

Санкт-Петербург  
3 апреля 1999 года

#### РЕКОМЕНДАЦИИ

#### Основные направления реформирования заработной платы в государствах-участниках СНГ

Заработная плата является главным источником повышения благосостояния работника, основным средством побуждения членов общества к высокопроизводительному и качественному труду.

Коренные экономические преобразования, проводимые в государствах-участниках СНГ, привели к либерализации социально-трудовых отношений. На государственном уровне уже не осуществляется управление заработной платой, контроль за ее организацией на предприятиях, а рыночные регуляторы еще не вступили в полную силу. Это привело к тому, что процессы в области заработной платы приобрели в значительной мере стихийный, бессистемный характер. Заработная плата фактически перестала выполнять воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную функции. Она все больше начинает играть роль социального вспомоществования и стремительно отрывается от сферы непосредственно трудовых отношений.

Минимальная оплата труда не является адекватной социальной гарантией. Она стала играть несвойственную ей роль технического норматива при определении размеров стипендий, пенсий, социальных выплат, штрафов и пени.

Уровень оплаты труда и задержки выплаты заработной платы привели к многочисленным конфликтам и обусловили массовые протесты трудящихся.

Для нынешней ситуации в области оплаты труда характерна возросшая дифференциация в уровне заработной платы между отраслями, регионами и предприятиями. Крайне низкая зарплата сложилась у работников бюджетной сферы. Структура оплаты труда разбалансирована: надтарифная часть заработной платы на многих предприятиях в несколько раз превышает тарифную долю заработка работника. Это вызывает необходимость коренного пересмотра тарифных систем на предприятиях с тем, чтобы тариф выполнял функцию базовой оценки результатов труда.

Низкая зарплата на основной работе, хронические задержки ее выплаты отрицательно сказываются и на отношении работников к своим функциональным обязанностям. Они являются одним из основных мотивов вынужденной вторичной занятости.

Медленно происходит становление системы социального партнерства, являющейся одним из основных механизмов регулирования рынка труда и установления цены рабочей силы. В связи с изложенным и придавая важное значение правильной национальной политике в отношении заработной платы, которая позволит в значительной степени реализовать конституционные положения о социальном государстве, обеспечивающем создание условий для достойной жизни и свободного развития человека; учитывая необходимость защиты прав работников свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного в государствах законом минимального размера оплаты труда;

понимая, что наличие адекватных систем вознаграждения за труд неразрывно связано с перспективами социального мира и экономического развития общества в целом;

в целях создания механизма регулирования вопросов заработной платы, необходимо провести работу по совершенствованию заработной платы. В связи с этим предлагаются следующие основные направления реформирования заработной платы в условиях рыночных отношений и восстановления присущих ей функций.

## 1. Общие подходы к организации заработной платы

### 1.1. Цель и задачи реформирования заработной платы.

Цель реформирования – создание каждому трудоспособному человеку условий, позволяющих ему своим трудом поддерживать достойный уровень жизни, обеспечение реализации воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функций заработной платы.

Основными задачами реформирования являются:

- установление и обеспечение государственных гарантий в области оплаты труда, усиление законодательной защиты права работников на своевременное получение начисленной заработной платы; кардинальное повышение реального размера оплаты труда; поэтапное приближение минимальной оплаты труда и тарифной ставки 1-го разряда ЕТС к величине минимального потребительского бюджета; развитие рыночных механизмов регулирования заработной платы; устранение необоснованной дифференциации в оплате труда на предприятиях (организациях) различных отраслей экономики;

- недопущение всякой дискриминации среди трудящихся по признакам национальности, гражданства, пола, вероисповедания, профсоюзного членства в отношении заработной платы, которая определяется в соответствии с принципом равной оплаты за труд равной ценности на тех же операциях и предприятиях;

- повышение мотивационного потенциала заработной платы.

### 1.2. Полномочия законодательной власти, участников коллективных переговоров, сторон трудового договора (контракта) в решении вопросов оплаты труда.

