




**ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
ПРОФСОЮЗ РОССИИ**
**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ЛИСТОК**
ДЕКАБРЬ 2018 № 93
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



Россия, 664025, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Чудотворская, д. 8, а/я 486, 8(3952) 34-42-19

✉ gmpir@mail.ru  gmpir38.ru

ЗАРПЛАТА, ТАКАЯ ПЕРЕМЕННАЯ И ПОСТОЯННАЯ

В статье 129 Трудового кодекса РФ дано определение «заработной платы» или «оплаты труда» (эти понятия равнозначны и идентичны) и ее составных частей, которые включают в себя:

- 1.) **вознаграждение за труд** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- 2.) **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);
- 3.) **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Все три части существенно различаются по своему целевому назначению и по правовому механизму их установления.

Вместе с тем, особую роль в установлении заработной платы для каждого работника играет первая часть заработной платы – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы регулируется посредством установления работнику тарифной ставки, оклада, должностного оклада.

Вознаграждение за труд, при условии отработки работником нормы рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей, является гарантированной и постоянной частью заработной платы, поскольку не зависит от усмотрения работодателя.

Например, работнику установлен оклад, районный коэффициент, процентная надбавка, а также премия по результатам работы всего подразделения. В случае невыполнения подразделением плановых показателей по каким-либо причинам, в том числе не зависящим от этого работника, добросовестно исполнившего свои обязанности, работодатель обязан будет выплатить ему установленный оклад и начислить на него районный коэффициент и процентную надбавку.

Соответственно, чем выше у работника тарифная ставка, оклад, должностной оклад, тем выше постоянная и гарантированная часть его заработной платы.

Кроме этого, как правило, действующие у работодателей системы оплаты труда выстраиваются на основе тарифных ставок, окладов, должностных окладов, то есть на них начисляются все остальные компенсационные и стимулирующие выплаты. Таким образом, при повышении тарифных ставок, окладов, должностных окладов все остальные начисления на них также увеличиваются.

В силу части 3 статьи 37 Конституции РФ и действующих норм трудового законодательства, подтвержденных выводами Конституционного Суда РФ в Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П,



минимальные размеры тарифных ставок и окладов не могут быть ниже МРОТ без включения в их состав компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Более того, в случае индексации тарифных ставок, окладов, должностных окладов в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, обеспечивается не только общее повышение уровня реального содержания заработной платы, но и рост гарантированной части заработной платы.

Таким образом, размеры тарифных ставок, окладов, должностных окладов являются ключевыми элементами заработной платы, от размера которых, как правило, во многом зависят две другие ее составляющие – компенсационная и стимулирующая.

ДВОЙНОЙ РАЗМЕР ЗА ВЫХОДНОЙ

Не редко, на практике, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день вызвала трудности и разногласия с работодателями в части определения её конкретного размера и включения в него тех или иных составляющих. Напомним, что в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового кодекса РФ, такая работа должна оплачиваться не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Данная норма в июне текущего года стала предметом рассмотрения в Конституционном Суде РФ. По мнению, заявителей, указанная норма противоречила Конституции РФ, поскольку позволяла исчислять размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни без учета всех установленных системой оплаты труда надбавок компенсационного и стимулирующего характера, исходя из «голой» ставки.

Рассмотрев жалобу, Конституционный Суд РФ признал, что часть первая статьи 153 Трудового кодекса РФ, не предполагает, что работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, будет оплачиваться исходя лишь из одной составляющей заработной платы - оклада (должностного оклада), поскольку такая работа является разновидностью работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

При этом действующее законодательное регулирование призвано не только обеспечить работнику оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день в повышенном размере и компенсировать тем самым отрицательные последствия отклонения условий его работы от нормальных, но и гарантировать эффективное осуществление им права на справедливую заработную плату.

По результатам рассмотрения жалобы, Конституционный Суд РФ постановил, что в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового кодекса РФ, в случае, если работник, привлекался к работе в выходной и (или) нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, и если эта работа не компенсировалась предоставлением ему другим днем отдыха, оплата за такую работу должна осуществляться наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной системой оплаты труда.

Полный текст решения на нашем сайте gmpr38.ru

**- ПРАКТИЧЕСКИ ЖИВУ
НА РАБОТЕ, А
ЗАРПЛАТА НЕ РАСТЕТ...
- ВИДИМО, ВЫЧИТАЮТ
ЗА ПРОЖИВАНИЕ.**