатов деятельности трудового коллектива, то применение бестарифного способа эффективно тогда, когда коллектив полностью несет ответственность за общий итог работы.

При бестарифной подсистеме оплаты труда не устанавливается твердый должностной оклад, поэтому заработная плата работника определяется как часть ФОТ с учетом ряда факторов:

- квалификационный уровень работника;

- интенсивность участия работника в общем результате деятельности компании (или ее подразделения).

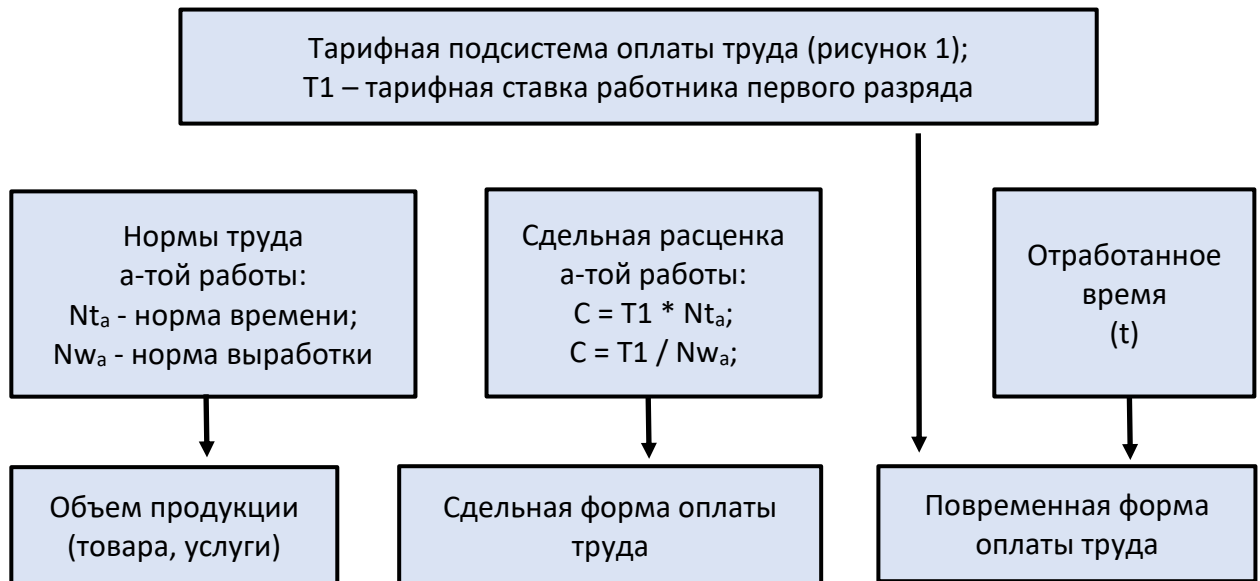


Рисунок 3 – Алгоритм формирования бестарифной подсистемы оплаты труда

При оценке заработной платы работника используются различные коэффициенты, среди которых обязательны следующие:

- квалификационный коэффициент;
- коэффициент трудового участия (КТУ);
- «плавающие коэффициенты» (используются при определении заработной платы руководящих должностей).

Законодательно устанавливается перечень коэффициентов, а также принципы и методы их определения.

Связь между нормами труда и заработной платой прямая, особенно при применении сдельной формы оплаты. При такой форме оплаты величина заработка рабочего определяется по формуле:

$$Rt = C * q$$

где: **Rt** – заработная плата рабочего-сдельщика; **C** – сдельная расценка, тенге; **q** – количество продукции (товара, услуги) в установленных измерителях.

Величина сдельной расценки находится в прямой зависимости от размера тарифной ставки и нормы времени и в обратной зависимости от нормы времени. Сдельная расценка определяется по формулам:

$$Rw = C / Nw \text{ или } Rw = C * Nt$$

где: Rw – сдельная расценка, тенге; C – тарифная ставка, тенге; Nw – норма выработки; Nt – норма времени.

Законодательство определяет базовые положения (рамочные нормы) бестарифной подсистемы оплаты, необходимые и достаточные для разработки отраслевой методики распределения общего ФОТ между работниками трудового коллектива с использованием коэффициентов. Законодательство устанавливает перечень показателей, необходимых для вычисления значений коэффициентов.

Законодательство устанавливает ряд положений, которым должны соответствовать отраслевые тарифные соглашения:

- при заключении контракта между заказчиком и коллективом работников, размер ФОТ должен быть достаточен, чтобы заработная плата каждого работника была гарантированно не ниже МЗП.

- независимо от результатов работы трудового коллектива и выделенного ФОТ заработная плата нетто работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть меньше МЗП, принятой в отрасли;

- право работника на премии, доплаты и надбавки реализуется через соответствующие коэффициенты.

Методы вычисления значений коэффициентов, а также порядок и правила их применения устанавливаются отраслевым тарифным соглашением.

В отраслевом тарифном соглашении определяются связи между уровнем оплаты труда работника и ФОТ, и его индивидуальным трудовым вкладом в общий результат деятельности трудового коллектива. Устанавливаются методики расчета коэффициентов, а также правила (порядок) их применения. В частности, устанавливаются:

- методика оценки коэффициента трудового участия (КТУ) работника, которая измеряет долю его участия в общем результате деятельности трудового коллектива. Методика должна учитывать

следующие индивидуальные показатели работника: трудовую активность, инициативность, освоение и применение новой техники и технологии, рациональное использование экономических ресурсов, производительность труда, качество продукта труда и т.д. Значение КТУ должно зависеть и от отклонений от индивидуальных нормативов (планов);

- методика вычисления заработной платы работника в соответствии с ФОТ и КТУ:

ФОТ компании	×	КТУ конкретного работника коллектива

сумма КТУ по всем работникам коллектива		

- правила (порядок) использования различных коэффициентов;
- правила (порядок) присвоения работнику различных коэффициентов.

Работодатель использует установленные отраслевым тарифным соглашением методики расчета коэффициентов, а также правила (порядок) их применения. В коллективный договор могут быть внесены изменения и дополнения в вышеуказанные методики и правила (порядок), принятые на основе демократичных процедур. Любые такие изменения и дополнения не должны привести к тому, что заработная плата хотя бы одного члена коллектива будет ниже МЗП.

В коллективном договоре определяется вид оплаты труда (*коллективная оплата труда, комиссионная оплата труда*), права работника на доплаты, надбавки и премии. Коллективный договор определяет коллективную ответственность работников за конечные результаты, а также нормы и правила, не ухудшающие условия и уровень оплаты по сравнению с положениями отраслевого тарифного соглашения.

Концепция допускает интеграцию всех трех подсистем в одной организации. Например: рабочие – на тарифе, менеджеры – на грейдах, проектные команды – на бестарифной системе. Такой ги-

бридный подход позволяет максимально точно оценить вклад каждой категории персонала.

Концепцией предлагается установить, что при использовании бестарифной системы доля гарантированной (постоянной) части дохода должна составлять не менее 50% от среднемесячного заработка для обеспечения социальной стабильности.

Смешанная подсистема оплаты труда

Смешанная подсистема оплаты труда основана на применении в различных комбинациях элементов тарифной, грейдовой и бестарифной подсистем. Например, труд одних рабочих оплачивается по тарифной подсистеме, а других - по бестарифной подсистеме. При этом труд руководителей и отдельных категорий работников оплачивается по грейдовой подсистеме. Таким образом, применение различных подсистем оплаты труда обуславливается особенностями технологического процесса, формой организации труда.

