**Методические рекомендации по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности**

|  |
| --- |
| **Одобрено****Первый вице-министр труда и социальной защиты населения Республики Казахстан****Сарбасов А.А.****«21» февраля 2022 года** |

**1. Общие положения**

1. Методические рекомендации по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (далее – Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи организациям в разработке систем оплаты труда работников, увязанных с эффективностью их деятельности и максимально учитывающих вклад каждого работника.

2. В соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – Кодекс) 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.

При этом, условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Кодекс обуславливает минимальные гарантии прав и свобод в сфере труда, которые не подлежат снижению. Стороны трудового, коллективного договоров могут изменить этот минимум в сторону улучшения.

Так, при разработке систем оплаты труда работников, работодателям следует, в первую очередь, руководствоваться нормами Кодекса, в соответствии с которыми, работодатели обязаны обеспечить соблюдение для работников государственных гарантий в области оплаты труда, согласно статье 102 Кодекса.

3. Системы оплаты труда работников разрабатываются с учетом специфики и видов деятельности организации, ее структурных подразделений, особенностей трудовых и производственных процессов, организационной структуры, численности работников, других факторов и должны способствовать усилению заинтересованности как конкретного работника, так и коллективов работников, в конечных результатах деятельности организации, в том числе в получении прибыли, в выполнении показателей социально-экономического развития организации и гибко реагировать на их изменение.

**2. Виды форм и систем оплаты труда работников**

4. При выборе систем оплаты труда работников следует исходить из того, что системы должны обеспечить материальную заинтересованность работников в повышении производительности труда и быть экономически обоснованными.

Основными принципиальными требованиями, предъявляемыми к системам оплаты труда работников, являются обеспечение равной оплаты за равный труд и усиление ее зависимости от результатов деятельности как отдельного работника, так и от эффективности деятельности организации в целом.

5. На практике существуют две формы оплаты труда в зависимости от способа измерения количества труда: повременная и сдельная.

Выбор той или иной формы оплаты труда определяется различными обстоятельствами. Если организации необходимо стимулировать рост выпуска продукции и, при этом, имеются количественные показатели выработки или работы, объективно отражающие затраты труда работников (нормы труда), то, в данном случае, целесообразно применять сдельную форму оплаты. При отсутствии же данных условий рекомендуется применять повременную форму оплаты труда.

Повременная форма оплаты труда - оплата труда, при которой размер заработной платы определяется в зависимости от фактически отработанного времени и установленной в зависимости от квалификации, тарифной ставки рабочего (должностного оклада служащего).

Простая повременная система – система оплаты, при которой оплата труда производится только по одному показателю – отработанному времени. Повременно-премиальная система предусматривает не только оплату за отработанное время, но и начисление премий за достижение определенных количественных и качественных показателей.

Сдельная форма оплаты труда – форма, при которой оплата труда производится в зависимости от результатов, когда за каждую произведенную единицу продукции (работы, услуги) надлежащего качества устанавливается определенный размер заработной платы - сдельная расценка.

Простая сдельная система – система, при которой оплата за каждую единицу продукции (расценки) в пределах и сверх норм трудовых затрат производится в одинаковом размере.

Сдельно-премиальная система - оплата труда, при которой работнику сверх заработной платы по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение количественных и качественных показателей работы.

Прогрессивная сдельная система – система, при которой расценки за каждую единицу продукции, после определенного уровня выполнения нормы, повышаются.

Аккордная система – система сдельной оплаты труда, когда единицей измерения его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо работодателю к определенному сроку.

Регрессивная система – система сдельной оплаты труда, предусматривающая снижение расценок за каждую единицу продукции после определенного выполнения уровня норм.

Косвенная система – разновидность сдельной оплаты, предполагающая, что результаты труда работника учитываются опосредованно через результаты труда других работников, и оплата производится по опосредствованным результатам труда.

Коллективная (бригадная) сдельная – система, предусматривающая учет результатов труда по группе работников (бригаде, участку, звену и т.п.).

6. При применении сдельных систем оплаты труда, важнейшим элементом организации заработной платы рабочих, является сдельная расценка.

