МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по регулированию трудовых отношений в сфере оплаты труда работников предприятий реального сектора экономики, осуществляющих хозрасчетную деятельность

1. Общая часть

1.1.Настоящие рекомендации предназначены для оказания методической и практической помощи профсоюзному активу и специалистам предприятий, занятых организацией оплаты труда работников.

Цель: через включение в коллективный договор соответствующих норм и положений, касающихся сферы оплаты труда, обеспечить на предприятиях соблюдение требований действующего законодательства о труде, а также защиту трудовых прав и социальных гарантий наемных работников.

Проверки соблюдения трудового законодательства непосредственно на предприятиях области, а также результаты рассмотрения жалоб и обращений трудящихся, осуществляемые облсовпрофом и его членскими организациями, Территориальной государственной инспекцией труда в Донецкой области, службами по труду местных органов власти и органов местного самоуправления, свидетельствуют о том, что в коллективных договорах отдельных предприятий зачастую отсутствуют наиболее важные и необходимые нормы и обязательства, касающиеся вопросов оплаты труда.

Такие факты, как правило, приводят к нарушению трудовых прав и гарантий работников, являются основными причинами возникновения трудовых споров, рассмотрение которых неоправданно затягивается, если коллективным договором должным образом не выписаны нормы по урегулированию трудовых отношений в сфере оплаты труда. Чаще всего, это относится к несоблюдению межквалификационных и междолжностных соотношений в оплате труда работников различных квалификационных групп при очередном введении нового размера минимальной заработной платы, установленного законодательством. Не указываются системы оплаты труда, применяемые на предприятиях, либо их содержание является непрозрачным и непонятным для работников, а, подчас, они не соответствует законодательству. Не регулируется, должным образом, премирование работников. Чаще всего не указываются основные (обязательные) условия премирования. Нередким бывает и сам механизм премирования

себестоимости изготавливаемой продукции (выполняемых работ, предоставляемых услуг) и последующим определением цены (заводской) продукции. Перечень затрат приведен в ст.5.6.1. данного закона, которые устанавливаются, как указано в этой статье, по договоренности сторон. Такая договоренность предусматривается, как правило, в коллективном договоре предприятия (см. письмо ГНАУ от 18.02.2000г. № 1363/6/15-1216). Более подробно перечень таких затрат на оплату труда приведен в Инструкции по статистике заработной платы, утвержденной приказом Госкомстата Украины от 13.01.2004г. № 5.

1.2. Рекомендации подготовлены на основе действующего законодательства: Конституции Украины, Кодекса Законов о труде Украины (КЗоТ Украины), Хозяйственного кодекса Украины, Законов Украины: «Об оплате труда», «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об организации работодателей», других нормативных актов Украины по вопросам оплаты труда, норм договорных соглашений: генерального, отраслевых, регионального.

При подготовке Рекомендаций также были использованы «Методические рекомендации по разработке внутрипроизводственных тарифных условий организации оплаты труда работников хозрасчетных предприятий и организаций производственной сферы», одобренных приказом Министерства труда и социальной политики» от 25.12.2003г. № 348, Рекомендаций того же Министерства: по формированию тарифной системы оплаты труда при заключении отраслевых (региональных) соглашений и коллективных договоров (2003г.), разработанных в рамках Концепции дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине, одобренных Указом Президента Украины от 25.12.2000г. № 1375.

2. Общие положение, термины, определения, используемые в сфере оплаты труда

В целях обеспечения единого подхода в понимании отдельных терминов и понятий, которые были применены в настоящих Рекомендациях, приводим их формулировки в таком виде, как они определены в соответствующих нормативных актах Украины. В том числе:

Заработана плата – это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое согласно трудовому договору собственник или

предусмотренные действующим законодательством, а также премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций (из ст.2 того же Закона).

Средняя заработная плата работников – величина, исчисляемая путем деления сумм, начисленных им из фонда оплаты труда за определенный промежуток времени (месяц, квартал, год), на (среднеучетную) численность работников, которая принимается для расчета (из «Инструкции по статистике заработной платы» от 13.01.2004г. № 5).

Минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может проводиться оплата за выполненную работником месячную, а также часовую норму труда. Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности хозяйствования и физических лиц (из ст.3 Закона Украины «Об оплате труда»).

Договорная заработная плата – оплата, определяемая индивидуальными трудовыми договорами работников, принимаемых на определенный период работы, а также определяемая для отдельных категорий работников на основе контрактов. (Во всех этих случаях оплата труда не должна быть ниже, чем она определена коллективным договором предприятия).

Норма труда – это фиксированная величина, отражающая меру напряженности труда работника. В зависимости от специфики конкретного вида производства может применяться как:

- норма выработки – выполнение определенного количества продукции (выполняемых работ, услуг) за установленный период рабочего времени: час, смену, месяц и т.п.;
- норма времени – определенный период времени, за который выполняется учитываемая единица (комплект и т.п.) работы, выполняемых услуг;
- норма обслуживания – фиксированный объем работы, выполняемой одним работником за определенный промежуток времени;
- нормированное задание – определенный перечень и объем работ, который должен быть выполнен работником (бригадой) за установленный период времени (час, смену, месяц).

Нормы труда (выше перечислены, могут быть и другие), как правило, устанавливаются в соответствии с достигнутым на предприятии уровнем

Тарифный разряд работы (работника) – показатель, характеризующий сложность работы, а также уровень квалификации работника, который может выполнить работу соответствующей сложности.

Сложность работ фиксируется соответствующим разрядом на основе «Единого тарифно-квалификационного справочника, работ и профессий», разрабатываемым Министерством труда и социальной политики Украины. Справочник содержит подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя.

Тарифный коэффициент – элемент поразрядной дифференциации тарифных ставок тарифной сетки, исчисляемый как отношение каждого следующего разряда тарифной сетки к размеру тарифной ставки первого разряда.

Должностной (месячный) оклад – фиксированная норма оплаты труда руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих за месяц. Его применяют и для оплаты труда рабочих неквалифицированной категории (общих и сквозных профессий), а также – для высококвалифицированных рабочих, когда у работодателя возникает необходимость повысить уровень оплаты их труда, сверх их тарифных ставок согласно присвоенным им разрядам путем установления им фиксированной нормы оплаты труда за месяц.

Схема должностных окладов – это перечень должностей работников (от техника без категории до первого руководителя предприятия) и соответствующих им должностных окладов, устанавливаемых в виде верхней и нижней границы их размеров).

Диапазон схемы должностных окладов – показатель соотношения должностного оклада работника последующего квалификационного уровня к должностному окладу техника (без категории).

Примечание: диапазон может быть другим. Например, в единой тарифной сетке: от ставки рабочего 1-го разряда – до должностного оклада руководителя предприятия. Конкретное значение такого диапазона устанавливается предприятием самостоятельно, но не ниже значений, предусмотренных договорными соглашениями: отраслевыми и Региональным (в Донецкой области).

Надбавки и доплаты – дополнительные виды оплаты труда, (включаемые – в дополнительную заработную плату работника), связанные с особенностями и условиями труда, а также личными качествами работника, прямо влияющих на результаты труда. Эти виды оплаты труда не должны быть ниже, чем они

Квалифицированные работники – работники, выполняющие как простые, так и сложные по своему содержанию работы, выполнение которых требует определенной специальной подготовки.

Системы оплаты труда:

Повременная система оплаты труда, при которой оплата труда работника исчисляется согласно установленной ему тарифной ставки (должностного оклада) и фактически отработанного им времени за расчетный период (месяц, смену и т.п.).

Повременно-премиальная система оплаты труда – система, при которой работнику (всех категорий) сверх заработной платы по тарифу (ставке, окладу), причитающейся за фактически отработанное время работы, выплачивается премия за конкретные его достижения в работе по заранее установленным показателям.