Предлагается следующая типовая структура смешанной модели:

- тарифная подсистема применяется для рабочих специальностей с регламентированными трудовыми операциями (цеха, производство, логистика), где оплата привязана к разряду и квалификации;
- грейдовая подсистема устанавливается для административно-управленческого персонала, инженеров и специалистов, где важна оценка «веса» должности и рыночная конкурентоспособность оклада;
- бестарифная подсистема внедряется для проектных групп, бригад с законченным циклом работ или отделов продаж, где доход напрямую зависит от коллективного финансового результата или объема реализованной продукции.

Согласно Трудовому кодексу и принципам настоящей Концепции, внедрение смешанной подсистемы требует соблюдения следующих условий:

- локальное закрепление. Порядок сочетания различных подсистем, перечни должностей, относящихся к каждой из них, а также правила перехода работников между системами должны быть четко зафиксированы в коллективном договоре или акте работодателя, изданном с учетом мнения представителей работников (профсоюза);

- единство гарантий. Независимо от применяемой комбинации элементов, для всех работников сохраняются единые государственные гарантии (выплата МЗП, соблюдение норм рабочего времени, индексация);

- исключение дискриминации. Смешанная система не должна приводить к необоснованному разрыву в правах и уровне социальной защиты между работниками разных подразделений внутри одной организации.

ОПЛАТА ТРУДА, ОСУЩЕСТВЛЕННОГО В УСЛОВИЯХ, ОТЛИЧАЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

Система оплаты труда должна учитывать условия, в которых работник осуществляет трудовую деятельность. Работник вправе добровольно и осознанно осуществлять работу в условиях, отличающихся от нормальных. К работам в условиях, отличающихся от нормальных, относятся:

- тяжелая работа или работа в особых (вредных и опасных) условиях;

- работа за пределами нормальной продолжительности (сверхурочные), в ночное время, выходные и праздничные дни;

- выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и выполнение обязанностей отсутствующего работника;

- работа в особых климатических условиях, в зоне экологического бедствия и на территориях радиационного риска.

Перечень работ и условий, нормы (стандарты) условий, продолжительности и интенсивности труда устанавливаются государством законодательно. Для оценки и классификации тяжести работ и особенности (вредности, опасности) условий используются количественные показатели рабочих мест, характеризующие тяжесть и напряженность труда, физические, химические и иные производственные факторы. Количественные значения таких показателей оцениваются в результате аттестации рабочих мест.

За риски здоровью, а также дополнительные физические, психологические и иные нагрузки, обусловленные работой в условиях, отличающихся от нормальных, и которые осознанно и добровольно принимает на себя работник, работодатель ему начисляет *доплаты* и *надбавки*. Данные выплаты компенсируют ущерб здоровью, ухудшение качества жизни, рост расходов на физическое восстановление, а также возмещают другие издержки работника.

Доплата - регулярные денежные выплаты, которые компенсируют дополнительные затраты труда работника либо его денежные затраты, обусловленные условиями труда, отличающимися от нормальных. Иными словами, это доплачиваемая работодателем сумма к должностному окладу (тарифной ставке) работника. Трудовым законодательством работникам предусмотрены доплаты (компенсационные выплаты) за работу:

- на вредном производстве;
- в особых климатических условиях;
- в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий, сверхурочную работу, за исполнение обязанностей отсутствующего работника, за квалифицированные работы, за работу в ночное время) и др.

Отраслевым соглашением могут быть предусмотрены иные виды доплат (компенсационных выплат).

Надбавка – регулярные денежные выплаты, которые начисляются работником к должностному окладу (тарифной ставке) работника за индивидуальные качественные отличия, например, в

уровне профессионализма, за непрерывный стаж работы в организации, за добровольно принятые нетрудовые функции и др.

Надбавки и доплаты, являясь элементом системы оплаты труда, позволяют дифференцировать заработную плату с учетом различных факторов, не улавливаемых тарифами (профессионализм, качество работы, применением инноваций, выполнение особо важных или срочных работ). Таким образом, тарифная ставка (или должностной оклад, сдельная оплата) плюс доплаты и надбавки постоянного характера формируют основную (относительно постоянную) часть заработной платы.

Категория	Сущность выплаты	Цель (функция)
Доплата	Денежная сумма сверх оклада/ставки за особые условия или дополнительный объем работ.	Компенсационная: возмещение ущерба здоровью, физических и психологических затрат.
Надбавка	Регулярная выплата за индивидуальные качественные характеристики работника.	Стимулирующая: поощрение профессионализма, стажа и лояльности без изменения трудовой функции.

Законодательством устанавливаются состав и минимальные размеры доплат и надбавок, правила (порядок) и параметры (повышающие коэффициенты) доплат и надбавок. В частности, государство утверждает:

- надбавки за работу в районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями (районные коэффициенты);
- «Список производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда», работники, должности и профессии которых имеют право на повышенный размер оплаты труда;
- правила аттестации производственных объектов по условиям труда, в том числе правила общей гигиенической оценки вредных производственных факторов условий труда. Аттестацию осуществляет специальная отраслевая комиссия, в состав которой входит представитель работников. В результате аттестации рабочих мест дается комплексная оценка производственных объектов

на соответствие условий труда нормативам по степени вредности и опасности для здоровья работника;

- порядок оценки количества часов, отработанных работником сверхурочно.

В отраслевых тарифных соглашениях конкретизируются установленные законодательством нормы, параметры и правила. В частности, могут конкретизироваться:

- принципы, порядок и правила начисления доплат и надбавок;

- перечень работ, отклоняющихся от нормальных условий;

- параметры доплат (повышающие коэффициенты) за сверхурочную работу, за работу в ночные часы, а также в выходной и нерабочий праздничный день;

- правила (порядок) применения повышающих коэффициентов при совпадении работы в праздничный день с работой в ночные часы;

- правила (порядок) применения повышающих коэффициентов за работу, превышающую нормальную продолжительность рабочего времени в праздничные или выходные дни.

- правила (порядок) доплат за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- параметры доплат (повышающие коэффициенты) за выслугу лет и стаж непрерывной работы и др.;

Параметры доплат и правила их применения устанавливаются отдельно:

- для сдельщиков;

- для работников, труд которых оплачивается по часовым (сменным, дневным) ставкам;

- для работников, труд которых оплачивается по месячным окладам.

При повременной и сдельной оплате труда работа в сверхурочное время, а также работа в праздничные и выходные дни оплачивается в повышенном размере от установленной часовой ставки работника.

Отраслевым тарифным соглашением могут быть предусмотрены иные виды доплат и надбавок.

Труд работника в особых климатических условиях оплачивается в повышенном размере, на основе районного коэффициента, применяемого к ставке заработной плате (должностному окладу). Кроме того, работник имеет право на доплату за работу в зоне экологического бедствия, на территориях радиационного риска. Значение районного коэффициента и размеры экологических оплат устанавливается региональным соглашением.

Коллективным договором могут конкретизироваться установленные отраслевым тарифным соглашением нормы, параметры и правила, на основании которых работнику (в зависимости от категории) выплачиваются те или иные доплаты и надбавки. Кроме того, определяются условия, при которых доплаты и надбавки отменяются.

Продолжительность сверхурочной работы (превышение нормальной продолжительности рабочего дня или рабочей недели), регламентируется в коллективном договоре и в правилах внутреннего распорядка.

Коллективным договором могут приниматься параметры доплат и надбавок к тарифной ставке (или должностному окладу) или сдельной оплате, значения которых не должны быть ниже повышающих коэффициентов, установленных отраслевым тарифным соглашением.

