

ОО «Казахстанское Международное бюро
по правам человека и соблюдению законности»
Международная правовая инициатива
Центр Солидарности

УДК 39.2

Заработная плата

Подготовлено в рамках проекта
«Трудовые права в Казахстане»

доктор юридических наук
Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 г.

ОО «Казахстанское Международное бюро
по правам человека и соблюдению законности»
Международная правовая инициатива
Центр Солидарности

УДК 39.2

Заработная плата

Подготовлено в рамках проекта
«Трудовые права в Казахстане»

доктор юридических наук Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 г.

Введение

Важнейшим средством обеспечения нормальной жизнедеятельности человека, его семьи, является вознаграждение за труд. Это вознаграждение в законодательстве Республики Казахстан, как и во многих государствах называется заработной платой. Заработная плата выступает выражением признания работодателем творческих способностей, квалификации, образованности, умений и навыков работника. Оплата труда позволяет нам и нашим близкими удовлетворять свои жизненные потребности, приобретать различные блага. Не будет ошибкой считать, что в системе источников доходов граждан Казахстана заработная плата будет находиться на первом месте. Уже в силу этого обстоятельства необходимо знать о заработной плате все или почти все. В настоящем пособии уважаемые читатели найдут актуальные и полезные сведения о заработной плате, порядки и сроках ее выплаты, возможных ограничениях и удержаний из заработной платы, отличие заработной платы от иных видов вознаграждения. Надеемся, что эти сведения помогут читателям в процессе получения наиболее справедливой и желаемой заработной платы.

Что такое заработная плата?

Конституция Республики Казахстан упоминает о важнейших трудовых правах граждан. В соответствии со ст.24 Основного закона Республики Казахстан «каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы». Таким образом Конституция РК закрепляет ряд положений, имеющих непосредственное отношение к оплате труда.

1. Возможность человека трудиться тесно связана со свободой труда, как для работника, так и для работодателя.

2. Труд работника является возмездным, т.е. предусматривает его вознаграждение (заработную плату).

3. Принудительный труд, т.е. без оплаты и под угрозой наказания не допускается. Однако возможно привлечение к обязательному труду граждан в связи отбывания ими наказания и в некоторых других целях не противоречащих Конституции страны.

4. Запрещается дискриминация в сфере трудовых отношений, а значит и связи с выплатой заработной платы.

Исходя из положений Международного пакта ООН об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), Европейской социальной хартии (1961 г.) и положений Конституции РК заработная плата является важным средством обеспечения достойной жизни граждан, а значит и их человеческого достоинства.

Конкретизируя положения Конституции Республики Казахстан о вознаграждении за труд, Трудовой кодекс РК (далее ТК РК) содержит юридическое определение заработной платы.

Так в соответствии со п.37 ст. 1 ТК РК «заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера». Таким образом, уважаемые читатели заработная плата это предусмотренная трудовым договором регулярное, ежемесячное денежное вознаграждение которое выплачивается работнику за выполнение трудовой функции в интересах работодателя, в зависимости от характера и условий труда, уровня квалификации и профессиональной подготовки работника, наличия компенсационных и других социальных выплат.

Отметим юридические значимые признаки заработной платы:

1. Заработная плата является формой вознаграждения за труд, т.е. за выполнение работником трудовой функции.

2. Заработная плата предусмотрена законом и трудовым договором.

3. Заработная плата выплачивается работником работодателем который обязан совершать действия по ее выплате.

4. Размер заработной платы зависит от конкретного вида труда, условий его выполнения, квалификации работника, его профессиональной подготовки, сложности и качества выполнения трудовых операций.

5. Заработная плата носит регулярный характер и выплачивается ежемесячно.

6. Заработная плата является объектом налогообложения.

Каждый работник имеет право на получение заработной платы без какой-либо дискриминации, т.е. выплата заработной платы не может быть поставлена в зависимость от пола работника, его национальной, языковой и религиозной принадлежности, взглядов и убеждений, места жительства, семейного положения и других обстоятельств.

По существу заработная плата является формой выражения цены труда работника, его способности и времени которые он фактически «продает» работодателю.

Кто имеет право на получение заработной платы?

Правом на получение заработной платы пользуются лица заключившие в качестве работников трудовой договор с работодателем. Конечно это прежде граждане Республики Казахстан, мужского и женского пола, достигшие возраста трудоспособности в том, числе и несовершеннолетние граждане вступившие в соответствии с законом в трудовые отношения с работодателем. Отметим, что достижения работником пенсионного возраста и получения им пенсии от государства не является препятствием для получения заработной платы если данное лицо продолжает выполнять трудовую функцию у конкретного работодателя.