Учитывая, что в условиях перехода стран СНГ к рыночной экономике регулирование заработной платы носит в основном децентрализованный характер, возникает потребность в определении полномочий законодателя, участников коллективных переговоров, сторон трудового договора (контракта) в решении вопросов оплаты труда.

Исходя из необходимости защиты наемного работника как более слабой стороны трудовых отношений, в законодательном порядке должны устанавливаться:

- право работника на оплату труда и защиту этих прав;
- размер минимальной заработной платы и порядок ее пересмотра;
- основные положения, связанные с установлением систем оплаты труда, определением форм материального поощрения;

- обязанность работодателей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления вести коллективные переговоры и заключать соглашения и коллективные договоры, в том числе по вопросам установления условий оплаты труда;

- механизм разрешения разногласий, возникающих при заключении соглашений и коллективных договоров, ответственность за нарушения их условий и законодательства в области оплаты труда, включая ответственность должностных лиц: дисциплинарную, административную, уголовную за нарушение сроков выплаты заработной платы;

- гарантийные и компенсационные выплаты;

- порядок оплаты вынужденного прогула работникам, восстановленным на работе в связи с незаконным увольнением или переводом на другую работу;

- районные коэффициенты и надбавки за работу в районах с тяжелыми

природно-климатическими условиями;

- порядок оплаты ежегодных отпусков;
- порядок возмещения ущерба, причиненного работнику в результате несвоевременной выплаты заработной платы;
- порядок индексации заработной платы в зависимости от инфляции и ее адаптация к расширению платности социальных услуг и жилья;
- отнесение зарплаты к затратам на производство и включение этих расходов в себестоимость продукции;
- система налогообложения физических лиц.

На законодательном уровне или в нормативных правовых актах (постановления правительства) устанавливаются условия оплаты труда работников бюджетных организаций и государственных служащих.

Определяющую роль в регулировании заработной платы призваны сыграть соглашения и коллективные договоры, в которых могут предусматриваться обязательства по совершенствованию законодательства, дополнительные по сравнению с законодательством гарантии в области оплаты труда; устанавливаться условия оплаты труда наемных работников с учетом отраслевой, региональной специфики, а также эффективности работы данной организации, соотношение в оплате труда руководителей организации и занятых в них наемных работников; гарантии по сохранению заработной платы профсоюзным работникам, как освобожденным, так и не освобожденным от основной работы, и представителям профсоюзов на время выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Одним из важнейших механизмов регулирования оплаты труда является трудовой договор (контракт), где должны отражаться обязанности работодателя по выплате наемному работнику заработной платы в виде конкретных размеров тарифной ставки или должностного оклада с учетом специальности, квалификации или должности; доплаты и надбавки, поощрительные выплаты. В трудовом договоре (контракте) оговариваются также особенности оплаты труда отдельных категорий работников, труд которых имеет ярко выраженный индивидуальный характер.

### 1.3. Социальное партнерство в системе регулирования заработной платы.

Исходя из того, что труд – субстанция коллективного производства, основной формой регулирования заработной платы должны стать коллективные переговоры трудящихся с социальными партнерами. В связи с этим представителям трудящихся на законодательном уровне должно быть предоставлено право на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров.

В настоящее время сложилась многоуровневая система социального партнерства: ведутся переговоры на национальном, отраслевом, территориальном уровнях и на предприятиях (организациях). В условиях интернационализации производства появляется новый вид переговоров – в транснациональной корпорации.

Равноправными субъектами социального партнерства признаются представители:

- наемных работников – органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в порядке, установленном законодательством;
- работодателей (объединений работодателей) – руководители организаций или другие полномочные представители в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы;
- органов государственной власти – правительство государства или соответствующие органы исполнительной власти, орган местного самоуправления.

Обязательным условием заключения соглашений и договоров является соблюдение минимальных социальных гарантий, установленных

законодательством, а также решений, принятых на более высоком иерархическом уровне по отношению к последующим.