В организациях, где ведется суммированный учет рабочего времени, подсчет сверхурочных часов производится по итогам учетного периода. Учетным периодом признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма ежедневной, сменной или недельной продолжительности рабочего времени.

Доплаты и надбавки, в сочетании с тарифной ставкой, формируют основную (относительно постоянную) часть заработной платы. Унификация этих выплат исключает произвол работодателя и

гарантирует, что любой риск для здоровья или дополнительная нагрузка будут справедливо оценены и оплачены.

ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Переменная часть заработной платы выплачивается не регулярно или ее величина не стабильная в течение года.

Переменная часть заработной платы состоит из *премий*, которые в зависимости от назначения, можно разделить на выплаты *стимулирующего* и *поощрительного характера*. Премии стимулируют рост производительности труда и активность работника, поощряют достижение высоких результатов. Премии устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Основным назначением *стимулирующих премий* является мотивация работников к улучшению качества своего труда (повышение квалификации, приобретение новых знаний и навыков и др.). Состав премий стимулирующего характера устанавливается в отраслевом тарифном соглашении (или коллективном договоре). Премии могут быть в форме *танъемы*, то есть вычисляются как процент от полученной организацией прибыли.

Поощрительные премии направлены на вознаграждение работников за добровольные инициативы в рамках основных функций, которые обуславливают более высокие индивидуальные или коллективные результаты. Поощрительные выплаты разнообразны и могут включать такие универсальные виды, как премии за творческие достижения, рационализаторство, наставничество и др. Работодатель может поощрять работников за непрерывную работу в организации (стаж работы). Работодатель может не устанавливать критерии для определения размеров поощрительных выплат, а также продолжительность и периодичность выплат.

Правила премирования должны основываться на следующих принципах:

- объективность - размер премии определяется на основе объективной оценки результатов труда работника, а также коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение адекватно трудовому вкладу работника в результат коллективного труда;
- прозрачность - правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

Правительство по согласованию с социальными партнерами законодательно устанавливает:

- соотношение между основной (условно постоянной) и переменной частями заработной платы;
- принципы, основания и критерии премирования.

Генеральным соглашением устанавливаются:

- правила начисления премий (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и др.);
- показатели и критерии оценки качества, эффективности деятельности работника.

Отраслевым тарифным соглашением устанавливаются перечень премий, правила (порядок) их начисления, количественные и качественные показатели, на основании которых выплачиваются те или иные премии.

В отраслевом тарифном соглашении должны быть сформулированы модели премирования, в том числе:

- участие в прибыли. В данной модели источником вознаграждения является общая (или балансовая прибыль) организации;
- премирование коллектива. В данной модели начисление премий персоналу осуществляется за общие результаты производственной деятельности коллектива;
- поощрительные выплаты за рационализаторскую и изобретательскую деятельность, которая ведет к увеличению прибыли организации.

Любая модель должна опираться на нормы, принципы и правила, установленные законодательством и/или генеральным соглашением.

Организации в соответствии с положениями отраслевого тарифного соглашения могут разработать собственные правила и критерии премирования. В коллективном договоре конкретизируются должностные обязанности работника, качественные и количественные показатели результатов работы для назначения премий. Одним из условий премирования является выполнение установленных производственных показателей в течение учетного периода. Правила премирования должны приобщать работника к интересам организации.

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Трудовым законодательством, отраслевым тарифным соглашением и коллективным договором последовательно легитимируются различные формы оплаты труда и их разновидности, из числа которых работодатель выбирает наиболее эффективные по согласованию с работником или его представителем. При этом на выбор одного из видов формы оплаты труда влияет модель организации работы, технологические особенности производственного процесса, способ оценки конечных результатов и иные характеристики работы.

Различают две основные формы оплаты труда: *повременную* и *сдельную*.

Формы оплаты труда, а также соответствующие каждой форме нормы, правила и методы начисления заработной платы должны быть установлены законодательно. Далее нормы, правила и методы начисления заработной платы конкретизируются в отраслевых тарифных соглашениях. В частности, устанавливаются основные формы оплаты труда в организациях отрасли, сферы применения, требования и ограничения, методы учета затрат труда и оценки

конечных результатов, а также другие нормы и правила, адаптированные к характеру организации работ, особенностям технологического процесса и др.

В организациях могут применяться различные единицы измерения рабочего времени: почасовая, сменная или за месяц. Соответственно, в зависимости от принятой в организации единицы измерения рабочего времени повременная оплата подразделяется на: почасовую, посменную и месячную. При оплате труда рабочих применяются часовая, сменная или месячная повременная оплата, а при оплате труда служащих применяется, в основном, помесечный учет рабочего времени.

При повременной форме оплаты труда размер заработной платы определяется в зависимости от фактически отработанного времени и установленной в соответствии с квалификацией работника (почасовой тарифной ставкой, должностным окладом). Эта форма оплаты труда применяется тогда, когда сложно или невозможно точно оценить количественный результат труда.

Повременная форма оплаты труда имеет множество разновидностей.

Простая повременная форма – оплата труда работника зависит от отработанного времени.

Аккордно-повременная форма – работнику устанавливается рабочее время, необходимое для получения определенного количественного результата труда. Также устанавливается надбавка в процентах к часовой ставке при соблюдении запланированного количества времени. При экономии времени выплачивается премия пропорционально достигнутому сокращению времени выполнения работы.

Премияльно-повременная форма – работнику устанавливается не только оплата труда за отработанное время, но и начисление премии за достижение конкретных количественных и качественных показателей.

Квалификационно-повременная форма – работнику устанавливается более высокий размер оплаты труда в том случае, когда его

квалификация позволяет ему трудиться на различных участках или видах деятельности в пределах одной организации.

Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов по графику сменности (графику вахт). При этом начисление заработной платы производится по часовой тарифной ставке. Метод расчета прост: почасовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов (рабочей смены, рабочего дня и др.).

При сдельной форме оплаты труда размер заработной платы зависит от результатов труда работника, которые измеряются количеством созданной работником продукции или объемом оказанных услуг. Ключевым параметром сдельной формы оплаты труда служат сдельные расценки за единицу произведенной продукции, выполненной работы или оказанной услуги надлежащего качества.

Сдельная расценка представляет собой размер заработной платы работника за каждую единицу (объем) выполненной работы (услуги) или изготовленной продукции, выраженной в натуральных единицах измерения. Сдельная расценка исчисляется следующим способом: часовая (сменная, дневная или месячная) тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы, делится на часовую (сменную, дневную или месячную) норму выработки. Изменение нормы выработки (нормы времени) влечет за собой соответствующий пересчет сдельных расценок. Оплата может производиться за индивидуальные (на основе оценки результатов труда отдельного работника) и (или) коллективные результаты труда (на основе оценки коллективного труда).

Различают следующие разновидности сдельной оплаты:

- прямая (простая сдельная), при которой заработная плата прямо пропорциональна выработке. Оплата за каждую единицу продукции (расценки) в пределах и сверх норм трудовых затрат производится в одинаковом размере;
- прогрессивная, при которой сдельные расценки увеличиваются с ростом выполнения норм выработки сверх 100 %;

- сдельно-премиальная, которая сочетает сдельную оплату труда с премией. Работнику сверх заработной платы по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение количественных и качественных показателей работы;

- аккордная, при которой устанавливаются расценки (нормированные задания) за объем работ по конечным результатам. Единицей измерения результатов труда служит объем работ, которые необходимо выполнить к определенному сроку;

- косвенная, при которой результаты труда работника учитываются опосредованно через результаты труда других работников, и оплата производится по опосредствованным результатам труда. При косвенной форме устанавливается оплата труда вспомогательного (подсобного) рабочего в зависимости от результатов работы обслуживаемого им основного сдельщика;

- регрессивная, при которой выработка в пределах нормы оплачивается по установленной тарифной ставке, а сверх нормы – с понижающим коэффициентом.

