



В настоящее время проблема оплаты труда является одной из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе. Следует отметить, что тарифные ставки, оклады рассчитаны на нормальные условия и режим работы. При выполнении работ в особых условиях труда, и условиях, отклоняющихся от нормальных, работодатели должны производить работникам соответствующие доплаты. Размер и условия выплаты этих доплат различны в зависимости от конкретных условий труда: тяжелые, вредные, опасные работы, работы в особых климатических условиях и т.д. Вместе с тем размеры этих доплат не могут быть ниже, чем это предусмотрено законодательством. Оплата труда в особых условиях - это важный раздел правовой регламентации трудовых отношений. ТК РФ закрепляет, что оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Это необходимо для того, чтобы компенсировать повышенные усилия, расходы при работе в особых условиях.

В соответствии со статьей 129 Трудового Кодекса РФ оплата труда работника-это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера.

Системы оплаты труда, размеры окладов и отдельных выплат устанавливаются следующими нормативными документами (ст. 135 Трудового кодекса РФ):

- в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- в отношении работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

- в отношении работников других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Тарифные ставки, оклады рассчитаны на нормальные условия и режим работы. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работодатели должны производить работникам соответствующие доплаты. Размер и условия выплаты этих доплат различны в зависимости от конкретных условий труда: тяжелые, вредные, опасные работы; работы в тяжелых климатических условиях; работы с различными режимами рабочего времени и т.д. Вместе с тем размеры этих доплат не могут быть ниже, чем это предусмотрено законодательством.

Оплата труда в особых условиях.

Прежде всего, в повышенном размере оплачивается труд лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Действующее трудовое законодательство исходит из договорного и локального регулирования доплат за работу с такими условиями труда. Согласно статье 147 Трудового кодекса РФ конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. При этом условия коллективного договора, трудового договора или положения, принятого работодателем локального акта не могут ухудшать положения работника по сравнению с установленным законодательством. В данном случае это означает, что размеры доплат за работу в особых условиях труда не могут быть меньше установленных действующим законодательством или подзаконными нормативно-правовыми актами. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения должны быть установлены в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время такие доплаты предусматриваются отдельными нормативными актами, например, работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, работникам, занятым на подводных работах (например, водолазам), лицам, занятым на работах с химическим оружием и т. п. Так, постановлением Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. № 391 «О порядке предоставления льгот

работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных устанавливается доплата в размере 20 процентов тарифной ставки по Единой тарифной сетке. Для определения работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда и права работника на соответствующую доплату к заработку проводится аттестация рабочих мест по условиям труда. Постановлением Минтруда РФ от 14 марта 1997 г. № 12 было утверждено Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Кроме того, законом предусмотрена повышенная оплата труда работников на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями. Такое повышение обеспечивается введением районных коэффициентов. К числу местностей с тяжелыми климатическими условиями относятся районы Крайнего Севера, Сибири, Дальнего Востока и некоторые другие. Согласно статье 148 Трудового кодекса РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В настоящее время эти вопросы регулируются, прежде всего, Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. Данным законом предусмотрено применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в отношении лиц, работающих в этих климатических регионах. Статьей 10 названного Закона лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент заработной платы. При этом согласно статье 11 Закона данный районный коэффициент и порядок его выплаты указанным лицам должны быть установлены на федеральном уровне по представлению Правительства РФ.

Кроме того, лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. В отличие от районного коэффициента, который устанавливается одинаковым для всех работников, работающих в соответствующем регионе, процентная надбавка к заработной плате зависит от стажа работы в данной местности.

Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К условиям, отклоняющимся от нормальных, законодательством относится выполнение работ различной квалификации. Согласно статье 150 Трудового

кодекса РФ при выполнении работником работ различной квалификации его труд должен оплачиваться по работе более высокой квалификации. Прежде всего, необходимо напомнить, что, по общему правилу, сверхурочные работы не допускаются. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В других случаях привлечение к сверхурочной работе

допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочные работы оплачиваются в повышенном размере: за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном. Нужно отметить, что трудовое законодательство устанавливает минимальные размеры оплаты сверхурочных работ, которые могут быть увеличены коллективным или трудовым договором либо локальным актом организации. Кроме того, сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее проработанного времени), но только с согласия работника. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, труд которых оплачивается по повременной системе, работа в выходной либо нерабочий праздничный день оплачивается по двойным часовым или дневным ставкам. Рабочим-сдельщикам произведенная в выходной или праздничный день продукция должна оплачиваться не менее чем по двойным сдельным расценкам. Работникам, получающим месячный оклад работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее дневной или часовой ставки сверх оклада, а если работа производилась сверх месячной нормы – не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада. Коллективным и трудовым договором могут быть предусмотрены более высокие размеры оплаты труда в праздничные дни. Если работа приходится на праздничный день частично, то оплачивается в повышенном (двойном) размере только за те часы, которые входили в праздничные сутки (от 0 до 24 ч). По желанию работника повышенная оплата за работу в праздничные дни может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха, но с оплатой в одинарном размере. При этом день отгула оплате не подлежит. Выполнением работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, является и работа в ночное время. Ночным считается время работы с 22.00 до 6.00 часов. Повышенные размеры оплаты ночной работы устанавливаются коллективным договором, но эти размеры не должны быть ниже размеров, предусмотренных законодательством. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время должны быть установлены Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время такой нормативный акт еще не принят. Отдельными нормативно-правовыми актами (в том числе актами бывшего СССР) такие доплаты устанавливаются для определенных категорий работников. Так, например, постановлением Минтруда РФ «О размерах надбавок и доплат работников здравоохранения и социальной защиты

населения» от 8 июня 1992 г. были установлены размеры доплат и надбавок, в том числе за работу в ночное время, работникам здравоохранения. Согласно этому акту работникам учреждений здравоохранения доплаты за работу в ночное время устанавливаются в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, а занятым оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи – 100 процентов.

Выводы

Размер доплат за работу при отклонении от нормальных условий труда и порядок их выплаты определяются предприятием самостоятельно. Они фиксируются в коллективном договоре либо в специальных положениях, как правило, прилагаемых к коллективному договору, локальным нормативным актам. При этом размеры доплат за работу в условиях, признанных законодательством отклоняющимися от нормальных, не могут быть ниже тех, которые предусмотрены законодательством, иными нормативными правовыми актами. Что касается иных условий, отнесенных локальными актами к числу отклоняющихся от нормальных, то в этих случаях предприятия никакими пределами размеров доплат не связаны, как и при установлении такой доплаты по соглашению с работником при заключении с ним трудового договора.