Сдельная расценка – размер оплаты за выработку единицы продукции или за выполнение определенной операции в единицу времени.

Если на выполняемую работу установлена норма выработки, сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки на, часовую (дневную норму выработки), соответствующей разряду выполняемой работы.

Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Вместе с тем, изменение нормы выработки (нормы времени), влечет за собой соответствующий пересчет сдельных расценок.

При расчете сдельных расценок необходимо соблюдать соответствие единиц времени, за которые берутся тарифные ставки, единицам времени, относительно которых устанавливаются нормы. Если установлена сменная норма выработки, то при расчете расценки используется дневная (сменная) тарифная ставка; если установлена часовая норма выработки, то для определения расценки используется часовая тарифная ставка.

7. Оплата может производиться за индивидуальные (базирующиеся на оценке результатов труда каждого отдельного работника) и (или) коллективные результаты труда (базирующиеся на оценке коллективного труда).

8. Система оплаты труда может формироваться на основе тарифной, бестарифной или смешанной системы.

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифную ставку (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты (межразрядные коэффициенты).

Бестарифная система оплаты труда основывается на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от критериев и на принципах оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Смешанная система оплаты труда может содержать элементы как тарифной, так и бестарифной систем оплаты труда.

9. Тарифные ставки (часовые, дневные, месячные) определяют размер оплаты труда за соответствующую единицу рабочего времени (час, день, месяц).

Тарифная сетка включает в себя тарифные разряды и, соответствующие им, тарифные коэффициенты (межразрядные коэффициенты).

Тарифный разряд является показателем сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника.

Тарифный коэффициент представляет собой отношение между тарифной ставкой соответствующего разряда и тарифной ставкой первого разряда, т.е. он определяет, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда, коэффициент которого, как правило, принимается за единицу.

Межразрядный коэффициент - соотношение между тарифными ставками смежных тарифно-квалификационных разрядов.

Вместе с тем, Кодекс предписывает организациям включать в коллективные договоры положения об установлении межразрядных коэффициентов, под которыми следует понимать соотношения между величинами тарифных ставок смежных разрядов.

При определении значений межразрядных коэффициентов нужно устанавливать такие величины, которые будут стимулировать работника к производительному труду и повышению своей квалификации. Минимизация указанных соотношений может привести к отсутствию материальной заинтересованности работников в повышении своей квалификации, соответственно, снижению производительности труда.

Согласно подпункта 4) пункта 5 статьи 153 Трудового кодекса РК минимальные значения межразрядных коэффициентов устанавливаются отраслевыми соглашениями.

10. Для практического применения тарифной системы оплаты труда необходимо использование профессиональных стандартов, в случае их отсутствия, квалификационных и тарифно-квалификационных справочников.

Тарификация рабочих, занятых в различных сферах экономической деятельности, осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее-ЕТКС) по 8-ми разрядам. Для служащих тарификация устанавливается организациями на основе Квалификационного справочника (далее-КС).

ЕТКС предназначен для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих во всех сферах экономической деятельности.

В свою очередь, профессиональные стандарты, а при их отсутствии КС и ЕТКС, являются основой для установления квалификационных требований к работникам и применяются для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом.

Таким образом, организациям, при разработке тарифной сетки, необходимо учитывать, что она должна обеспечить распределение по ней работников в зависимости от сложности и напряженности труда, условий труда, уровня их квалификации.

11. В соответствии с требованиями Кодекса, размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда или трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

В этой связи, должен быть определен четкий порядок формирования минимальной тарифной ставки рабочего первого разряда, в том числе занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в коллективном договоре или акте работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

12. При установлении размеров должностных окладов работников необходимо учитывать квалификацию работника, сложность выполняемой работы, объем возложенных обязанностей с учетом структуры организации, а также, к какой категории относится должность: к категории руководителей, специалистов или других служащих (технических исполнителей).

Также, без изменения наименования должности, может предусматриваться внутридолжностное квалификационное категорирование, которое устанавливается руководителем организации c учетом степени самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственности за принимаемые решения, отношение к работе, эффективности и качества труда, а также профессиональных знаний, опыта практической деятельности, определяемой стажем работы по специальности.

