

**оплаты труда работников в случаях,
предусмотренных трудовым законодательством
Республики Казахстан**

В связи с утратой действия законодательных и нормативных актов бывшего Союза ССР по вопросам организации и оплаты труда, до принятия нового Закона о труде Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан утверждена Инструкция по вопросам организации и оплаты труда работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан.

1. Минимальный размер заработной платы

Месячная заработная плата рабочего или служащего не может быть ниже установленного государством минимального размера (ст.76 КЗоТ Каз.ССР).

Оплата труда работников производится в размерах, не ниже установленных трудовым законодательством.

Минимальные размеры льгот и компенсаций устанавливаются в процентах к тарифным ставкам и должностным окладам работников организаций. В коллективных договорах и тарифных соглашениях эти размеры могут повышаться в пределах имеющихся средств на оплату труда.

2. Оплата работы в праздничные дни

В непрерывно действующих предприятиях (цехах, участках, агрегатах), а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

Оплата за работу в праздничные дни производится в двойном размере следующим образом:

- 1) сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, оплачиваемым по часовым или дневным ставкам, - в размере двойной часовой или дневной ставки;
- 3) работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы (ст.84 КЗоТ Каз.ССР).

Оплата в указанном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 до 24 часов).

С согласия работника денежная компенсация за работу в праздничные дни, если она не включалась в норму рабочего времени заменяется предоставлением ему другого дня отдыха.

В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Дежурства в праздничные дни работникам с нормированным и ненормированным рабочим днем компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

3. Оплата работы в сверхурочное время

Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Сверхурочные работы допускаются только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;

2) при производстве необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

3) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в течение нормального числа рабочих часов, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу или гибель государственного или общественного имущества;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их вызывает прекращение работ для значительного числа трудящихся;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; в этих случаях администрация обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником (ст.54 КЗоТ Каз.ССР).

Под установленной продолжительностью понимается продолжительность рабочего времени, определенная как законом, так и распорядком или графиком работы организации: при шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы установлена непосредственно законом. Поэтому сверхурочным (сверх установленной продолжительности) в таком случае является время работы, превышающее норму рабочего дня, равную, например, 7, а накануне выходных 6 час.

При пятидневной рабочей неделе и других режимах рабочего времени, когда

продолжительность ежедневной работы (смены) определяется администрацией по согласованию с представителями работников в соответствии с законодательством, сверхурочным является время работы, превышающее длительность смены по графику или распорядку. Но если продолжительность смены по графику (распорядку) больше предусмотренного законодательством для данных условий максимума, сверхурочным признается время работы сверх э т о г о м а к с и м у м а .

В случаях, когда при пятидневной рабочей неделе недельная норма часов обеспечивается каждую календарную неделю с полным количеством рабочих дней, сверхурочными являются часы работы, превышающие в сумме за 5 дней недельную норму, даже если эти часы были запланированы распорядком. Например, если по распорядку в нарушение закона предусмотрено 4 дня по 8 час .30 мин. и один (пятница) 8 час., а всего 42 часа в неделю, то один час здесь будет работой сверх установленной недельной продолжительности рабочего времени, т.е. сверхурочным.

Аналогично решение и тогда, когда распорядком незаконно запланировано для работников в возрасте от 15 до 16 лет все 5 дней работы по 5 часов, т.е. вместо 24 час. - 25 час.

Если применяется суммированный учет рабочего времени, при котором фактическая продолжительность ежедневной работы может быть большей или меньшей, чем предусмотрена по графику, и эти отклонения сбалансированы (взаимно погашены) в рамках учетного периода, сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику (в пределах установленного максимума), а сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

При суммированном учете переработка сверх нормы часов рабочего времени учетного периода (сверхурочная работа) не может компенсироваться сокращением времени ежедневной работы или дополнительными днями отдыха (отгулами) за рамками данного периода.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени является сверхурочной, если она выполнена по распоряжению или с ведома администрации организации, т.е. это означает, что администрация (например, руководитель участка, цеха и т.д.) хотя и не давала распоряжения о сверхурочных работах, но знала о них и, следовательно, допустила. Работа признается сверхурочной и тогда, когда работник выполнил ее по устному распоряжению администрации, а также когда эта работа была произведена с нарушением установленного порядка, например, без разрешения профсоюза или с превышением норм сверхурочных часов.

Работа признается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг обычных обязанностей работника или работник выполнял другое, порученное

ему администрацией задание.