Премии по данной системе оплаты труда начисляются и выплачиваются в соответствии с разработанным на предприятии Положением о премировании за основные результаты хозяйственной деятельности (за конкретный расчетный период). Такой вид премирования следует отличать от специальных систем премирования (за внедрение новой техники, за экономию энергоресурсов и т.п., а также от единовременных поощрений).

Сдельная система оплаты труда – система, по которой заработная плата определяется путем умножения сдельной расценки на количество единиц продукции надлежащего качества, изготовленной за расчетный период. Сдельная оплата труда может быть индивидуальной либо коллективной, она, как правило, применяется на основных участках производства, где осуществляется изготовление продукции либо выполнение работ, предоставление услуг.

Сдельно-премиальная система оплаты труда – система, по которой работнику дополнительно к сдельному заработку выплачивается премия за выполнение установленных показателей премирования. В соответствующем Положении оговариваются конкретные показатели премирования. Это наиболее широко применяемая система оплаты труда, прежде всего, для оплаты труда производственных рабочих основного производства.

Поэтому при ее применении крайне важно соблюдать определенные условия, нарушение которых может заметно снизить эффективность функционирования этой системы оплаты труда и нанести ущерб производству. К таким условиям относятся:

- применение научно и технически обоснованных норм труда (норм времени, расценок);

- правильная тарификация работ;

Премия (производственная) – составная часть заработной платы, выплачиваемой работнику в системе повременно - или сдельно-премиальной оплаты труда за установленные показатели. Является одним из эффективных способов, направляемых на повышение эффективности труда работника на конкретном участке работы.

3.Правовые основания действий профсоюзов, направленных на защиту трудовых прав работников на достойную заработную плату, через включение соответствующих норм в коллективный договор

Как известно, профсоюзы действуют на основании Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (от 15.09.1999г.).

Согласно ст.19 данного Закона профсоюзы осуществляют представительство интересов членов профсоюзов во взаимоотношениях с работодателями, органами государственной исполнительной власти и органами местного самоуправления на основе системы коллективных договоров и соглашений, а также в соответствии с законодательством.

А согласно ст.20 (там же) профсоюзы ведут коллективные переговоры, осуществляют заключение коллективных договоров, генерального, отраслевых, региональных соглашений. Работодатели, их объединения, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления обязаны принимать участие в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений.

Кроме этого, полномочия профсоюзов по данному направлению деятельности регламентируются Кодексом Законов о труде Украины (КЗоТ Украины). Законами Украины: «О коллективных договорах и соглашениях», «Об оплате труда» и другими нормативными актами.

Право на ведение переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений прямо предусмотрено положениями ст.4 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях», а также Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.20. Основные принципы их ведения определены в том же Законе, ст. 10. Этим же Законом (ст. 17) определена ответственность лиц, представляющих собственников или уполномоченные им органы либо профсоюзы или иные уполномоченные трудовым коллективом органы, которые уклоняются от участия в таких переговорах.

Применение принципов права на организацию и на ведение коллективных

обязательствам, которые будут предлагать профсоюзы и, которые требуют дополнительных затрат собственника предприятия, необходимо подготовиться, т.е. определить обоснованные и убедительные аргументы в защиту своих позиций с применением возможных расчетов. Это особенно становится важным и необходимым тогда, когда взаимоотношения работодателя и уполномоченного от трудового коллектива (в лице выборного профсоюзного органа), мягко говоря, не сложились. Не секрет, что, подчас, на таких переговорах представители стороны собственника принимают предложения профсоюзов скептично, иногда с иронией, либо делают вид, что не понимают о чем идет речь. Безусловно, что в таких случаях следует соблюдать выдержку и не доводить начавшиеся переговоры до «точки кипения». Такой подход к переговорам становится наиболее актуальным, если предприятие из-за финансового и экономического кризиса испытывает серьезные затруднения.

Поэтому, предполагая возможные осложнения, которые могут возникнуть в ходе переговорного процесса, и с целью достижения более содержательного характера этого процесса, предметного обсуждения поставленных перед работодателем вопросов рекомендуется профсоюзному активу подготовить свои предложения и их обоснования (расчеты) в письменной форме и в официальном порядке направить стороне собственника для рассмотрения и соответствующего реагирования. А для того, чтобы подготовить обоснования к своим предложениям для включения их в соответствующий раздел коллективного договора необходимо нужную информацию затребовать от работодателя.