Коллективная (бригадная) сдельная форма учитывает результаты труда по группам работников (бригада, участок, звено и др.). При бригадной организации труда работников необходимо обеспечить справедливое распределение общего фонда оплаты труда между членами бригады, особенно в условиях группового аккорда. Общий фонд оплаты труда распределяется пропорционально часовой тарифной ставке каждого члена бригады, соответствующей его группе по оплате труда и фактически отработанному им рабочему времени в течение времени выполнения группового аккорда. Более квалифицированные работники должны получать высокие заработные платы.

Сдельная оплата труда работников, выполняющих работы различной квалификации, производится по расценкам, установленным на каждую выполненную работу. В случае если работнику поручается выполнение работы ниже присвоенного ему разряда, то ему должна выплачиваться межразрядная разница, то есть раз-

ность между размерами тарифных ставок по разряду выполненной работы и разряду, присвоенному работнику.

ОПЛАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, СОДЕРЖАЩИХСЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА

Оплата труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий (служащих) основана на повременной и сдельной формах. Заработная плата зависит от целого ряда факторов: уровень образования, стаж работы по специальности, наличие квалификационной категории, функциональная нагрузка, сложность выполняемых работ, степень ответственности и др.

В настоящей Концепции повременная система оплаты труда основывается на реестре должностей гражданских служащих по соответствующим сферам деятельности. Реестр должностей утверждается уполномоченным органом соответствующей сферы деятельности (отраслевым министерством, ведомством) по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду. В частности, утверждаются:

- квалификационные характеристики отдельных должностей специалистов (классификация должностей гражданских служащих за исключением квалифицированных рабочих);
- методика отнесения должностей служащих к функциональным блокам реестра должностей гражданских служащих и квалифицированным рабочим.

Государство в лице профильного министерства утверждает:

- реестр (перечень) должностей гражданских служащих;
- нормативную трудовую нагрузку в смену и/или месяц;
- правила аттестации работников для присвоения квалификационных категорий;
- правила исчисления стажа работы по специальности;

- *правила расчета штатного расписания для различных организаций в зависимости от специализации и региона;*
- *правила аттестации рабочего места для определения степени отклонения от нормальных условий;*
- *правила начисления доплат и надбавок.*

В реестре (перечне) должностей гражданских служащих выделяют профессиональные группы (блоки), прописывают характер выполняемых работ в каждой из них, требования к уровню образования, профессиональной квалификации и опыту работника, а также показатели условий труда в каждой группе (блоке). Должности, входящие в одну профессиональную группу, структурируются на квалификационные уровни в зависимости от сложности выполняемых работ и требуемого уровня квалификационной подготовки. Целесообразно разделение должностей служащих на блоки:

- *управленческий персонал* - отвечает за стратегию развития организации и принимает решения. В этот блок входят руководители и заместители руководителей организаций, руководители и заместители структурных подразделений в зависимости от уровня подчинения организаций (или по степени управленческой ответственности: республиканской, областной, районной);

- *основной персонал* - обеспечивает реализацию основных функций организации. Этот блок включает в себя учителей, мастеров производственного обучения, научных сотрудников, преподавателей ВУЗов и других работников, выполняющих основные функции организации;

- *административный персонал* - выполняет административные и хозяйственные функции. Этот блок должностей включает в себя методиста, бухгалтера, библиотекаря и др.;

- *вспомогательный персонал* - реализует вспомогательные и технические функции. К этому блоку относятся делопроизводитель, помощники воспитателя, комендант, секретарь и др.

В состав служащих входят квалифицированные рабочие. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов рабочим производятся в соответ-

ствии с ЕТКС, тарифно-квалификационными характеристиками профессий рабочих.

Оплата труда государственных служащих состоит из четырех частей:

- фиксированного размера заработной платы, который устанавливается в виде тарифных ставок за час или месяц без учета доплат и надбавок. Тарифная ставка учитывает уровень квалификации (категория) и стаж работы по специальности (или профессиональный стаж);

- доплат (регулярных денежных выплат, начисляемых к тарифной ставке работника, которые компенсируют дополнительные затраты труда работника либо его денежные затраты, обусловленные условиями труда, отличающимися от нормальных);

- надбавок (регулярных денежных выплат, начисляемых к тарифной ставке работника, за индивидуальные качественные отличия, например, в уровне профессионализма, за непрерывный стаж работы в организации, за добровольно принятые нетрудовые функции и др.;

- премий (переменной части).

Для расчета фиксированной части заработной платы, то есть для определения тарифных ставок используется квалификационная категория, которой соответствует конкретный квалификационный коэффициент. Значение квалификационного коэффициента зависит от уровня квалификации.

Основания и правила начисления, а также размеры доплат и надбавок гражданским служащим устанавливаются нормативным правовым актом правительства или профильного министерства и начисляются к тарифным ставкам по соответствующим профессиональным группам посредством повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах. Основания и правила начисления, а также размеры доплат и надбавок могут устанавливать отраслевым тарифным соглашением, коллективными договорами или локальными нормативными правовыми актами организаций с учетом нор-

мативных правовых актов правительства или профильного министерства.

Первые три части формируют должностной оклад работника – основную (относительно постоянную) часть заработной платы. Таким образом, должностные оклады различаются по профессиональным группам с учетом сложности выполняемой работы и квалификации.

Надбавки устанавливаются с учетом квалификационной категории работника, уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других факторов.

Заработная плата руководителя организации, финансируемой из бюджета, включает в себя должностной оклад, доплаты, надбавки и премии. Должностной оклад устанавливается в кратном размере от средней заработной платы работников организации. Размер кратности устанавливается нормативным правовым актом профильного министерства. Профильным министерством устанавливается порядок материального стимулирования руководителя учреждения за счет бюджетных средств, на основании метода оценки эффективности и результативности деятельности руководителя.

В отраслевом тарифном соглашении устанавливаются:

- правила (порядок) исчисления заработной платы квалифицированным рабочим;
- дополнительные основания и правила начисления, а также более высокие размеры доплат и надбавок гражданским служащим, по сравнению с теми, которые установлены нормативным правовым актом правительства или профильного министерства;
- доплаты за работу на селе;
- правила оказания материальной помощи работнику бюджетной организации за счет сложившейся экономии бюджетных средств;
- иные нормы и правила, учитывающие особенности отрасли.

В Концепции и система образования, и система здравоохранения, каждая рассматривается как целостный технологический процесс, в котором взаимосвязанно участвуют множество работников разных специальностей и профессий. Иными словами, организации образования и здравоохранения оказывают комплексные услуги с участием работников различных специальностей и профессий. Услуги образования и здравоохранения имеют высокую ценность для человека и общества, оплачиваются ими, следовательно, доходы организаций зависят от их конкурентоспособности и емкости рынка услуг. Именно сочетание комплексности услуг, емкости рынка и конкурентоспособности организаций служат факторами уровня зарплат. Там, где рынок узкий, но услуги социально востребованы (благополучие, уровень жизни, социальные гарантии) высока роль государственного заказа в части обеспечения достойной заработной платы.