При этом, в случае установления внутридолжностного категорирования, оплата труда должна быть установлена соответственно присвоенной категории. К примеру, согласно КС, должность бухгалтера предусматривает деление на бухгалтера I категории, II категории.

13. При построении организационной структуры работодатели могут руководствоваться Методическими рекомендациями по разработке примерных структур и штатных нормативов численности работников аппарата управления организаций, утвержденными приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 15 ноября 2010 г. № 375/1-ө, согласно которым департамент создается при численности работников в их штате не менее пятнадцати человек (включая должность руководителя); управление, служба - при численности работников в их штате не менее семи человек (включая должность руководителя); отдел - при численности работников в его штате не менее четырех человек, включая должность руководителя; сектор (бюро, группа) - при численности работников в его штате не менее трех человек, включая должность руководителя.

Таким образом, все вышеизложенное должно учитываться при определении размеров должностных окладов.

14. Для бестарифной системы оплаты труда характерны:

1) тесная связь уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы (фондом оплаты труда), начисляемым по коллективным результатам работы;

2) присвоение каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника;

3) определение коэффициентов трудового участия (далее - КТУ) (или коэффициентов трудового вклада) каждого работника в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня.

Из вышеизложенного следует, что при бестарифной системе оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или должностного оклада.

Конкретный размер оплаты труда работнику заранее неизвестен, он может лишь предполагать, каким будет этот уровень, исходя из своего предыдущего опыта. Поскольку бестарифные системы оплаты труда ставят заработок работника в полную зависимость от конечных результатов деятельности трудового коллектива, то применять их эффективно можно лишь в тех случаях, когда этот коллектив полностью несет ответственность за результаты. Другим важным условием применения бестарифной системы является наличие трудового коллектива, члены которого достаточно хорошо знают друг друга и полностью доверяют своим руководителям. Только в этом случае процесс присвоения квалификационного уровня происходит безболезненно.

Одним из элементов бестарифной системы оплаты труда является коэффициент трудового участия работника в текущих результатах деятельности подразделения. На его основе происходит корректировка оценки долевого участия работника в общих результатах труда организации или ее подразделения и, соответственно, в фонде оплаты труда. Набор показателей, учитываемых при расчете КТУ, может быть различными и определяется актом работодателя. При этом важно, чтобы он не дублировал показатели, учитываемые при определении коэффициента квалификационного уровня. На практике рекомендуется, что с помощью КТУ целесообразно корректировать коэффициент квалификационного уровня, как правило, в пределах 10–15%. Возникновение потребности в корректировке коэффициента квалификационного уровня в больших пределах, может свидетельствовать о недостатках в методике его установления. Показатели, повышающие или понижающие величину КТУ, должны быть увязаны не только с показателями трудовой деятельности, но и с отклонениями от индивидуальной результативности. На повышение КТУ, в первую очередь, влияет инициативность работника, в частности:

– инициатива в освоении и применении передовых методов труда, предупреждении выпуска бракованной продукции;

– трудовая активность, направленная на эффективное использование оборудования, внедрение новой техники и передовой технологии;

– освоение работ по смежным профессиям, повышение эффективности использования своего рабочего времени и т.д.

При установлении повышающих коэффициентов учитывается также фиксированное достижение новых, более высоких результатов. К таким показателям можно отнести:

– экономию материалов, инструмента, оснастки и других видов материальных ресурсов по сравнению с предыдущим периодом или обоснованными нормами;

– повышение индивидуальной производительности труда, которое находит отражение в уровне перевыполнения норм выработки и производственных заданий;

– рост доли продукции высокого качества в сдаваемой работником продукции и т.д.

К показателям, снижающим КТУ, можно отнести:

– отказ от освоения передовых методов труда, навыков предупреждения и снижения выпуска бракованной продукции;

– уклонение от выполнения срочных заданий, от передачи другим членам коллектива передового производственного опыта;

– пассивность в овладении смежными профессиями, рационального использования рабочего времени;

– повышение доли брака в произведенной работником продукции по сравнению с предыдущим периодом или установленными заданиями;

– уклонение от повышения квалификации за счёт средств работодателя;

– снижение индивидуальной производительности труда и т.д.