Действующим законодательством предусмотрено право профсоюзов получать от работодателя необходимую информацию по оплате труда, которая может потребоваться им для осуществления обоснования своих предложений и требований (см. ст.251 КЗоТ Украины, ст.28; 45 Закона Украины «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Закон Украины «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности в Украине» от 16.07.1999 г. № 996-XIV).

Что же касается правового обоснования своих предложений, касающихся оплаты труда, для внесения их в коллективный договор (либо дополнений в действующий) профсоюзному активу рекомендуется учитывать следующее.

Конституцией Украины, ст. 43 определено, что каждый имеет право на заработную плату не ниже той, которая определена Законом. Таким Законом в Украине является Закон Украины «Об оплате труда», ст. 3 которого предусмотрено, что минимальная заработная плата является государственной социальной гарантий

работу в сверхурочное время, в праздничные, нерабочие и выходные дни, ночное время, время простоя и т.п. Конкретные нормы данного направления регулирования оплаты труда предусматриваются рядом статей КЗоТ Украины, Законом Украины «Об оплате труда», а также другими нормативными актами Украины.

К сфере договорного регулирования, крайне важного для профсоюзной стороны, относится, как следует из ст.14 Закона Украины «Об оплате труда», следующие договорные соглашения, принимаемые:

на государственном уровне - Генеральное соглашение;

на отраслевом уровне - отраслевое соглашение;

- на региональном (в нашем случае - областном) - Региональное соглашение;

- на производственном уровне - коллективный договор.

Как видим из ст. 5 Закона Украины «Об оплате труда» система организации оплаты труда в Украине осуществляется именно в рамках приведенных выше направлений на основе:

законодательных и других нормативных актов, т.е государственного регулирования;

договорных соглашений (выше перечислены), трудовых договоров, т.е. договорного регулирования.

Субъектами такого регулирования, т.е. государственного и договорного, являются: органы государственной власти и местного самоуправления (начиная от правительства), профсоюзы, работодатели и работники. Причем, сами субъекты организации оплаты труда не имеют права, как это указано в ст.22 данного Закона, в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, которые ухудшают условия, установленные законодательством, соглашениями и коллективными договорами.

Из вышеприведенного следует, что нормы труда, принятые как в сфере государственного, так и в сфере договорного регулирования одинаково обязательны для выполнения обеими сторонами, заключающими соглашения всех уровней, а также коллективные договоры и трудовые договоры.

Организация оплаты труда непосредственно на предприятиях осуществляется, как видно из вышеприведенного, на базе норм, принятых на государственном и договорном уровнях.

Причем, это касается предприятий всех форм собственности и хозяйствования. Такой подход следует из содержания преамбулы к Закону Украины «Об оплате

Например, отраслевым соглашением принята норма об установлении доплаты за работу в ночное время в размере 40 % тарифной ставки (оклада) работника. Предприятие, которое испытывает финансовые затруднения, может в своем коллективном договоре принять более низкую норму такой доплаты, но не менее 20 %, как это предусмотрено ст. 108 КЗоТ Украины. Такая норма может действовать на период преодоления финансовых трудностей, но не более 6 месяцев.

Решения такого рода принимаются по согласованию между сторонами, заключающими коллективный договор. Рекомендуется такие решения оформлять соответствующим протоколом профкома и приказом (распоряжением) по предприятию.

Профсоюзному выборному органу рекомендуется добиваться от работодателя установления конкретного срока такой отсрочки. При этом следует учитывать, что указанным Законом (ст. 14 ч.2) не предусмотрено продление такой отсрочки (либо осуществление ее повторно). В случае же нарушения работодателем установленного, согласно договоренности сторон, срока отсрочки действия должной нормы профсоюзной стороне рекомендуется обращаться в свой отраслевой (территориальный) комитет профсоюза за содействием в разрешении возникшей проблемы, а при необходимости - в государственную инспекцию труда либо в суд. Если же, такое нарушение касается большей части трудового коллектива, а работодатель не реагирует на требования работников, то в порядке, предусмотренном действующим законодательством, рекомендуется вступить в коллективный трудовой спор (конфликт) с работодателем.