Оплата труда работников общеобразовательных организаций

В Рекомендации МОТ/ЮНЕСКО «О положении учителей»¹⁰ изложены основные принципы системы оплаты труда. Согласно статье 115 заработная плата учителей должна:

а) соответствовать значению педагогической деятельности, следовательно, и самих учителей для общества, а также другим обязанностям, которые возлагаются на них с началом педагогической деятельности;

б) быть, по меньшей мере, соразмерной заработной плате, выплачиваемой лицам других профессий, требующих аналогичной или эквивалентной квалификации;

в) предоставлять учителям средства, обеспечивающие им самим и их семьям удовлетворительный жизненный уровень и дающие возможность повышать свою квалификацию путем продолжения образования и повышения культурного уровня;

¹⁰ Рекомендации МОТ/ЮНЕСКО «О положении учителей», 1966 (<https://www.zonazakona.ru / law/abro/739/>)

d) учитывать тот факт, что определенные должности требуют более высокой квалификации, большего опыта и налагают большую ответственность.

Статья 119 Рекомендации МОТ/ЮНЕСКО предписывает устанавливать различия в заработной плате учителей на основе таких объективных критериев, как *уровень квалификации, стаж работы по специальности и степень ответственности*.

Особенности оплаты труда педагогических работников определяются законом о статусе педагога. Порядок оплаты труда педагогических работников организаций среднего образования с подушевым нормативным финансированием устанавливается уполномоченным органом в области образования.

Оплата труда педагогических работников государственных организаций образования финансируемых за счет средств бюджета состоит из трех частей:

- фиксированного размера заработной платы педагогических работников, который устанавливается в виде тарифных ставок (должностных окладов) в месяц с учетом надбавок и доплат. Тарифная ставка (должностной оклад) учитывает уровень образования и квалификации, стаж работы по специальности, степень ответственности и сложность выполняемых работ;

- переменной части (премии за высокие результаты и творческие достижения);

- компенсационных и стимулирующих доплат (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительные педагогические функции).

Отраслевым тарифным соглашением определяется порядок исчисления заработной платы: педагогических работников организаций начального, основного среднего, общего среднего образования; в организациях технического и профессионального, послесреднего образования; учителей за работу с детьми, обучение которых осуществляется по заочной форме и по обучению детей, находящихся на длительном лечении. В частности, определяются:

- нормативная нагрузка в день и месяц;

- частота (регулярность) определения объема учебной нагрузки учителей различного типа организаций образования;
- матрица тарифных коэффициентов для исчисления тарифной ставки (должностного оклада);
- тарифные ставки (должностные оклады) педагогических работников в соответствии с нормативной учебной нагрузкой;
- продолжительность рабочего времени работников;
- порядок расчета штатных единиц и оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных школ;
- порядок определения заработной платы работникам детских лагерей отдыха;
- виды, основания, размеры и продолжительность доплат и надбавок к должностным окладам (ставкам).
- виды, основания, размеры и порядок выплат премий.

Отраслевым тарифным соглашением устанавливается отраслевая МЗП. Тарифная ставка (должностной оклад) учителей и работников организаций образования определяется путем умножения соответствующих тарифных коэффициентов (в зависимости от отнесения занимаемых должностей, принадлежности к функциональному блоку, стажа работы по специальности, квалификационного разряда (для рабочих), учебной нагрузки) на отраслевую МЗП.

Минимальный размер тарифной ставки (должностного оклада) равен отраслевой МЗП и соответствует критериям нормативной нагрузки учителя: нормативное количество обучающихся в классе и нормативное количество часов по предмету по учебному плану в месяц. При недостижении нормативной нагрузки учителя (по любому из критериев) гарантируется выплата в размере не ниже минимальной тарифной ставки (отраслевой МЗП). Данное положение принимается на законодательном уровне и закрепляется в отраслевом тарифном соглашении. Перерасход бюджета будет стимулировать местные органы власти принимать меры по оптимизации организации образования для увеличения педагогической нагрузки на учителя. При этом расчеты выполняются с применением рас-

четной стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико-час).

Месячная тарифная ставка заработной платы за нормативную учебную нагрузку в месяц (месячная норма часов педагогической или преподавательской работы). Месячная заработная плата определяется путем умножения месячной тарифной ставки на фактическую нагрузку в месяц и деления полученного произведения на нормативную учебную нагрузку в месяц, установленную отраслевым министерством в соответствии с действующим законодательством. Месячная заработная плата (S_{month}) педагога рассчитывается по формуле:

$$S_{\text{month}} = (S_{\text{rate}} \times L_{\text{fact}}) / L_{\text{norm}}$$

где S_{rate} - месячная тарифная ставка, L_{fact} - фактическая нагрузка, L_{norm} - нормативная нагрузка.

В педагогическую работу входит не только учебная (преподавательская), но и воспитательная, научная, творческая, исследовательская работа, индивидуальная работа с обучающимися и пр. Иными словами, норма педагогической работы – это состав рабочего времени учителей, который включает нормируемое время (часы преподавания) и ненормируемое время (выполнение другой педагогической работы). В случае, если учебная нагрузка превышает максимальную норму, учитель должен получать доплату по шкале, установленной отраслевым тарифным соглашением. Отраслевым тарифным соглашением устанавливаются доплаты в зависимости от превышения количества учеников от норматива.

Руководитель организации образования наделяется правом распределять учебную нагрузку среди педагогических работников при том учитывая объем учебного времени по учебному плану, обеспеченность кадрами и другие условия. Объем педагогической работы определяется на основе нормативной нагрузки в неделю и установленной отраслевым тарифным соглашением и согласовывается с работником или его представителем.

Отнесение работника к той или иной группе по категории определяется согласно Реестру должностей гражданских служащих в сфере образования и науки.

Квалификационная категория устанавливается на основе результатов аттестации работников.

Стаж работников организаций образования по специальности исчисляется на основании Правил исчисления стажа работы по специальности работникам организаций образования и научных организаций.

Педагогическим работникам организации могут устанавливаться доплаты к должностному окладу:

- за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами и другие дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты;
- за реализацию учебной программы начального, основного и общего среднего образования по обновленному содержанию образования;
- за квалификацию педагогического мастерства.

В соответствии с законодательством учителям, работающим в сельских районах, выплачиваются надбавки к заработной плате из средств местных бюджетов. Органы государственной власти на местах за счет средств местного бюджета могут предоставлять учителям субсидии на оплату эксплуатационных расходов по содержанию жилой площади, коммунальных услуг и приобретение угля.

Учителям, работающим в сельских школах, из средств местных бюджетов, могут выплачиваться надбавки к заработной плате.

Оплата труда работников здравоохранения

Оплата труда работников здравоохранения (медицинских работников) зависит от показателей качества и количества оказыва-

емых услуг, а также стажа работы по специальности (или профессионального стажа). Модель оплаты труда должна мотивировать персонал сокращать сроки лечения, сроки обследований в поликлинике, применять интенсивные методы лечения. Заработная плата должна зависеть как от индивидуальных результатов труда работника, количества, качества и сложности услуг, так и от аналогичных результатов деятельности организации (или ее подразделения). Платная услуга, оказанная пациенту, пожелавшему обслуживаться у конкретного врача, должна быть вознаграждена через заработную плату. Применение изложенных принципов в системе оплаты труда способствует конкуренции между врачами и реализации права пациента на выбор врача.

