



Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных

Оплата труда в особых условиях и других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере (за счёт выплаты соответствующих компенсаций).

К особым условиям труда относятся:

- 1) работа с вредными или опасными условиями труда;
- 2) работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Важно! В следующих случаях заработная плата выплачивается с учетом компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) работа в ночное время;
 - 2) выполнение работ различной квалификации;
 - 3) при совмещении профессии (должностей);
 - 4) сверхурочная работа;
 - 5) работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при освоении новых производств (продукции).



1. Работа с вредными или опасными условиями труда

Зарплата работников, работающих с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном по сравнению с нормальными условиями труда размере.

Важно! Минимальный размер повышения оплаты труда за работу во вредных или опасных условиях, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу во вредных условиях устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.



Важно! При отсутствии у работодателя представительного органа работников конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются трудовым договором с работником.

Конкретный размер повышения заработной платы для работников с вредными или



опасными условиями труда, может быть определен в коллективном договоре (при его наличии).



2. Работа в ночное время

Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях). Ночным временем считается период с 22 часов до 6 часов.

Важно! Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время установлен Правительством РФ для всех систем оплаты труда и составляет 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (или 20% оклада, рассчитанного за час работы в ночное время). Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время как минимум по указанным ставкам.

Доплата начисляется только на часовую тарифную ставку или оклад, рассчитанный за час работы (без учёта других доплат и/или надбавок, получаемых работником).

Конкретный размер повышенной оплаты за работу в ночное время устанавливается трудовым договором с работником.



Важно! При наличии в организации представительного органа работников конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен локальным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Кроме того, размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время, может быть предусмотрен в коллективном трудовом договоре (при его наличии).



3. Работа в особых климатических условиях

1. Работа в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним

Важно! За работу в особых климатических условиях оплата труда производится с



применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок установлены Правительством РФ, нормативными актами бывшего Союза ССР.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов, чем установлены Правительством РФ или нормативными актами бывшего Союза ССР.

! Важно! Порядок и условия начисления процентной надбавки:

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчёте трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;
- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы - на 10 процентов (до достижения 80 - 100 процентов заработной платы - в зависимости от района Крайнего Севера, до достижения 50 процентов заработной платы - для местностей, приравненных к РКС).

! Важно! Порядок и условия начисления процентной надбавки молодежи (работникам, не достигшим 30 лет):

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчёте трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;
- проживание в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним - не менее 1 года;
- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы (для РКС), за каждые шесть месяцев работы (для МКС) (до достижения 80 процентов заработной платы - РКС, 50 процентов заработной платы - МКС).

2. Работа в безводных, высокогорных и пустынных местностях

! Важно! За работу в безводных, высокогорных и пустынных местностях оплата труда производится с применением соответствующих коэффициентов к заработной плате.

Порядок и условия применения коэффициента устанавливаются нормативными правовыми актами федерального уровня.



4. Выполнение работ различной квалификации



Квалификация - это степень профессиональной обученности и подготовленности работника к выполнению трудовой функции по конкретной специальности.

Важно! При оплате труда за выполнение работ различной квалификации работодатель обязан соблюсти следующий порядок:

- 1) при повременной оплате труда - труд работника оплачивается по работе с более высокой квалификацией;
- 2) при сдельной оплате труда - труд работника оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

! **Важно! При поручении работнику (в связи с характером производства) со сдельной оплатой труда выполнению работ, тарифицируемых ниже присвоенного работнику разряда, работодатель обязан выплатить работнику межразрядную разницу.**



5. Совмещение профессий (должностей)

Совмещение профессий (должностей) осуществляется в рамках одного трудового договора. В этом его отличие от внутреннего совместительства. Совмещение профессий (должностей) осуществляется без освобождения от основной работы. В этом его отличие от временного перевода на другую работу.

Важно! К данному виду повышенной оплаты относятся следующие виды дополнительной работы, выполняемой работником в течение рабочего дня без освобождения от своей основной работы:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работ;
- исполнение обязанностей (их части) временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

! **Важно! Размер доплаты за выполнение указанной работы определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Максимальный размер доплаты законом не ограничен.**



6. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре.

Повышенная оплата работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в праздничные нерабочие дни не может быть выплачена дважды (вначале как за сверхурочную работу, а потом как за работу в праздник).

Важно! Минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени:

1. Работникам, получающим месячный оклад

- первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;
- последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада.

2. Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам,

- в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы;

3. Сдельщикам

- первые два часа оплачиваются не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы - не менее чем по двойным сдельным расценкам.



Важно! По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни



Оплата труда не менее чем в двойном размере производится в следующих случаях:

- работник работал в) установленный ему Правилами ВТР выходной день (дни),

Если для работника по Правилам ВТР суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели, то суббота и воскресенье являются для него обычными рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере.

- работник работал в один (несколько) нерабочих праздничных дней, установленных ст. 112 Трудового кодекса РФ.

Важно! Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день:

- при сдельной оплате труда - по двойным сдельным расценкам;
- при оплате труда по дневным и часовым тарифным ставкам - по двойном дневной или часовой тарифной ставке;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в зависимости от отработанной в месяце нормы рабочего времени.

! Важно! Работникам, получающим оклад (должностной оклад) работа в праздничные и выходные дни производится в следующем порядке:

- если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере одинарной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада);
- если работа в выходной день производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

! Важно! Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным актом (принятым с учетом мнения представительного органа работников), трудовым договором.

По желанию работника вместо повышенной оплаты работа в выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. В этом случае оплата работы в выходной день производится в одинарном размере, а предоставленный другой день отдыха не оплачивается.

! Важно! Оплата работы в выходной и праздничный день творческих работников,



указанных в перечне должностей, утв. постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252, определяется коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.



8. Освоение новых производств (продукции)

В период освоения новых производств (продукции) работнику может сохраняться прежняя заработная плата.

Важно! Возможность сохранения прежней заработной платы предусматривается в коллективном договоре (при его наличии), трудовом договоре.

Под термином "прежняя заработная плата" следует понимать средний заработок работника, исчисленный по правилам ст. 139 ТК РФ.