Вышеприведенные выводы важны для профсоюзного актива во всех тех случаях, когда в ходе переговорного процесса по включению в проект коллективного договора тех или иных норм по оплате труда, сторона собственника не соглашается на введение норм, предусмотренных названными выше договорными соглашениями. При этом игнорируется и действие ст.9 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» согласно которой «…положения Генерального, отраслевых, Регионального соглашений действуют непосредственно и обязательны для всех субъектов, находящихся в сфере действия сторон, подписавших соглашение».

Прежде всего, это касается формирования тарифной ставки рабочего первого разряда, которая согласно ст.6 Закона Украины «Об оплате труда» (тоже ст.96 КЗоТ Украины) должна устанавливаться на предприятиях в размере, превышающем

установление в отраслевых соглашениях межквалификационных (междолжностных) соотношений в оплате труда.

А уже в коллективном договоре должны устанавливаться конкретные нормы по оплате труда, но не ниже принятых названными договорными соглашениями и законодательством Украины.

Кроме того, следует учитывать, что в новых экономических условиях предприятие выполняет еще роль налогоплательщика. Государство в лице соответствующих органов осуществляет контроль за исполнением налогового законодательства. Предметом такого контроля является, прежде всего, правильность отнесения затрат на оплату труда на валовые расходы. Особенности отражения таких затрат, например, определены Законом Украины «О налогообложении прибыли предприятий» (от 22.05.1997г. № 283/97-ВР), пунктом 5.3.9. которого предусмотрено, что в состав валовых расходов относятся только те затраты, которые подтверждаются соответствующими документами предприятия.

Практика показывает, что руководствуясь ст.97 КЗоТ Украины (то же ст. 15 Закона № 108), в которой говорится, что нормы по оплате труда устанавливаются предприятиями самостоятельно в коллективном договоре, работодатель при его заключении, зачастую, делает акцент именно на слове данной нормы Закона: «самостоятельно», игнорируя при этом ряд норм и гарантий, предусмотренных законодательством и указанными договорными соглашениями.

Причем, основным из таких нарушений, является игнорирование отдельными предприятиями области одного из ключевых положений Закона Украины «Об оплате труда», согласно которому за основу организации оплаты труда принимается тарифная система оплаты труда. А наличие именно в тексте коллективного договора четко прописанных всех звеньев названной системы организации оплаты труда (тарифных ставок, тарифных сеток) дает серьезные гарантии правового характера для работников предприятия по установлению им тарифных ставок (окладов) в зависимости от их квалификации и разрядам тарифной сетки.

Реализация в полном объеме требований указанных выше норм трудового законодательства и норм договорных соглашений, касающихся тарифной системы организации оплаты труда, через включение их в коллективный договор является для профсоюзного актива одним из важнейших инструментов воздействия в переговорах с работодателями по контролю за его выполнением не только в вопросах должного уровня оплаты труда работников предприятия, но и ее роста, как

и, подчас, единственным свидетельством, подтверждающим право работника (в том числе и после его увольнения) на оплату всех выплат.

Речь идет не только о нормах, определяемых законодательством и фиксируемых в коллективном договоре в конкретном их значении, но и о нормах, которые предусматриваются только коллективным договором.

4. Об основных нормах и обязательствах, включаемых в соответствующий раздел коллективного договора,

касающийся оплаты труда

Особое внимание должно уделяться включению в такой раздел всех звеньев, обеспечивающих на предприятии функционирование тарифной системы. Поэтому в подраздел «стороны договорились» рекомендуется ввести следующие нормы и обязательства:

- За основу организации оплаты труда на предприятии принять тарифную систему оплаты труда о включении в нее: тарифной сетки (их может быть несколько) и коэффициентов межквалификационных (междолжностных) соотношений по каждому из разрядов (квалификации).