Что касается иностранных граждан и лиц без гражданства, то они также имеют право заключить трудовой договор со работодателем в Республике Казахстан и также регулярно получать заработную плату. Однако для этого необходимо регистрация данных

лиц в органах миграционной полиции, а также может быть потребоваться и разрешение на временное проживание в Казахстане.

Вполне очевидно, что иностранные граждане не могут приняты на государственную службу, а значит не могут претендовать на получение заработной платы от государственных органов Республики Казахстан. Заработную плату работник получает лично. При этом законодательством Республики Казахстан предусматриваются случаи, когда заработную плату вместо работника могут получить иные лица (например, кто либо из членов семьи) на основании нотариальной доверенности. За малолетнего ребенка принятого на работу для участия в съемках художественного, документального фильма, театрализованном представлении заработную плату получают его родители или иные законные представители.

В случае смерти работника не полученная им заработная плата выдается членам его семьи.

Отличие заработной платы от иных выплат

Заработную плату как регулярное вознаграждение за труд, а точнее за выполнение работником трудовой функции следует отличать от иных выплат.

Во-первых от выплат предусмотренных гражданским законодательством и гражданско-правовыми договорами подряда и возмездного оказания услуг.

В чем здесь разница?

А). Заработная плата предусмотрена трудовым договором и трудовым кодексом, а вознаграждение по договору подряда и возмездного оказания услуг – Гражданским кодексом РК и соответствующими договорами.

Б). Заработную плату получает работник, вознаграждение по договору подряда и возмездного оказания услуг – подрядчик и исполнитель услуги.

В) Заработная плата носит регулярный, продолжаемый характер, вознаграждение по гражданско-правовым договорам является как правило разовым.

Г). Для выплаты вознаграждения по гражданско-правовому договору составляется специальный акт – оказания услуг. Для получения заработной платы он не требуется.

Во-вторых заработную плату следует также отличать от иных выплат связанных с трудовыми отношениями работника. Это премиальные выплаты работника стимулирующего, вознаграждающего характера, выплаты из фонда социального страхования по листам временной нетрудоспособности, выплаты компенсационного характера, выплаты в форме передачи денежных средств работнику в отчет при его направлении в служебную командировку.

Это в прочем не исключает того обстоятельства, что не полученная работником заработная плата в случае его незаконного увольнения и восстановления на работе по решению суда будет включена в размер возмещения ему причинного ущерба обусловленного незаконным увольнением.

Каким образом выплачивается заработная плата?

Согласно статьи 113 ТК РК заработная плата характеризуется регулярностью и периодичностью и выплачивается в денежном эквиваленте в национальной валюте – тенге. Заработная плата устанавливается и выплачивается не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым договором. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их. Например, уважаемый читатель в день получения Вами заработной платы по трудовому договору пришелся на выходной день – воскресенье. Значит заработную плату работодатель должен выплатить не позднее пятницы, так как в субботу многие банковские организации работают не полный рабочий день и не выполняют все банковские операции в полном объеме.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого

работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

Возможно ли выплата заработной платы не в денежной форме? Это крайне нежелательный вариант и ТК РК о нем ничего не говорит. В Конвенции Международной организации труда (МОТ) «О заработной плате» оговаривается, что в исключительных случаях 25% заработной платы может быть выдано работнику продуктами питания или иными товарами полезными для жизни работника и членов его семьи. Международные правовые акты не допускают включения в эти 25% алкогольной продукции. Заработная плата может выплачиваться непосредственно по месту нахождения работодателя, т.е. в кассе организации где он работает, однако сейчас массовой практикой стало перечисление работнику заработной платы в банк партнера работодателя, и работник получает заработную плату на соответствующую банковскую карту.

Государственные гарантии в области оплаты труда

В Республике Казахстан государство гарантирует выплату заработной платы, отказ в ее выплате является не допустимым.

В соответствии с ст.102 ТК РК государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

- 1) минимальный размер месячной заработной платы;
- 2) минимальный размер часовой заработной платы;
- 3) оплату за работу в сверхурочное время;
- 4) оплату за работу в праздничные и выходные дни;
- 5) оплату за работу в ночное время;
- 6) ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- 7) порядок и сроки выплаты заработной платы.