Оплата труда медицинских работников организаций здравоохранения финансируемых за счет средств бюджета устанавливается уполномоченным органом в области здравоохранения и состоит из четырех частей:

- фиксированного размера заработной платы медицинских работников, который устанавливается в виде тарифных ставок за час или месяц без учета доплат и надбавок. Тарифная ставка учитывает уровень квалификации (категория) и рассчитывается умножением отраслевой МЗП на соответствующий квалификационный коэффициент. Ставка привязана к нормативной нагрузке (количество пациентов, объем смены);
- доплат (регулярных денежных выплат, начисляемых к тарифной ставке работника, которые компенсируют дополнительные затраты труда работника либо его денежные затраты, обусловленные условиями труда, отличающимися от нормальных);
- надбавок (регулярных денежных выплат, начисляемых к тарифной ставке работника, за индивидуальные качественные отличия, например, в уровне профессионализма, за непрерывный стаж работы в организации, за добровольно принятые нетрудовые функции и др.;
- премий (переменной части), которые выплачиваются из премиального фонда или за счет экономии бюджетных средств.

Премии привязаны к критериям результативности, зафиксированным в индивидуальном трудовом договоре.

Первые три части формируют должностной оклад работника – основную (относительно постоянную) часть заработной платы.

Для расчета фиксированной части заработной платы, то есть для определения тарифных ставок используется квалификационная категория, которой соответствует конкретный квалификационный коэффициент. Значение квалификационного коэффициента зависит от уровня квалификации и стажа работы по специальности (или профессионального стажа).

Отраслевым тарифным соглашением определяется порядок исчисления заработной платы работников организаций здравоохранения, в том числе:

- продолжительность нормальной рабочей смены или нормального рабочего времени за месяц;
- нормативная нагрузка в смену и/или месяц;
- матрица квалификационных коэффициентов для исчисления тарифных ставок (должностных окладов);
- виды, основания, размеры доплат и надбавок к фиксированному размеру заработной платы (к тарифной ставке);
- виды, основания, размеры и порядок выплат премий.

Отраслевым тарифным соглашением устанавливается отраслевая МЗП. Тарифная ставка работников организаций здравоохранения определяется путем умножения отраслевого МЗП на соответствующий квалификационный коэффициент (в зависимости от принадлежности к функциональному блоку, квалификационного разряда рабочего).

Тарифная ставка работника первого разряда устанавливается отраслевым соглашением, но не ниже отраслевой МЗП.

Размер тарифной ставки должен соответствовать критериям нормативной нагрузки (нормативное количество пациентов и др.). При недостижении нормативной нагрузки врача (по любому из критериев) выплачивается отраслевая МЗП. Данное положение

принимается на законодательном уровне и закрепляется в отраслевом тарифном соглашении.

Должностной оклад рассчитывается путем начисления доплат и надбавок к тарифной ставке.

Начисление заработной платы может производиться по часовой тарифной ставке.

Отнесение работника к той или иной группе по категории осуществляется согласно Реестру должностей гражданских служащих в сфере здравоохранения. Квалификационная категория устанавливается на основе результатов аттестации работников.

Предоставляется возможность зарабатывать больше тем, кто более эффективен, производителен, инициативен и аккуратен. Оплата труда с учетом объема и качества оказанной медицинской помощи осуществляется посредством надбавок. В отраслевом тарифном соглашении определяются условия и правила начисления надбавок в зависимости от объема, качества оказанных услуг.

Доплаты, надбавки и премии должны обеспечить справедливую дифференциацию заработных плат. Предусматриваются доплаты за:

- обслуживание определенных контингентов;
- опасные для здоровья и особо тяжелые условия труда (для работников структурных подразделений по лечению больных СПИД, ВИЧ-инфицированных, больных туберкулезом, с нарушением психики и др.) и др.

Надбавки выплачиваются из средств, которые создаются в организации за счет различных источников финансирования (платная медицинская деятельность, средства ОМС, бюджетные средства и др.). Надбавки могут выплачиваться за счет дополнительных доходов организаций и в зависимости от вклада работника в дополнительные доходы организации.

Премии устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Предусматриваются два источника выплаты премий:

- премиальный фонд, входящий в состав фонда заработной платы;
- экономия бюджетных средств.

Условия осуществления и размеры премий устанавливаются отраслевым тарифным соглашением, коллективным договором и локальным нормативным актом работодателя.

Врачам, работающим в сельских медицинских организациях из средств местных бюджетов, могут выплачиваться надбавки к заработной плате.

Предложенная реформа переводит систему здравоохранения на рельсы «оплаты за результат». Привязка к отраслевой МЗП защищает врача, а гибкая система надбавок из разных источников позволяет вознаграждать профессионализм и интенсивность труда, создавая условия для реализации права пациента на качественную медицину.

ОПЛАТА ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЕ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ НАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЙ, АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВ, КОНТРОЛЬНЫЕ ПАКЕТЫ АКЦИЙ КОТОРЫХ ПРИНАДЛЕЖИТ ГОСУДАРСТВУ

К числу руководящих работников национальных компаний и акционерных обществ, права владения и пользования контрольными пакетами акций которых осуществляют государственные органы относятся:

- первый руководитель;
- заместитель руководителя;
- член исполнительного органа (правления).

Условия оплаты и премирования прописываются в типовом положении, утверждаемом постановлением Правительства Республики Казахстан¹¹. Источники оплаты труда и премирования, разме-

¹¹ Типовое положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные па-

ры месячных должностных окладов руководящих работников должны быть определены законодательством. В частности:

- оплата труда и премирование руководящих работников организации за счет средств, предусмотренных на оплату труда в бюджете организации на текущий финансовый год;

- размер месячного должностного оклада (фиксированная часть) руководящих работников организации, который должен зависеть от сложности выполняемой работы, занимаемой должности, особенностей и масштабов производства и связанных с ним рисков, отраслевой специфики труда. Размер месячного должностного оклада определяется исходя из сложности управления и масштабов производства, отраслевой специфики и уровня операционных рисков, предельного соотношения (кратности) между среднемесячной зарплатой руководителя и среднемесячной зарплатой низкооплачиваемых работников организации;

- переменная часть заработной платы, зависящая только от результатов основной экономической деятельности организации и вклада руководящих работников;

- премии, которые выплачиваются только за превышение целевых показателей в соответствии со специально установленной шкалой, связанной с результатами экономической деятельности организации (без учета доходов от размещения государственных финансов на банковские депозиты и от курсовой разницы);

- размер годовой премии (*тантьемы*), определяемый на основе индивидуального подхода к оценке деятельности каждого руководящего работника, и зависит от качественных и количественных показателей выполнения плана развития организации, достижение стратегических целей;

- достижение непроизводственных показателей, в том числе: снижение производственного травматизма, минимальный уровень социальной напряженности в коллективе и др.

кеты акций которых принадлежат государству утвержден постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1183.

Важнейшим нововведением Концепции является обязательный учет социальных и гуманитарных факторов при оценке работы топ-менеджмента, прежде всего, промышленная безопасность и социальная стабильность (корпоративная этика).

Правительство Республики Казахстан утверждает условия и правила оплаты труда руководящих работников организации, а также премирования, в том числе и выплаты годовой премии. Кроме того, правительство, основываясь на установленные законодательством нормы и стандарты, утверждает предельный размер соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей руководителей государственных компаний, а также среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы низкооплачиваемых работников организаций.

Государственные органы, осуществляющие права владения и пользования контрольными пакетами акций национальных компаний и акционерных обществ, обязаны обеспечить реализацию норм об оплате труда и премирования руководящих работников.

Система оплаты труда в национальных компаниях и иных квазигосударственных организациях устраняет разрыв между интересами топ-менеджмента и рядовых сотрудников. Привязка премий к «чистому» экономическому результату и социальному благополучию коллектива делает руководство лично заинтересованным в устойчивом развитии организации, а не в краткосрочном извлечении прибыли.