На уровне генерального соглашения стороны могут договариваться о совершенствовании нормативных и правовых актов по заработной плате; повышении минимального размера оплаты труда; приближении минимального размера оплаты труда к минимальному потребительскому бюджету (прожиточному минимуму); установлении нижней границы доли заработной платы в валовом внутреннем продукте (ВВП) на период действия соглашения; соотношении между темпами роста цен на потребительские товары и услуги и темпами роста среднемесячной заработной платы по экономике государства в целом; перечне надбавок и доплат, носящих компенсационный характер, величина которых устанавливается на государственном уровне; сроках и объемах выделения бюджетных средств на финансирование отраслей социальной сферы и предприятий, выполняющих государственный заказ; порядке компенсации трудящимся потерь от несвоевременной выплаты заработной платы и т.д.

На уровне отраслевых соглашений – о минимальном размере тарифных ставок (окладов) по основным категориям работников (работ) отрасли; об отраслевой тарифной сетке; формах и системах оплаты труда; о минимально гарантируемых работникам доплатах и надбавках, определяемых специфическими условиями труда в отрасли и т.д.

На уровне региональных (территориальных) соглашений могут определяться условия оплаты труда, отражающие специфику территории (региональный минимум заработной платы и его соотношение с размером регионального минимального потребительского бюджета); устанавливаются за счет средств местных бюджетов повышенные по сравнению с законодательством гарантии и льготы в оплате труда, доплаты компенсационного характера. Указанные соглашения могут содержать обязательства органов власти региона периодически публиковать данные о минимальном потребительском бюджете (прожиточном минимуме) по группам населения, индексе потребительских цен, о структуре затрат работодателей на рабочую силу по отраслям, о сложившемся уровне средней заработной платы.

На уровне соглашений транснациональных корпораций (ТНК) договоренности сторон касаются дополнительных гарантий по оплате труда в виде размера ставки 1-го разряда в сравнении с минимумом, установленным в государстве, на территории которого находится предприятие – участник корпорации; повышения уровня средней зарплаты в зависимости от эффективности работы ТНК в целом и др.

На уровне коллективного договора предприятия (организации) конкретизируются и дополняются обязательства, принятые в соглашениях более высокого уровня. С учетом финансовых возможностей предприятий в договоре фиксируются тарифные ставки и оклады; формы и системы оплаты труда; порядок нормирования труда; размеры надбавок, доплат, денежных вознаграждений и компенсаций; порядок индексации зарплаты; сроки ее выплаты; размеры социальных выплат и льгот; системы участия наемных работников в прибылях, и т.д.

#### 1.4. Региональные аспекты заработной платы.

Исходя из геополитических и национальных интересов в государствах осуществляются меры по стимулированию притока трудовых ресурсов в отдельные регионы путем повышения заработной платы за счет введения районных коэффициентов, надбавок, оплаты удлиненного отпуска, предоставления иных гарантий и компенсаций.

Неотъемлемым условием осуществления этих мер должно являться установление на законодательном уровне гарантий в связи с возможным прекращением соответствующих программ (оплата отпусков с последующим увольнением, субсидии на приобретение жилья, компенсация расходов по переезду, провозу имущества и др.), а также определение источников финансирования указанных мероприятий.

#### 1.5. Межотраслевое регулирование заработной платы.

Вследствие отказа от установления отраслевых соотношений в оплате труда работников в странах СНГ сложилась значительная межотраслевая разница в уровнях заработной платы, зачастую не связанная ни с рентабельностью производства, ни с производительностью труда.

Осуществлять прямое вмешательство в регулирование уровней заработной платы государство не может, поскольку это будет противоречить рыночным условиям и затруднит возможность ведения коллективных переговоров на страховом уровне.

В то же время государство, не допуская уравнительного подхода, косвенно должно воздействовать на сложившуюся ситуацию в этой области, используя систему налогообложения, усилив контроль за деятельностью "естественных монополий" и другие экономические методы воздействия.

