

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!