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ЕСТЕСТВЕННЫХ МОНОПОЛИЙ

Коллективы организаций, на продукцию (услуги, товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), то есть относящихся к естественным монополиям, имеют право применять любую легитимированную трудовым законодательством подсистему оплаты труда и форму оплаты труда. В системах оплаты труда таких организаций используются

все государственные гарантии, в том числе национальная МЗП. Важно подчеркнуть, что государство на законодательном уровне должно устанавливать особые нормы, правила (порядок) и ограничения, не позволяющие уровню заработной платы работников и менеджеров расти темпами, опережающими их производительность труда.

Государственный уполномоченный орган утверждает правила (порядок) представления, рассмотрения и согласования норм труда и параметров системы оплаты труда субъектов естественных монополий, государственных органов, оказывающих платные услуги, а также субъектов рынка, занимающих доминирующее или монопольное положение на регулируемых рынках. Параметры системы оплаты труда работников организаций, на продукцию (услуги, товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов) устанавливается с учетом мнений профсоюзов отрасли. Это необходимо для того, чтобы расходы на персонал, закладываемые в тариф, были экономически обоснованными.

Для исключения неоправданного обогащения персонала монополий за счет эксклюзивного положения на рынке, Концепцией предусмотрено, что государство законодательно:

- ограничивает права организаций естественных монополий на индексацию МЗП;
- определяет порядок и сроки представления, рассмотрения и согласования норм труда;
- устанавливает предельное значение отношения средней заработной платы в организациях естественных монополий к средней заработной плате в экономике;
- устанавливает предельное значение отношения средней заработной платы руководителей и работников в организациях естественных монополий;
- устанавливает предельное значение доли оплаты труда в структуре себестоимости продукции (услуги, работы, товара).

Регулирование оплаты труда в естественных монополиях защищает общественные интересы, обеспечивает работникам государственные гарантии (включая национальную МЗП), но блокирует возможность «раздувания» тарифов через необоснованные выплаты менеджменту или избыточные трудозатраты, не подкрепленные производительностью. В естественных монополиях должна быть прямая связь между уровнем зарплат и производительностью труда. Ключевым принципом является обязательное согласование параметров фонда оплаты труда с государственным регулятором (уполномоченным органом).

ИНДЕКСАЦИЯ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

Рекомендация МОТ № 135 предлагает проводить пересмотры ставок минимальной заработной платы с учетом стоимости жизни и других экономических условий.

В настоящей Концепции Правительство Республики Казахстан, с учетом целей и приоритетов своей социальной и экономической политики и на основе консультаций с социальными партнерами, законодательно устанавливает порядок и сроки индексации национальной МЗП. Более того, в законодательстве должно быть определено, что значение национальной МЗП увеличивается пропорционально росту потребительских цен на товары и услуги (уровень инфляции) за истекший год. Обоснованием индексации заработной платы является обеспечение достойной заработной платы и поддержание достойного уровня жизни работников, а также предоставление отдельным категориям работников (прежде всего тех, чей труд оплачивается на уровне МЗП) возможности сохранить нормальный уровень потребления.

Для отдельных отраслей (бюджетная сфера) и/или категории работников (низкооплачиваемые работники) может быть предусмотрена автоматическая индексация МЗП.

Повышение национального и отраслевых МЗП посредством их индексации может быть дополнительно легитимировано генеральным соглашением и отраслевыми тарифными соглашениями, в которых устанавливаются основания, периодичность, сроки и порядок индексации.

Применяется сбалансированный эмпирически обоснованный подход к индексации МЗП, учитывающий, с одной стороны, потребности работников и их семей в повышении уровня благосостояния, а с другой экономические возможности работодателей и экономики в целом. Учет интересов двух сторон позволяет найти оптимальные значения прироста национального и отраслевых МЗП, с одной стороны благоприятные для работников, а с другой – не оказывающих негативного влияния на финансовое состояние предпринимательства.

Необходимость сбалансированного подхода указана в Конвенции № 131, в частности статьей 3 определено: «Факторы, учитываемые при определении уровня минимальной заработной платы, включают в себя насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями - потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп; экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Разумеется, эти критерии не являются исчерпывающими».

Механизм индексации перестает быть предметом политических торгов и становится регулярным, прозрачным процессом. Концепция отвергает стихийную индексацию в пользу эмпирически обоснованного метода, учитывающего два вектора интересов:

- потребности работников (стоимость жизни, социальные пособия, динамика потребительской корзины и поддержание нормального уровня потребления);
- возможности экономики (уровень производительности труда, финансовое состояние предпринимательства и необходимость поддержания уровня занятости).

Законодательно устанавливаются периодичность индексации (не реже одного раза в год) и обязательная автоматическая индексации для работников бюджетной сферы и наиболее уязвимых (низкооплачиваемых) категорий. Генеральное соглашение легитимирует темпы роста национальной МЗП на основе консультаций между сторонами социального партнерства (правительство, республиканские объединения работодателей и профсоюзы). На отраслевом уровне устанавливаются отраслевые коэффициенты индексации, которые могут превышать национальный уровень в зависимости от рентабельности и производительности конкретной отрасли.

НЕТРУДОВАЯ КОМПОНЕНТА ОПЛАТЫ ТРУДА

Нетрудовые компоненты оплаты труда (социальные выплаты) – это регулярные выплаты без прямой связи с результатом работы, например выплаты, связанные с семейным положением работника (число иждивенцев, единственный кормилец, временная потеря трудоспособности и др.). Социальные выплаты не являются заработной платой в строгом смысле слова. Они относятся к дополнительным доходам работника, регулярно выплачиваемым работодателем. Социальные выплаты относятся к формам социального обеспечения работников организации. Работодатель, вводя социальные выплаты, желает «привязать» ценного работника к организации.

Источником нетрудовой компоненты оплаты труда является прибыль организации (компании), поэтому решение принимает работодатель, с учетом мнения представителей работников – *производственного совета*. Предполагается реформирование правовой базы производственного совета, в частности законодательное расширение его полномочий и обязательств работодателя. Целесообразно предусмотреть вхождение представителя (-ей) производ-

ственного совета в совет директоров многонациональных корпораций.

Нормы и правила исчисления социальных выплат, а также форма выплат устанавливается в коллективном договоре. Могут быть приняты следующие формы социальных выплат: оплата работодателем услуг или потребительских благ, в том числе оплата питания на производстве, дополнительное медицинское страхование, страхование жизни, оплата обучения и др. Наполнение социального пакета зависит от кадровой стратегии компании.

Концепция предлагает разделять социальный пакет на два уровня для обеспечения справедливости и стимулирования карьерного роста:

- основные (базовые) выплаты, которые предоставляются всем работникам организации независимо от должности: оплата питания на производстве, базовое медицинское страхование, пособия в связи с семейным положением и другие;

- дополнительные (дифференцированные) выплаты, зависящие от места работника в иерархии (тарифный разряд, грейд, стаж). Примеры дополнительных выплат: полная или частичная оплата обучения, предоставление служебного жилья и др.

Врачам и учителям, работающим в сельских медицинских организациях и школах, из средств местных бюджетов могут предоставляться субсидии на оплату коммунальных услуг, приобретение угля и другие цели.

ПРАВА РАБОТНИКОВ И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Настоящая Концепция систематизирует права работников и корреспондирующие им обязанности работодателей, гарантируя прозрачность и справедливость распределения доходов. Согласно Концепции, законодательно устанавливается система прав работника, обеспечивающих ему достойную заработную плату. В числе

важнейших – безусловное право на защиту от чрезмерно низкой оплаты труда.