#### 1.6. Доля оплаты труда в валовом внутреннем продукте и затратах на производство.

Исходя из необходимости повышения цены труда как основы общественного воспроизводства, с учетом реальных условий должны осуществляться меры по увеличению доли заработной платы в валовом внутреннем продукте к 2000 году до уровня не менее 45-55%. Соответственно следует повышать удельный вес заработной платы в общих затратах на производство и реализацию продукции (работ, услуг).

С учетом сложившейся в государствах ситуации, значительной безработицы необходимо выработать соответствующий механизм, обеспечивающий на определенный период сохранение (поддержку) предприятий с высокой долей трудовых затрат.

#### 1.7. Заработная плата и занятость.

На уровень заработной платы оказывают значительное воздействие спрос и предложение на рынке труда. На свободно действующем рынке превалирует заработная плата рыночного равновесия (общепринятая зарплата), когда спрос на труд равен его предложению.

Реально существуют силы, которые стремятся не допустить, чтобы ставка заработной платы достигла уровня рыночного равновесия. Одни из них действуют в сторону ее снижения. Другие стремятся держать заработную плату выше этого уровня. Среди нерыночных факторов, влияющих на увеличение размера зарплаты рыночного равновесия: государственное регулирование в виде установления различных гарантий и компенсаций; наличие профсоюзов; мотивы, побуждающие к большей производительности; занятость в государственном секторе; малая гибкость зарплаты.

Профсоюзы представляют работников и, как следствие, воздействуют в первую очередь на предложение рабочей силы на рынке труда. Происходит это двумя путями. Во-первых, большинство профсоюзов действуют в рамках соглашений и коллективных договоров. Обе стороны связаны окончательными положениями этих документов, что означает, что все должны получать заранее оговоренную заработную плату. Второй путь (в странах СНГ он пока не получил развития) – это когда некоторые профсоюзы оказывают воздействие на рынок труда, прямо ограничивая предложение. Некоторые профсоюзы добились таких условий соглашений, когда работодатели нанимают всю рабочую силу только из членов профсоюза и при которых профсоюз контролирует, каких и сколько своих членов допустить на предприятие.

Поскольку более распространенным способом воздействия на заработную плату и предложения на рынке труда являются переговоры с работодателем, то профсоюзы при выдвижении требований зачастую оказываются перед выбором значительного повышения заработной платы и

сокращения персонала либо незначительного повышения зарплаты (или даже замораживания) и сохранения рабочих мест. Это вызывает необходимость проведения перед переговорами глубокого анализа ситуации на рынке труда с точки зрения спроса и предложения на рабочую силу на четырех уровнях (предприятия, региона, отрасли, страны в целом).

Такой анализ должны осуществлять, прежде всего, соответствующие государственные органы с тем, чтобы оказывать влияние на состояние рынка труда и учитывать его результаты в прогнозных оценках перспективного планирования социально-экономического развития.

#### 1.8. Способы влияния государства на заработную плату.

Государственная политика в области заработной платы должна основываться на реальных возможностях государства в использовании национального дохода и стремлении к сбалансированности интересов различных слоев общества, а также на нормах, предусмотренных в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда.

Исходя из реальной ситуации в странах СНГ, на данном этапе развития должны предприниматься меры для повышения среднего уровня заработной платы, устранения неоправданной дифференциации в оплате труда, обеспечения гарантий, предусмотренных законодательством, соглашениями и коллективными договорами.

В этих целях должны быть созданы определенные механизмы осуществления государственной политики, предусматривающие:

- содействие экономическому росту, увеличение количества рабочих мест с тем, чтобы спрос на рабочую силу опережал ее предложение на рынке труда; законодательное установление минимальных гарантий в области заработной платы, их обеспечение и систему пересмотра;

- реальное отражение затрат на воспроизводство рабочей силы при формировании минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума);

- сокращение расслоения населения по уровню заработной платы за счет осуществления различных налоговых и иных мер перераспределения доходов граждан и предприятий (например, в зависимости от уровня рентабельности);

- регулирование размера заработной платы государственных служащих, работников бюджетной сферы, предприятий "естественных" монополий;

- сохранение покупательной способности населения посредством индексации зарплаты и адаптации ее к расширению платности социальных услуг и жилья;

- обеспечение защиты заработной платы;

- создание условий для конструктивного социального партнерства и деятельности профсоюзов, объединений работодателей;

- проведение мониторинга заработной платы, отслеживание процессов, связанных с изменением уровня заработной платы, стоимостью жизни, и обеспечение этой информацией участников переговорного процесса.