15. Трудовое законодательство предусматривает возможность использования в организациях смешанных систем оплаты, основанных на применении элементов тарифной и бестарифной систем. При этом на практике возможны различные варианты комбинаций применения этих систем. Например, труд одной части персонала (рабочие) может оплачиваться по тарифной системе, а другой части (руководители подразделений и специалисты) – по бестарифной системе или с установлением фиксированных должностных окладов. Кроме того, в состав организаций могут входить отдельные подразделения (цеха, участки) с законченным циклом производства работ. В них может применяться бестарифный вариант системы оплаты, тогда как работники других подразделений оплачиваются на основе тарифных систем.

Таким образом, применение различных систем оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе. Они должны отвечать характеру и условиям работы, способствовать совершенствованию организации труда и повышению его производительности.

**3. Доплаты и надбавки за условия труда, премии**

16. Помимо тарифной ставки (должностного оклада), в целях дифференциации усилий работников и оценки качества их труда, повышения материальной заинтересованности, производительности труда, работникам устанавливаются доплаты и надбавки за условия труда.

Под доплатами следует понимать денежные выплаты, при помощи которых компенсируются дополнительные затраты труда работников либо денежные выплаты, доплачиваемые сверх установленного норматива, тарифных ставок (окладов) в связи с особыми условиями работы.

Под надбавками следует понимать денежные выплаты, систематически начисляемые работникам сверх их ставок (окладов). Надбавки могут быть связаны со стимулированием труда работников, с высоким качеством работы. При этом, на работника не возлагаются какие-либо дополнительные трудовые функции.

17. Все доплаты и надбавки подразделяются на 2 вида: компенсационного и стимулирующего характера.

К доплатам компенсационного характера относятся доплаты, производимые работникам за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника, за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за наставничество и сверхурочную работу при сдельной оплате труда и др.

18. Поручаемые работникам дополнительные работы (совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнения (замещения) выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) регулируются согласно статье 111 Кодекса.

Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

Размер доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы. Соглашение с работников о размере доплаты исходя из объема выполняемой работы, в случаях, указанных в статье 111 Кодекса оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

При этом, следует разграничивать особенности исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, поскольку замещение допускается в двух случаях: выполнение дополнительной работы как по другой должности, так и по такой же должности замещающего работника.

В случае исполнения (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, по аналогичной должности замещающего работника, доплата не производится, так как должностные обязанности замещающего работника дублируются с должностной инструкцией работника.

19. Статья 105 Кодекса обязывает всех работодателей оплату труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

При этом, данные условия оплаты труда распространяются на работников, труд которых в тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации рабочих мест.

Во избежание дискриминации в оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в отдельных отраслях экономики, при заключении отраслевых соглашений, которые являются обязательными для всех работодателей, в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 153 Трудового кодекса РК устанавливается единый порядок установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При заключении коллективных договоров их положения определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями.

Следовательно, работодатели не имеют право самостоятельно определять размер доплаты за работу в таких условиях, важно, чтобы в коллективном договоре, трудовом договоре и (или) акте работодателя размеры доплат были четко дифференцированы в зависимости от условий труда с учётом результатов аттестации рабочих мест и специфики организации и не должны быть формальными, а должны отражать реальную разницу в сравнении с оплатой труда работников, работающих в нормальных условиях.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда, право на сокращенную продолжительность рабочего времени, повышенный размер оплаты труда и на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, должности и профессии которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления, утвержденный приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28декабря 2015 года № 1053.

20. Виды доплат и надбавок стимулирующего характера, их размеры, порядок и условия выплаты устанавливаются в коллективном договоре, трудовом договоре и (или) актами работодателя.

При этом, в данных документах с соблюдением требований законодательства должны быть четко оговорены и разграничены критерии установления работникам тех или иных доплат и надбавок по категориям персонала; количественные и качественные показатели, на основании оценки которых выплачиваются те или иные доплаты и надбавки; условия, при которых выплата установленных доплат и надбавок может быть отменена и др.

