

# Оплата труда



# Понятие заработной платы и методы ее регулирования



- Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (пп.41п.1 ст.1)
- В трудовом праве выделяются два метода регулирования оплаты труда: централизованный (государственное нормирование) и договорной.



- Государственное регулирование оплаты труда распространяется на работников учреждений и организаций, финансируемых за счет средств государственного бюджета.
- Договорное регулирование оплата труда подразумевает, что условия и размер оплаты труда определяются по соглашению сторон. Договорной метод регулирования заработной платы осуществляется на уровне трудового, коллективного договоров.

# Система оплаты труда



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



- **Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, необходимых для учета основных различий в оплате труда, связанных со сложностью работы и квалификацией работников; совокупность нормативных документов при помощи которых осуществляется дифференциации и регулирования заработной платы различных групп и категорий работающих в зависимости от их квалификационного уровня, условий, тяжести, ответственности и интенсивности труда.**



- **Основные функции тарифной системы:**
  - Гарантировать государственное обеспечение воспроизводства рабочей силы (гос-во уст.мин.раз. з/п);
  - Дифференцировать оплату труда работников в зависимости от их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ;
  - Создавать преимущества в оплате труда для работников, способствующих научно-техническому прогрессу, внедрению прогрессивных форм организации труда и производства.



- Реализация функций обеспечивается элементами тарифной системы, среди которых важную роль играют:
- ТКС – тарифно-квалификационный справочник, предназначен для дифференциации работ и работников в зависимости от сложности труда и квалификации работников.



- **Виды ТКС:**
- **Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС);**
- **Отраслевые ТКС;**
- **Квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих для производственных отраслей;**
- **Квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.**



# Система заработной платы



- Система заработной платы – способ установления соотношения между мерой труда и размером его оплаты.
- Согласно ст.126 ТК РК устанавливает, что труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда.



**Повременная оплата может быть почасовой (определяется ставка за один час), поденной (определяется ставка одного рабочего дня) или помесечной (определяется размер месячного должностного оклада).**



- При сдельной системе оплачивается труд по сдельным расценкам за выполненную норму выработки. Т.е. если же мерой учета труда является количество выработанной продукции или объем оказанных услуг, то речь идет о сдельной системе з/п.**



- Все системы з/п могут дополняться премиальной системой, которая направлена на усиление заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества выполняемой работы.
- ТК РК устанавливает, что система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75% , а также премиальная часть заработной платы не может быть больше 25%, за исключением единовременных стимулирующих выплат.



- Гарантийные выплаты – оплата за время, когда работник не выполнял свои трудовые обязанности по уважительным причинам, предусмотренных зак/вом о труде. Целью таких выплат является охрана з/п работника от ее необоснованного снижения, а также сохранение места работы.**



- К гарантийным выплатам относятся:
- Г.в. при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей;
- При прохождении за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками сохраняются место работы;
- Гарантии для работников, являющихся донорами;
- Оплата времени простоя;
- Оплата вынужденного прогула незаконно уволенного (отстраненного от работы) работника при его восстановлении на работе.

# Компенсационные выплаты



- Под компенсационными выплатами понимаются денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами РК.



- **Случаи компенсационных выплат работнику:**
- **К.в. для работников, направленных в командировки;**
- **К.в. при переводе работника в другую местность вместе с работодателем;**
- **К.в. в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя.**
- **К.в. работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков.**
- **К.в. в связи с потерей работы.**



Спасибо за  
внимание!