В государствах целесообразно рассмотреть возможность принятия законодательства, позволяющего использовать программы участия наемных работников в прибылях и связанные с ними налоговые стимулы.

## 2. Минимальная заработная плата

### 2.1. Порядок установления минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата должна устанавливаться в законодательном порядке на государственном уровне при полномасштабных консультациях с социальными партнерами в рамках регулярных трехсторонних переговоров. Минимальная заработная плата должна пересматриваться в зависимости от роста потребительских цен на товары

и услуги (или введения платности услуг).

## 2.2. Критерии определения размера минимальной заработной платы.

Критерием определения размера минимальной заработной платы должен быть минимальный потребительский бюджет (МПБ) или другой социальный норматив, рассчитанный на базе потребительской "корзины" (например, прожиточный минимум). Потребительская "корзина" отражает стоимость товаров и услуг, рассчитанных в соответствии с научно обоснованными нормами и нормативами потребления. Порядок утверждения структуры МПБ устанавливается законодательно. Состав потребительской "корзины" определяется соответствующими государственными органами после консультаций с работодателями и профсоюзами.

Применение иных критериев в условиях сложившегося низкого уровня жизни, значительного падения реальной заработной платы нецелесообразно, поскольку это не будет способствовать восстановлению ее воспроизводственной функции.

Учитывая, что размер минимальной заработной платы в государствах Содружества составляет от 4 до 59% от величины МПБ, возможно поэтапное повышение минимальной зарплаты до уровня минимального потребительского бюджета не позднее 2000 года.

## 2.3. Определение периода исчисления минимальной заработной платы.

Целесообразно сохранить действующий порядок исчисления минимальной заработной платы, предусматривающий месячную норму рабочего времени. Применение иных минимальных гарантий по оплате труда, в частности, часовой тарифной ставки, в сложившейся в государствах ситуации приведет к резкому ущемлению прав и гарантий работника за счет легализации работы на условиях неполного рабочего времени, привлечения работников для выполнения работ без заключения трудового договора, что лишит работника социальной защиты, предусмотренной законодательством при наступлении инвалидности, потере работы, получении увечья и в других случаях.

## 3. Организация заработной платы на предприятиях негосударственных форм собственности

### 3.1. Принципы формирования тарифных ставок и окладов.

Формирование тарифных ставок и окладов на предприятиях негосударственных форм собственности осуществляется в ходе коллективных переговоров на уровне отрасли и предприятия.

Величина минимальной тарифной ставки (оклада) устанавливается, исходя из размера минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума) для работников данной отрасли или региона.

При формировании тарифных ставок следует исходить, прежде всего, из необходимости усиления заинтересованности рабочих в повышении квалификации. Необходим дифференцированный подход в зависимости от решения той или иной задачи.

Система тарифных ставок и окладов должна обеспечивать оплату труда в зависимости от сложности работ, квалификации работника, занимаемой должности.

В настоящее время организация оплаты труда на предприятиях имеет две разновидности.

Первая предусматривает установление отдельных условий тарифной оплаты для рабочих, с одной стороны, и специалистов, руководителей и служащих - с другой. Для рабочих, как правило, применяется 6-8-разрядная тарифная сетка с совокупностью тарифных ставок (часовых, дневных, месячных; ставок для работ с нормальными, вредными, тяжелыми и особо вредными условиями труда; ставок, дифференцированных по формам

оплаты, по профессиональным группам рабочих и др.). Для руководителей, специалистов и служащих применяются схемы должностных окладов, позволяющих дифференцировать оклад в зависимости от должности, сложности работы в пределах должности, индивидуальных различий в квалификации и некоторых других характеристик. Такой подход имеет довольно широкое распространение.