21. Статьей 107 Кодекса определено, что для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя.

Данная норма законодательства дает право работодателям стимулировать труд своих работников посредством установления различных видов премий, исходя из прибыли от своей деятельности.

Премия является одним из видов стимулирующих выплат и представляет собой денежные выплаты за достижение определенных результатов в труде и стимулирование дальнейшего их возрастания.

Здесь так же, как и при установлении доплат и надбавок, которые не являются премией важно, чтобы работники были информированы о порядке, условиях и критериях премирования и др. Наряду с этим, в целях недопущения конфликтов в коллективе немаловажно, чтобы премирование охватывало все категории персонала, для каждой из которых могут быть разработаны свои критерии.

Премии к национальному и государственным праздникам рекомендуется выплачивать в одинаковом размере всем работникам организации, так как они не привязаны к показателям работы.

Таким образом, учитывая роль премирования и других видов материального стимулирования в повышении производительности и качества труда, при построении системы премирования, установления доплат и надбавок стимулирующего характера организацией должен быть соблюден принцип справедливого вознаграждения за труд.

22. Основная заработная плата - относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера (п.п.59) п. 1 ст. 1 Кодекса).

В состав основной заработной платы входит не только тарифная ставка (должностной оклад), сдельные расценки, но и предусмотренные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера.

К числу таких выплат относятся выплаты за работу в ночное время, праздничные и выходные дни, за работу во вредных, опасных и тяжелых условиях труда, дополнительная оплата труда, предусмотренная Законами Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском ядерном испытательном полигоне» и «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье».

Наряду с указанными, к выплатам постоянного характера могут быть отнесены установленные коллективным и (или) трудовым договорами выплаты стимулирующего характера, носящие постоянный характер.

К переменной части заработной платы, относятся премии по итогам работы за месяц, квартал, выплачиваемые в зависимости от выполнения показателей, определенных условиями коллективного, трудового договоров и (или) актами работодателя.

Сверх 100 % заработной платы могут устанавливаться в коллективном договоре и (или) акте работодателя единовременные стимулирующие выплаты:

1) единовременные (разовые) премии независимо от источника выплаты;

2) вознаграждение по итогам работы за полгода, год (премии, бонусы);

3) единовременные денежные вознаграждения (к юбилейным, праздничным датам и др.);

4) премия по итогам выполнения работ разового характера.

23. Норма пункта 4 статьи 107 Кодекса применяется при разработке в организации системы оплаты труда работников и должна соблюдаться при ежегодном утверждении фонда оплаты труда и обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников организации без учета единовременных стимулирующих выплат.

**4. Повышение, индексация заработной платы**

24.Вопросы повышения заработной платы, периодичности, порядок и т.п. регулируются условиями коллективного, трудового договоров и (или) актами работодателя.

Также, в статье 157 Кодекса определено, что в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя о порядке индексации заработной платы.

Из этого следует, что в коллективные договоры организаций включаются положения, предусматривающие вопрос регулирования размеров заработной платы работников. Посредством индексации заработной платы осуществляется поддержание уровня жизни работников, создается возможность отдельным категориям работников сохранить сложившийся уровень потребления.

25. Следует отметить, что регламентация порядка индексации заработной платы, предусмотренная в коллективном договоре, должна распространяться на всех работников, так как основанием является изменение цен на потребляемые товары (работы, услуги), т.е. нет прямой связи с производственным процессом, тогда как повышение заработной платы может быть произведено не всем работникам, в зависимости от тех или иных условий, которые должны быть четко оговорены в коллективном договоре или в актах работодателя.

Вместе с тем, механизм повышения уровня заработной платы работников должен быть построен на основе результатов производительности труда и темпов ее роста.

**5. Гарантии и компенсационные выплаты,**

**прочие условия оплаты труда**

26. Несмотря на то, что действующим трудовым законодательством, с учетом требований рыночной экономики, дано право организациям самостоятельно формировать системы оплаты труда работников, они должны обеспечить перечень всех гарантий и компенсационных выплат, которые предусмотрены главой 11 Кодекса (статьи 124-133 Кодекса).