В соответствии с пунктом 1 статьи 22 Трудового кодекса работник имеет право на:

- «своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров»;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;

- гарантии и компенсационные выплаты;

- равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации;

- оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;

Кроме того, работник имеет право на:

- почасовую оплату за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера. Почасовая оплата определена статьей 106 Трудового кодекса. Почасовая оплата труда может устанавливаться за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, применении совместного трудоустройства, а также для оплаты работ временного или разового характера;

- оплата труда при суммированном учете рабочего времени за фактически отработанное количество рабочих часов по графику сменности (графику вахт). При этом начисление заработной платы производится по часовой тарифной ставке, рассчитанной исходя из тарифной ставки (должностного оклада) и месячной нормы рабочего времени в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий календарный год;

- на получение полной информации о применяемой в организации системе оплаты труда.

Представитель работника (профсоюзная организация) имеет право включить представителя отраслевого объединения профсоюзов в состав комиссии по коллективным переговорам и подготовке коллективного договора.

Работодатель обязан не только предоставить запрашиваемую информацию, но при необходимости давать подробные пояснения о параметрах, формах и правилах системы оплаты труда. Это включает в себя обязанность давать подробные пояснения по структуре начисленной суммы, параметрам системы оплаты и правилам премирования. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях его заработка (расчетный листок).

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Унифицированная система оплаты труда (ее стандарты, нормы и положения) распространяется на всех работников, состоящих в отношениях трудоустройства, включая мигрантов, независимо от характера трудового договора и обеспечивает всем адекватную защиту. Также распространяется на работников с нестандартными формами занятости, в том числе на работников с временными трудовыми договорами и другими формами временного и заемного труда, а также с другими формами договоренностей, подразумевающими участие нескольких сторон или неполную занятость. Исключения должны быть минимальными, особенно в отношении уязвимых категорий работающих.

На начальном этапе унифицированная система оплаты труда не распространяется на некоторые категории работников, среди которых домашние работники, надомные работники, работники неформальной экономики, работники с нестандартными формами занятости. К работникам с нестандартными формами занятости относятся лица, работающие по срочным договорам и другим фор-

мам временного труда, заемного труда, скрытым трудовым правоотношениям, на условиях неполной занятости и др. На них, прежде всего, не распространяется национальный МЗП. Данное положение определяется законодательством.

Статьей 11 Конвенции МОТ № № 189 «О достойном труде домашних работников» (2011 г.) предписывается: «Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате там, где таковые существуют, и чтобы размеры их вознаграждения устанавливались без дискриминации по признаку пола».

В соответствии с Рекомендацией № 204 (2015 г.) «О переходе от неформальной к формальной экономике» страны должны постепенно (по закону или на практике) распространять применение минимальной заработной платы на работников неформальной экономики путем формализации трудовых отношений.

Недопустима дискриминации в отношении оплаты труда работников с нестандартными формами занятости по сравнению с теми, кто работает у того же работодателя на обычных условиях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Унификация системы оплаты труда в Республике Казахстан предлагает набор стандартизированных «инструментов» (тарифы, грейды, доли), из которых работодатель и профсоюз могут собрать уникальную, эффективную и справедливую систему, отвечающую технологическим особенностям их бизнеса.

ГЛОССАРИЙ

Вознаграждение включает в себя обычную основную или минимальную заработную плату и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуральном выражении работодателем работнику за выполнения последним конкретной работы. Из данного определения ясно, что все элементы оплаты труда дополнительно к обычной, основной или минимальной заработной плате или обычному, основному или минимальному жалованию должны рассматриваться как часть вознаграждения.

Грейдирование (от англ. grade – уровень, степень, ранг, класс) – это упорядочение (ранжирование) всех должностей организации, результатом которого является расположение их по грейдам в соответствии с критериями. Грейд представляет собой диапазон оценок (баллов) или рангов должностей, в котором они считаются равнозначными и равноценными для организации.

Доплата – регулярные денежные выплаты, которые компенсируют дополнительные затраты труда работника либо регулярные денежные выплаты, доплачиваемые сверх установленного норматива, тарифных ставок (окладов) в связи с особыми условиями работы.

Заработная плата – независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд, который выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны, либо должны быть оказаны.

Компенсационные выплаты – доплаты, компенсирующие избыточное рабочее время, должностные функции, затраты физических усилий, нагрузки на здоровье и все то, что превышает стандарты и причиняют риски. Расходы по командировкам и другим операциям, связанным с основной деятельностью: командировочные, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и др.

Минимальный размер оплаты труда (МЗП) – минимальный размер заработной платы за час, день, неделю или месяц работы, ниже которого работодатель не может платить работнику. МЗП может устанавливаться законодательно или соглашением сторон социального партнерства, например, путём подписания отраслевого тарифного соглашения или коллективным договором.

Надбавка – регулярные денежные выплаты, которые начисляются работником к должностному окладу (тарифной ставке) работника за индивидуальные качественные отличия, например, в уровне профессионализма, за непрерывный стаж работы в организации, за добровольно принятые нетрудовые функции и др.

Неформальная занятость – любая оплачиваемая работа (как самозанятость, так и наемный труд), которая не регистрируется, не регулируется и не находится под защитой действующих законодательных или нормативно-правовых систем, равно как неоплачиваемая работа на предприятиях, приносящих доход. Неформальные работники лишены гарантированной занятости, пособий для работающих, социальной защиты или представительства своих интересов».

Неформальная экономика – вся экономическая деятельность, осуществляемая работниками и экономическими единицами, на которых (по закону или на практике) не распространяются или не вполне распространяются формальные договоренности.

Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Основная заработная плата – относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера;

Поощрительные выплаты – выплаты нерегулярного характера, которые начисляются работнику сверх его должностного (тарифной ставки) за разовые инициативы, обеспечившие повышение факторной производительности и рост прибыли организации.

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.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период).

Системы оплаты труда – технология реализации зависимости размера заработной платы работника от полученных результатов его труда, устанавливающая взаимосвязь элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий, других стимулирующих и компенсационных выплат;

***Стимулирующие выплаты** – премии стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).*

Тантьема – это дополнительное вознаграждение (премия) представителей высшего управленческого звена, которое выплачивается за вклад руководителя на стратегическом (принципиальном) уровне в существенное улучшение общих финансово-хозяйственных и корпоративно-командных показателей. Например, повышение общей прибыли предприятия, продвижение и закрепление нового товара/услуги на рынке, успешную реализацию стратегических установок, существенное снижение величины издержек производства, значительную экономию ресурсов, повышение эффективности производства и др.

Тарификация работ – отнесение различных работ к определенным разрядам тарифной сетки.

Тарифная подсистема оплаты труда – разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется

дифференцированно на основе тарифных ставок (окладов) и тарифных сеток.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, обеспечивающих дифференциацию работ по признаку сложности и квалификации работников.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифный разряд – минимальная единица различения оплаты труда должностей, отражающая сложность труда и требуемый уровень квалификации работника.

Условия труда – все количественных характеристики работы и рабочего места, которые непосредственно влияют на здоровье работника и результаты его работы.

Форма оплаты труда – совокупность порядка, правил и способов начисления заработной платы, при которой расчет заработной платы осуществляется исходя из целого ряда показателей (характер организации работ, способ учета затрат труда и оценки конечных результатов, особенности технологического процесса и др.).