Вторая разновидность оплаты труда на предприятиях предусматривает единый подход к тарификации рабочих, специалистов, руководителей и служащих на основе единой тарифной сетки. Это позволяет преодолеть существовавшие в административно-командной системе управления экономикой различия в подходе к дифференциации оплаты труда у рабочих, с одной стороны, и у специалистов и служащих - с другой. Данный вариант дает возможность уменьшить субъективизм в оплате труда специалистов за счет устранения "вилки" окладов и установления более определенных квалификационных требований.

### 3.2. Структура заработной платы.

В целях обеспечения гарантий необходимо довести удельный вес тарифных ставок и окладов с учетом компенсационных доплат (за работу в ночное время, за вредные условия труда и т.п.) в общем заработке не менее чем до 70-75 %.

В условиях, когда уровень заработной платы работников не превышает минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума), целесообразно часть дохода направлять на увеличение гарантированных тарифных ставок и окладов. В этом случае доля тарифных ставок и окладов вместе с гарантируемыми компенсационными доплатами и надбавками (за работу в ночное время, за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за разъездной характер работы и т.п.) составит не менее 90% от общего заработка.

### 3.3. Тарификация работ и рабочих.

Вопросы тарификации работ и рабочих являются прерогативой предприятий. Также на предприятиях разрабатываются и применяются трудовые нормы, связанные с осуществлением трудовой деятельности: времени, выработки, обслуживания, численности и др.

На государственном уровне целесообразно применение сопоставимых требований к образовательным стандартам, программно-методической документации для систем профессиональной подготовки кадров, определению наименований профессий рабочих и должностей служащих на основе разрабатываемых тарифно-квалификационных справочников, квалификационных справочников должностей служащих и Классификатора профессий рабочих и должностей служащих. Конкретные формы решения этой задачи определяются в ходе заключения генеральных и отраслевых соглашений.

С учетом формирования единого рынка труда в странах СНГ, выработка и применение указанных требований могут реализовываться в рамках соответствующих межгосударственных соглашений.

## 4. Заработная плата работников бюджетной сферы, государственных служащих и занятых на государственных (казенных) предприятиях

### 4.1. Заработная плата работников бюджетной сферы.

В бюджетной сфере целесообразно применение единой - тарифной сетки (ЕТС), способной обеспечить принцип равной оплаты труда равной квалификации. При этом ставка первого разряда ЕТС работников должна быть не ниже минимальной заработной платы, принятой в государстве. Указанная ставка устанавливается и пересматривается в зависимости от роста стоимости жизни, повышения минимальной заработной платы. Тарифные ставки, рассчитанные по коэффициентам ЕТС, должны

рассматриваться как государственные минимальные социальные гарантии. На предприятиях, в регионе и на уровне отрасли при наличии экономических возможностей данные тарифные ставки могут быть повышены.

При пересмотре ставки первого разряда необходимо производить повышение ставок последующих разрядов с сохранением действующих компенсационных и поощрительных выплат. В диапазоне разрядов, где заработная плата не достигает прожиточного минимума, не исключены методы, связанные с выборочными компенсационными прибавками по этим разрядам. При этом требуется оптимизация числа разрядов и межразрядных коэффициентов.

В целях стимулирования работников высокой квалификации и эффективного выполнения работ, закрепления кадров в бюджетных отраслях необходимо применение доплат, надбавок, премий и иных выплат, включая вознаграждение за выслугу лет. При этом следовало бы выделять работников организаций, имеющих особо важный или уникальный характер и общенациональное значение.

Необходимо определить также оптимальное соотношение тарифной и надтарифной частей заработной платы работников бюджетных отраслей (например, 70:30).