27. Среди гарантий необходимо выделить соблюдение всеми без исключения организациями требований Законов Республики Казахстан от 18 декабря 1992 года «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском ядерном испытательном полигоне» и от 30 июня 1992 года «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье», согласно которым работникам, осуществляющим трудовую деятельность на указанных территориях, производится дополнительная оплата труда, предоставляются ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также материальная помощь на оздоровление к трудовому отпуску (работающим в зоне Приаралья).

Предусмотренные подпунктом 2) пункта 1 статьи 13 Закона Республики Казахстан от 30 июня 1992 года «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье» коэффициенты за проживание в зонах экологического бедствия применяются к должностным окладам (тарифным ставкам) работников.

28. Наряду с вышеперечисленным перечнем гарантий и компенсационных выплат, работодателем должны быть соблюдены требования статей 108-115 Кодекса.

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже, чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Несмотря на повышенный размер оплаты ночных часов, при совпадении ночного времени работы с праздничным/выходным днем работодатель должен осуществить дополнительно оплату еще и за праздничные/выходные часы в повышенном размере, не ниже полуторного размера исходя из дневной (часовой) ставки работника.

При буквальном толковании положений статьи 108, 109 и 110 Кодекса не ниже, чем в полуторном размере, имеется ввиду дневная (часовая) ставка работника и 0,5 дополнительно от дневной (часовой) ставки работника за один час фактически отработанного времени.

То есть, при совпадении ночного времени работы с праздничным/выходным днем, оплата труда производится в двойном размере (1 часовая ставка работника за отработанный час + 0,5 от часовой тарифной ставки за работу в праздничный/выходной день + 0,5 от часовой тарифной ставки за работу в ночное время).

*К примеру, работник при сменной работе фактически работал 12 часов: 7 марта с 20:00 по 8 марта до 08:00. Часовая ставка 286 тенге.*

*с 20:00 по 08:00 (рабочие часы) – 12\*286 = 3432 тенге*

*с 22:00 по 06:00 (ночные часы) – 8\*286\*0,5 = 1144 тенге*

*с 00:00 по 08:00 (праздничные часы) – 8\*286\*0,5 = 1144 тенге*

*Итого за данную смену: 5720 тенге.*

Оплата в повышенном размере за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, производится не позже даты выплаты заработной платы за отработанный месяц, предусмотренной трудовым, коллективным договорами на основании документов работодателя по учету рабочего времени.

Согласно статье 75 Кодекса суммированный учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих производствах, цехах, участках и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени может быть любой календарный период или период выполнения определенной работы, но не более чем один календарный год. Для работников, работающих вахтовым методом на основании пункта 5 статьи 135 Кодекса устанавливается суммированный учет рабочего времени за квартал или иной более длительный период или период выполнения определенной работы, но не более одного календарного года. Следовательно, при вахтовом методе работы минимальный учетный период должен устанавливаться не менее квартала и не более одного календарного года, исходя из баланса рабочего времени на соответствующий календарный год.

Баланс рабочего времени на соответствующий календарный год применяется при составлении графика сменности и (или) графика вахт либо при введении режима гибкого рабочего времени. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов согласно табелю учета рабочего времени исходя из пятидневной или шестидневной рабочей недели и баланса рабочего времени на соответствующий календарный год.

Работодатели самостоятельно определяют актом работодателя, режим рабочего времени, с учетом специфики работы, устанавливают для смены и вахты учет рабочего времени при пятидневной или шестидневной рабочей неделе, в том числе и при применении суммированного учёта рабочего времени.

При введении в организации суммированного учёта рабочего времени, работодатель обязан заранее определить порядок работы при суммированном учете рабочего времени, а также категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени при заключении коллективного договора или в акте работодателя с установлением продолжительности учетного периода, исходя из вида работ.