В виде исключения законодательством не признается сверхурочной и компенсируется в ином порядке работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная:

лицами, для которых может применяться ненормированный рабочий день, согласно Перечню должностей, утвержденного коллективным договором; по совместительству в той или другой организации сверх времени основной работы (для работающих по совместительству ведется отдельный учет фактически проработанного времени по основной и совмещаемой профессии или должности).

Опоздание на работу, преждевременный уход с нее, прогул не дают права привлекать нарушителя дисциплины к сверхурочной работе в течение данного или другого рабочего дня, в выходные или праздничные дни.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины, а также женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет; рабочие и служащие моложе восемнадцати лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных школах профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий; другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от двух до восьми лет, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды лишь при условии, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями (ст.53 КЗОТ Каз.ССР).

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого рабочего или служащего четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.55 КЗОТ Каз.ССР).

Работа в сверхурочное время компенсируется только повышенной оплатой. Предоставление за нее отгула не допускается.

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере. Доплата за работу в сверхурочное время при сдельной оплате труда производится в размере 50 процентов тарифной ставки повременщика соответствующего разряда за первые два часа сверхурочной работы и в размере 100 процентов этой тарифной ставки за последующие часы (ст.83 КЗоТ Каз.ССР).

Администрация организации обязана вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4. Оплата работы в ночное время

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (ст.47 КЗоТ К а з . С С Р) .

Работа в ночное время суток допускается лишь в тех случаях, когда это действительно необходимо по условиям производства, как на производствах с непрерывным технологическим процессом, в организациях связи, медицинских учреждениях, на транспорте и др.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст.85 КЗоТ К а з . С С Р) .

Размеры доплат за работу в ночную смену в организациях, финансируемых из государственного бюджета, устанавливаются действующей системой оплаты труда работников этих организаций.

Размеры доплат за работу в ночную смену устанавливаются организациями внебюджетной сферы самостоятельно на основе коллективных договоров.

Доплаты за работу в ночную смену вводятся только для занятых в многосменном режиме, в том числе и на непрерывном производстве.

Ночной считается смена, в которой не менее 50 % рабочего времени приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).

Работникам организаций за работу в ночную смену с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра рекомендуется устанавливать повышенную оплату в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада).

Работникам непрерывно действующих предприятий промышленности за работу в ночное время рекомендуется устанавливать повышенную оплату в размере не менее 50 процентов часовой тарифной ставки.

Доплаты за ночную работу производятся за каждый час фактически выполненной работы в ночное время. Доплаты исчисляются в соответствии со ставкой, присвоенной работнику: сдельщику - по сдельной ставке, повременщику - по повременной. Там, где установлены единые сдельные и повременные тарифные ставки, доплаты за работу в ночное время исчисляются из расчета этой ставки.

5. Оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников

Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются

администрацией организации по согласованию с профсоюзным комитетом организации или на то уполномоченным органом (ст.87 КЗоТ Каз.ССР).

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ устанавливается работодателем по согласованию с работником в пределах фонда оплаты труда и оговаривается в коллективном договоре.

Вновь принятому работнику доплата за совмещение профессий (должностей) производится в установленном ранее размере в том случае, если на него возлагаются все функции работника, получавшего такую доплату.

Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение профессий (должностей) начисляется в установленном размере (в процентах к месячной тарифной ставке (окладу) по основной работе) пропорционально отработанному времени.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) в организациях, финансируемых за счет государственного бюджета, устанавливаются действующей системой оплаты труда работников этих организаций.

6. Оплата работы в тяжелых и вредных условиях труда

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда устанавливается повышенная оплата труда (ст.77 КЗоТ Каз.ССР):

Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда определяется работодателем по согласованию с представителями работников на основе Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утверждаемого Правительством Республики Казахстан.

Размеры доплат за неблагоприятные условия труда устанавливаются исходя из условий работы (по результатам аттестации рабочих мест) по конкретным рабочим местам в коллективных договорах организаций.

7. Оплата работы в местностях с тяжелыми климатическими условиями

На работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда (ст.77 КЗоТ Каз.ССР).

Размеры коэффициентов за работу в местностях с тяжелыми климатическими условиями определяются в тарифных соглашениях и коллективных договорах.

Перечень местностей с тяжелыми климатическими условиями и размеры коэффициентов за работу в этих местностях для организаций, финансируемых из государственного бюджета, устанавливаются законодательством.

8. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой к в а л и ф и к а ц и и .

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. В тех отраслях экономики, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница, если это предусмотрено коллективным договором. Выплата производится при выполнении рабочим норм выработки и наличии разницы в разрядах не менее чем в два разряда (ст.86 КЗоТ Каз.ССР).

Рабочие-повременщики при выполнении по условиям производства нескольких работ, различных по своей квалификации, учесть которые по времени их выполнения невозможно, получают оплату за всю выполняемую работу из расчета ставки, установленной для наиболее квалифицированной и высоко оплачиваемой работы. Если же выполнение каждой работы (операции) различной квалификации можно учесть по времени, оплата труда производится по фактически выполняемой работе, но не ниже тарифной ставки того разряда, который присвоен по основной работе.

Служащие при выполнении нескольких различных по квалификации работ получают вознаграждение за всю порученную им работу исходя из размера должностного оклада, установленного по вышеоплачиваемой должности.

При этом необходимо руководствоваться характеристиками должностных обязанностей, содержащимися в тарифно-квалификационном справочнике.

9. Порядок оплаты времени простоя и при освоении новых производств (продукции)

Время простоя не по вине рабочего или служащего, если работник предупредил администрацию (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику (разряда). Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного законодательством минимального размера з а р а б о т н о й п л а т ы .

Время простоя по вине работника не оплачивается. На период освоения нового производства (продукции) администрация может производить рабочим доплату до прежнего среднего заработка на срок не более 6 месяцев (ст.91 КЗоТ К а з . С С Р) .

Простой - временная приостановка работы по причинам производственного характера (вследствие отсутствия сырья, материалов и т.д.). В случае простоя

администрация обязана перевести рабочих и служащих с учетом их специальности и квалификации на другую работу в той же организации на все время простоя либо в другую организацию в той же местности на срок до одного месяца. При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а при невыполнении этих норм сохраняется тарифная ставка (оклад) (ст.29 КЗоТ Каз.ССР).

При этом простоем следует отличать от случаев отстранения работника от работы (ст.38 КЗоТ Каз.ССР) и непредоставления работы (если работа имелась, но не была предоставлена работнику администрацией (ст.214 КЗоТ Каз.ССР)).

10. Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день может применяться для: руководящего, административно-управленческого, технического и хозяйственного персонала; лиц, рабочее время которых в связи с особенностями условий их труда не поддается точному учету (ст.49 КЗоТ Каз.ССР).

В организациях перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается администрацией по согласованию с представителями работников и прилагается к коллективному договору.

В организациях, финансируемых из государственного бюджета, перечень должностей работников устанавливается уполномоченным органом.

В качестве компенсации за особые условия труда (повышенную нагрузку и допускаемую работу во внеурочное время) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 12 рабочих дней. В отдельных случаях производится доплата за работу в неурочное время работникам с ненормированным рабочим днем в размере от 15% до 25% месячной тарифной ставки за отработанное время.

Администрация вправе привлекать лиц с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не вправе заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (с м е н ы) .

Круг обязанностей, объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должны предусматриваться трудовым договором, должностными инструкциями и т.п. с учетом того, чтобы они могли выполнять их в нормальное рабочее время.

На работников с ненормированным днем распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и приема пищи, порядок учета рабочего времени в организации. Эти лица на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

11. Извещение рабочих и служащих об изменении или введении новых условий оплаты труда

Администрация организации обязана известить рабочих и служащих об изменении или введении новых условий оплаты труда не позднее чем за один месяц (ст. 82 КЗот Каз.ССР).

Эта норма распространяется на те случаи, когда работник продолжает выполнять прежнюю работу (обусловленную трудовым договором), но в установленном законном порядке вводятся новые условия оплаты труда или вносятся изменения в ранее действующие условия вознаграждения за труд (введение новых тарифных ставок, окладов, отмена надбавок или доплат).

Условия оплаты труда - это система вознаграждения и материального стимулирования работающих, действующая в отрасли или организации.

Примечание. В соответствии с действующим законодательством вопрос установления размеров доплат за ученую степень, за классность, бригадирство, профессиональное мастерство и других надбавок и доплат, стимулирующих и компенсирующих выплат решаются организациями самостоятельно в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Оплата труда государственных служащих определяется в соответствии с единой системой оплаты труда работников органов Республики Казахстан, содержащихся за счет государственного бюджета, и на основе законодательства о государственной службе.