#### 4.2. Денежное содержание государственных служащих.

Вопросы оплаты труда государственных служащих регулируются специальным законодательством и включают в себя, помимо должностного оклада, надбавки за квалификационный разряд и за особые условия государственной службы, вознаграждение за выслугу лет, премии за результаты работы, материальную помощь, а также иные выплаты, предусмотренные законодательством.

#### 4.3. Зарплата работников, занятых на государственных (казенных) предприятиях.

На государственных (казенных) предприятиях целесообразно применение единого порядка оплаты труда с учетом специфики' отраслевой принадлежности предприятия и норм, предусмотренных отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

#### 4.4. Соотношение заработной платы работников бюджетной и внебюджетной сфер экономики.

Средняя заработная плата работников бюджетной сферы должна быть на уровне средней заработной платы по экономике (промышленности) государства. Этот уровень должен учитываться для определения объемов финансирования расходов на заработную плату, а также размеров субсидий и трансфертов, направляемых на эти цели.

Следует изучить вопрос о возможности установления единого порядка оплаты труда работников, финансируемых за счет государственного бюджета.

#### 5. Оплата труда работников, выполняющих работу по отдельным договорам

Размеры и порядок оплаты труда работников искусства, печати и просвещения, работающих по отдельным заданиям (художники, скульпторы, корреспонденты, лекторы, экскурсоводы и др.), работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи (домашние работники, горничные, гувернантки, истопники, сторожа и др.), а также лиц, выполняющих работу на дому из материалов нанимателя, устанавливаются по соглашению сторон, но не ниже минимальных гарантий, установленных законодательством.

Условия оплаты труда, оплаты отпуска, предоставления гарантий и

компенсаций, предусмотренные соответствующими коллективными договорами, распространяются на указанных работников в случаях и пределах, оговоренных в соглашениях сторон.

#### 6. Гарантийные и компенсационные выплаты

В законодательном порядке устанавливаются:

- минимальные размеры доплат при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, ночное время, при совмещении профессий и т.д.);

- дополнительные гарантии по оплате труда для отдельных категории работников - несовершеннолетних, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов и т.д.;

- компенсационные выплаты - за время выполнения государственных и общественных обязанностей; при командировках; повышении квалификации; за время обследования в медицинских учреждениях работников, обязанных проходить такое обследование; в случае простоя; при переводе на другую работу и т.д.;

- условия оплаты при увольнении работников - компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие, сохранение заработка на период трудоустройства и т.д.

Отдельные гарантийные и компенсационные выплаты могут устанавливаться по соглашению сторон (например, компенсация в связи с приемом работника на работу в другую местность, при внедрении изобретений и рационализаторских предложений и др.).

#### 7. Меры по обеспечению защиты заработной платы

Защита трудящихся от нерегулярного и неадекватного вознаграждения за труд осуществляется путем принятия и реализации соответствующих законодательных норм, обеспечивающих выполнение работодателями обязанностей по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором (контрактом), коллективным договором, соглашением, и предусматривающих их ответственность за невыполнение этих обязательств.

Необходимо совершенствовать механизм обеспечения исков трудящихся по заработной плате в случае несостоятельности (банкротства) предприятий, предоставить им права привилегированных кредиторов. Удовлетворение требований указанных кредиторов возможно за счет фонда гарантий (резервного фонда) оплаты труда и иных социальных выплат (гарантийного учреждения), создаваемых в соответствии с законодательством государства.

В целях усиления государственного контроля за соблюдением законодательства о заработной плате следует активизировать работу инспекций по труду, расширить их полномочия, связанные с применением административных санкций. Эту работу необходимо проводить совместно с профсоюзами, осуществляющими общественный контроль в сфере социально-трудовых отношений.

Предусмотренный законом порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров должен гарантировать быстрое и реальное их рассмотрение в отношении всех трудящихся. Важной мерой по обеспечению защиты требований трудящихся по заработной плате может стать создание трудовых судов и необходимых условий для их эффективного функционирования.