Следует учитывать, что суммированный учёт рабочего времени применяется при сменном графике работы либо вахтовом методе, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы на основании графика сменности и при вахтовом методе работы на основании графика вахт. При введении суммированного учёта рабочего времени, работодатель самостоятельно определяет учётный период и продолжительность рабочей недели при составлении графика сменности и графика вахт. Баланс рабочего времени – это таблица показателей распределения нормы рабочего времени по месяцам на соответствующий календарный год с учетом рабочих дней (часов) при 36-часовой, 40-часовой рабочих неделях с обязательным применением пятидневной или шестидневной рабочей недели.

Однако специфика суммированного учета рабочего времени состоит в том, что в отдельные отрезки учетного периода число рабочих часов может отклоняться от нормы рабочего времени за этот период, однако в целом за учетный период норма рабочего времени должна быть соблюдена.

В соответствии с подпунктом 80) пункта 1 статьи 1 Кодекса сверхурочная работа — это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период).

При суммированном учете рабочего времени подсчет сверхурочных часов производится по итогам учетного периода (месяц, квартал, год).

Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

Вместе с тем привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 77 статьи Кодекса.

При установлении учетного периода количество часов, отработанных работником сверхурочно, определяется как разница между количеством фактически отработанных часов за учетный период и количеством часов по балансу рабочего времени за данный период работы.

Учитывая, что при суммированном учете рабочего времени при ежемесячной выплате заработной платы работникам, работодатель производит оплату за фактически отработанные часы исходя из дневной часовой ставки работника, то по окончании учетного периода оплата за сверхурочные часы производится дополнительно в размере не ниже, чем 0,5 от дневной часовой ставки (должностного оклада).

Например, при вахтовом методе работы учетный период календарный год, то в период работы в отработанных месяцах, приходящиеся на праздничные дни, оплата была уже произведена в повышенном размере в соответствии с пунктом 7 статьи 135 Кодекса, следовательно, при подсчёте отработанных часов по окончании учетного периода праздничные/ выходные часы оплаченные в повышенном размере исключаются. Следует отметить, что при составлении баланса рабочего времени на соответствующий календарный год праздничные дни, а также первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января – православное Рождество часы не включаются.

При подсчете сверхурочных часов рабочие часы в праздничный/выходной день не учитываются, поскольку они уже были оплачены в повышенном размере в отработанном месяце.

*К примеру*:

1) работнику установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один месяц. Работником отработано в июле 2020 года по графику сменности 176 часов при норме рабочего времени 168 часов (пятидневка). По графику сменности 6 июля яляется рабочим днем работника и в табеле учета рабочего времени на основании пункта 2 статьи 79 Кодекса отражается как праздничный день и оплачивается в размере определенном трудовым или коллективным договорами и (или) актом работодателя.

В рассматриваемом случае отсчет сверхурочных часов начнется с 169-го часа работы, за исключением отработанных часов в праздничный день - 6 июля.

2) Работнику установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один месяц. Работником отработано в июле 2020 года 187 часов, в том числе: по графику сменности - 176 часов, в междусменном периоде – 6 июля - 11 часов. Норма рабочего времени 168 часов (пятидневка).

В данной ситуации количество сверхурочных часов составит 8 часов *(187 часов по факту минус 168 часов по норме минус 11 часов работы, отработанных в праздник)*.

При установлении вахтового метода, где минимальная продолжительность учетного периода «квартал» количество часов, отработанных работником сверхурочно, определяется как разница между количеством фактически отработанных часов за учетный период «квартал» и количеством часов по балансу рабочего времени за данный квартал, установленного работодателем, за исключением оплаченных в повышенном размере, приходящихся на праздничные и выходные дни.

Учитывая, что заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени, то фактически отработанные часы в выходные или в праздничные дни оплачиваются в повышенном размере в соответствующие месяцы.

Следовательно, при суммированном учёте рабочего времени часы, отработанные в выходные или праздничные дни, при подсчёте сверхурочных часов исключаются, так как уже оплачены в повышенном размере и не могут входить в баланс рабочего времени на соответствующий календарный год.

Часы работы в праздничные и выходные дни по графику сменности или графику вахт, в том числе Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество, не являются сверхурочными часами.