Согласно статье 103 ТК РК размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Размер месячной заработной платы максимальным размером не ограничивается. Заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда или трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

В соответствии со статьей 104 ТК РК минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, не должен быть ниже прожиточного минимума и не включает в себя доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других

стимулирующих выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Трудовое законодательство Республики Казахстан уделяет внимание вопросам оплаты труда работников занятых на производстве тяжелых, вредных и опасных условиях труда (в «горячих» цехах предприятий, угольных шахтах, при обращении с различными химическими и сильнодействующими веществами, при подъеме, переносе тяжестей и т.п.).

В соответствии статей 105 ТК РК оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, ра-

ботах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленные настоящей статьей условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда, производится согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Почасовой характер оплаты труда

На основании статьи 106 ТК РК предусмотрен почасовой характер оплаты труда отражающий специфику его учета. Условиями трудового договора и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера. При сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, предусмотренных ТК, устанавливается почасовая оплата труда.

Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов по графику сменности (графику вахт). При этом начисление заработной платы производится по часовой тарифной ставке, рассчитанной исходя из тарифной ставки (должностного оклада) и месячной нормы рабочего времени в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий календарный год.

Система оплаты труда

В соответствии со ст. 107 ТК РК заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя.

Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя.

Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

Условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными ТК РК и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Оплата сверхурочной работы

Заработная плата и ее выплаты как правило связаны с нормальной продолжительностью рабочего времени. Однако возможны ситуации так называемых сверхурочных работ, т.е. работ имеющих продолжительность превышающую нормальное рабочее время по различным основаниям.

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника.

По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

Оплата работы в праздничные и выходные дни, в ночное время суток

В соответствии статьей 109 ТК РК оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Согласно статьи 110 ТК каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Заработная плата при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временного отсутствующего работника

В соответствии со статьей 111 ТК РК работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

Поручаемые работникам дополнительные работы могут осуществляться путем:

1) совмещения должностей – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности;

2) расширения зон обслуживания – выполнения работником

наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены);

3) исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности.

Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника.

Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы.

Оплата времени простоя

В соответствии со статьей 112 ТК РК порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя – в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

Исчисление средней заработной платы работника

Согласно статьи 114 ТК РК исчисление средней заработной платы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда.

Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата), согласно настоящему Кодексу. Для работников, проработавших менее двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных ТК РК, уполномоченным государственным органом по труду устанавливается единый порядок ее исчисления.

Удержания из заработной платы

Уважаемый читатель! Вам следует помнить, что трудовое законодательство предусматривает случаи когда заработная плата выдается работнику не в полном объеме. И в ее отношении устанавливается особый правовой режим удержаний. Это могут быть различные случаи. Например, работник причинил ущерб имуществу работодателю и должен его возместить, или удержание осуществляется на основании исполнительных документов (исполнение алиментных и иных денежных обязательств). Для такого удержания необходимо вступившее в законную силу судебное решение и возбуждения исполнительного производства службой судебных исполнителей.

В соответствии со статьей 115 ТК РК удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и ТК РК.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут производиться на основании акта работодателя с письменным уведомлением работника:

1) для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

2) в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;

3) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

4) в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 ТК РК;

5) в иных случаях при наличии письменного согласия работника.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и статьей 115 ТК РК, размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

Заключение

И так уважаемые читатели мы обсудили с Вами наиболее важные правовые основы регулирования заработной платы в Республике Казахстан. Заработная плата это важнейшее благо, которое необходимо для нормальной жизни работника и членов его семьи. Труд без заработной платы не может быть правилом в условиях социального правового государства. Необходимо помнить, что заработная плата является денежным вознаграждением за труд работника, отличается регулярностью и периодичностью выплаты. Основывается на Трудовом кодексе и трудовом договоре работника с работодателем.

Уважаемые читатели помните о том, что выплата заработной платы без какой-либо дискриминации это обязанность работодателя. А государство в нашей стране создает механизмы гарантий в сфере выплаты заработной платы.

Помните так же о том, что законодательством Республики Казахстан предусмотрены особенности оплаты труда при сверхурочных работах, при работе в выходные и праздничные дни, а также возможные удержания из заработка работника.

Обращаясь к трудовому законодательству Республики Казахстан Вам необходимо уметь привлекать его положения для обеспечения важнейшего социального права личности – права на оплату труда.