Комментарий: такие тарифные сетки имеются в отраслевых соглашениях, а там где их нет – в Региональном соглашении Донецкой области.

- Установить на предприятии минимальную заработную плату, ниже которой не может осуществляться оплата труда работников за полностью выполненную ими месячную норму труда в размере _____, с увеличением полученной величины на коэффициент «1,15».

Комментарий. Величина этой нормы не должна быть ниже, чем она установлена законодательством Украины. Рекомендуется оговорить условие, согласно которому при принятии законодательством (очередного) более высокого уровня минимальной заработной платы на предприятии корректируются тарифные ставки (оклады) не ниже, чем на величину ее роста по отношению к предыдущего размеру. Коэффициент «1,15» предусмотрен Региональным соглашением (п.2.3.),

Комментарий: эта норма предусмотрена ст.96 КЗоТ Украины, ст.6 Закона Украины «Об оплате труда», п.2.3. Регионального соглашения.

- Установить должностной оклад техника (без категории) не ниже уровня месячной ставки квалифицированного рабочего третьего разряда.

Комментарий: данная норма применяется для определения размеров должностных окладов квалифицированных работников: профессионалов, специалистов, руководителей, с принятием ее за основу для исчисления таких размеров на базе соответствующей таблицы соотношения коэффициентов междолжностных соотношений.

- Установить размеры должностных окладов профессионалов, специалистов, руководителей предприятия.

Комментарий: здесь используются таблицы соотношений коэффициентов междолжностных соотношений из отраслевых соглашений (или Регионального соглашения) и базовый оклад техника (без категории).

- Устанавливать работникам предприятия доплаты и надбавки к их тарифным ставкам (окладам) по перечню и размерам, предусмотренных приложением № ____ к коллективному договору.

Комментарий: перечень таких доплат, надбавок приведен в генеральном, отраслевых и региональном соглашениях.

Предусмотреть на предприятии следующие системы оплаты труда:

- повременно-премиальную, которая используется для оплаты административно-управленческого персонала предприятия и его структурных подразделений, а также для работников вспомогательных служб предприятия.

- Стороны принимают меры, чтобы заработная плата работников за полностью выполненную месячную норму труда не была ниже предельного размера дохода, который дает право на получение налоговой социальной льготы.

Работодатель обязуется:

- Выплачивать заработную плату в денежной форме (в национальной выплате Украины).

- Выплачивать заработную плату через банковскую систему только с письменного согласия работника. Не допускать выплату заработной платы натурой более 30%, начисленной за отчетный период.

* Примечание: такая норма предусмотрена ст.23 Закона Украины «Об оплате труда».

- Выплачивать заработную плату не реже двух раз в месяц: 5-6 числа

- за работу в выходные, праздничные и нерабочие дни, а также в сверхурочное время в соответствии со ст. 106, 107 КЗоТ Украины;

- по неоконченному сдельному наряду в соответствии со ст. 109 КЗоТ Украины;

- за время вынужденного простоя не по вине работника в размере не ниже двух третей его тарифной ставки.

- Осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Выше были приведены нормы, которые носят обязательный характер в рамках действующего законодательства Украины, договорных соглашений всей уровней.

Предприятие вправе, помимо приведенных выше норм, вносить другие нормы и обязательства, которые определяют весь спектр выплат, производимых на предприятии.

Среди них могут быть различные положения поощрительного характера: о выплате годового вознаграждения (13-я зарплата), о выслуге лет, о премировании по специальным системам и другие.

Рекомендуется в этом разделе коллективного договора оговорить порядок действий работодателя в случае несвоевременной выплаты заработной платы, возникновения по ней задолженности.

В конце этого раздела приводятся обязательства профсоюзной стороны, которые вытекают из действующего законодательства о профсоюзах и, которые, прежде всего, обеспечивают защиту трудовых прав и гарантий работников.

Отдел социально-экономической защиты трудящихся облсопрофа

Подготовил:
Бабкин В.М.,
тел. 337-16-54