При этом, для работника, который отсутствовал по причине временной нетрудоспособности, находился в трудовом или социальном отпуске, простое и т. п., производится корректировка нормы рабочих часов, то есть рабочее время уменьшается соответственно количеству пропущенных рабочих дней и часов по графику сменности (графику вахты).

При прекращении трудовых отношений, независимо от оснований до окончания учётного периода, норма рабочего времени для данного работника исчисляется в соответствии с календарным периодом с начала учётного периода до дня прекращения/ расторжения трудового договора. При окончательном расчёте по заработной плате производится суммированный подсчёт фактически отработанного работником времени для выявления сверхурочных часов и производится соответствующая повышенная оплата.

Таким образом, при прекращении или расторжении трудового договора количество часов, отработанных работником сверхурочно, определяется как разница между количеством фактически отработанных часов до окончания учетного периода, т.е. до даты увольнения и количеством часов по балансу рабочего времени за отработанный период.

Сверхурочные часы, при суммированном учете, считаются по следующей схеме:

- фактически отработанное работником время за учетный период, например, квартал 500 часов

- исключаем часы работы в праздник/выходной день 500 – 50 = 450 часов

- сравниваем с соответствующим балансом рабочего времени, откорректированным на неотработанное время (например 77 часов- период временной нетрудоспособности или нахождение в социальном отпуске)

- 496 (норма рабочих часов за II кв. 2020 г.) – 77 = 419 часов

- разница с плюсом сверхурочные часы: 450 – 419 = 31 час

- полученное количество сверхурочных часов умножаем на часовой заработок (1000 тенге)

31 х 1000 х 0.5 =15500 тенге доплата за сверхурочные часы за квартал.

Кроме того, следует обратить внимание, что суммированный учёт рабочего времени применяется при установлении по соглашению сторон в трудовом договоре режима гибкого рабочего времени. Учетным периодом при гибком рабочем времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего времени. Учетный период при гибком рабочем времени не может превышать шесть месяцев.

Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов, отраженных в табеле учета рабочего времени. 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.

Также, Кодексом дано право работникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, заключить трудовой договор о работе по совместительству как со своим работодателем (по месту основной работы), так и с несколькими работодателями.

При таких случаях, на данных работников распространяются все положения по оплате труда, установленные в организации, т.е. работник-совместитель не может быть ущемлен в правах по тем или иным основаниям.

29. В статье 114 Кодекса отражен вопрос исчисления средней заработной платы работника, порядок исчисления которой утвержден приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 908 «Об утверждении Единых правил исчисления средней заработной платы». Также, к данным правилам разработаны методические рекомендации, которые согласованы Вице-министром здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 февраля 2016 года «Методические рекомендации по применению Единых правил исчисления средней заработной платы, утвержденных приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 908.

**6. Трудовой договор и другие правовые акты**

30. Трудовой договор должен содержать, наряду с другими положениями, размер и иные условия оплаты труда, характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных и (или) опасных условиях, а также порядок изменения и прекращения трудового договора.

В этой связи, все вышеуказанные требования Кодекса должны быть в обязательном порядке оговорены в трудовом договоре и не могут содержать отсылочной нормы на штатное расписание организации или иной акт работодателя.

При изменении условий труда в организации, которые могут привести к изменению условий оплаты труда работника, должны быть внесены соответствующие изменения в трудовой договор в порядке, установленном Кодексом.

31. Принципы ведения коллективных переговоров, порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора, содержание и структура коллективного договора, сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон отражены в статьях 156-158 Кодекса.

Учитывая, что коллективный договор зачастую является основным документом, регулирующим трудовые отношения в организации, необходимо соблюдение всех требований указанных статей Кодекса.

Необходимо отметить, что коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

32. В условиях рыночной экономики каждому из участников трудовых отношений дана возможность свободы действий путем заключения соглашений на основе принципов социального партнерства. В этой связи, очень важна роль отраслевых соглашений, положения которых являются основополагающими и базовыми для разработки коллективных договоров организациями соответствующей отрасли.

Содержание соглашений социального партнерства отражены в статье 153 Кодекса.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_