

№ 11 (203) ноябрь

ЭКОНОМИКА И УЧЕТ ТРУДА

В НОМЕРЕ

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
ГРАЖДАНЕ И СОБСТВЕННОСТЬ
ПРАВО И ТРУД
НАЛОГИ И ПРАКТИКА ИХ НАЧИСЛЕНИЯ
РАЗНОЕ
ПО ПРОСЬБЕ ЧИТАТЕЛЕЙ
ИЗ АРХИВА
СПРАВОЧНИК

2013

Оглавление

Экономика и организация труда

Рабочее место, как основа профессиональной ориентации работников 3
Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта 11

Граждане и собственность

О порядке применения положений федерального закона от 23.07.2013 N 212-ФЗ 29
--

Право и труд

Реформирование системы предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда 32

Налоги и практика их начисления

Налог на прибыль: учет расходов на оплату труда, произведенных в неденежной форме 49
НДФЛ: предоставление вычета по расходам на обучение, если «платежки» оформлены на имя ребенка 50
О стандартном налоговом вычете 51

Разное

Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени 52
О порядке учета прямых и косвенных расходов 58
О формировании резерва предстоящих расходов на оплату отпусков 59

По просьбе читателей

Лен, хлопок, шерсть и шелк 60

Из архива

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю 63

Ответы на вопросы 70

Справочник

Профессиограмма 75
О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части государственной регистрации прав и государственного кадастрового учета объектов недвижимости 80

Экономика и организация труда

Рабочее место, как основа профессиональной ориентации работников

(Продолжение, начало в журнале № 10 2013г.)

В соответствии со ст. 132 Трудового кодекса РФ заработная плата каждого работника устанавливается в зависимости от сложности выполняемой работы.

В организациях, применяющих тарифную систему оплаты труда, сложность выполняемой работы учитывается посредством тарификации (часть вторая ст. 143 ТК РФ).

При этом установлено, что тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно — квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (часть третья ст. 143 ТК РФ).

Таким образом, применение единого тарифно — квалификационного справочника работ и профессий рабочих увязывается Трудовым кодексом РФ с системой оплаты труда, применяемой в организации, и является обязательным для организаций, применяющих тарифную систему оплаты труда. При этом тарифная система оплаты труда может применяться как организациями, финансируемыми из бюджета, так и организациями, не получающими такое финансирование (часть четвертая ст. 143 ТК РФ).

В организациях, не получающих бюджетного финансирования, системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами(*, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (ст. 135 ТК РФ).

*)

Статья 40 ТК РФ. Коллективный договор

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части вторая — пятая статьи 37 настоящего Кодекса).

(часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Часть четвертая утратила силу. — Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

(см. текст в предыдущей редакции)

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Статья 43. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, — на всех работников соответствующего подразделения.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

(часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

(часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

(часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
(Подробнее об коллективном договоре, в следующем номере журнала)

Контроль за мерой труда и мерой потребления осуществляется через единую тарифную систему и разнообразные формы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда представляет собой органическую совокупность нормативов, при помощи которых обеспечивается дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификационного уровня, условий, тяжести, интенсивности и ответственности, выполняемых ими работ, а также особенностей народнохозяйственного значения отраслей промышленности и предприятий, их территориального размещения.

Тарифная система оплаты труда основана на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий, которая, в свою очередь, представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых и производится дифференциация заработной платы в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий, в которых выполняется работа.

К числу основных нормативов, которые включаются в тарифную систему и являются, таким образом, ее составными элементами, относятся: Тарифно-квалификационные справочники; тарифные ставки и сетки; должностные оклады; районные коэффициенты к заработной плате; доплаты к тарифным ставкам и надбавки за совмещение профессий.

Тарифно-квалификационный справочник (ТКС) — это сборник нормативных документов, содержащий квалификационные характеристики работ (что должен уметь рабочий) и профессий рабочих (что должен знать рабочий), сгруппированных по производствам и видам работ. При разработке ТКС исходят из качества труда, который рабочий затрачивает на выполнение той или иной работы, то есть из степени ее сложности, точности и ответст-

венности. Для оценки качества труда при организации его оплаты все работы, встречающиеся в отраслях производства, в соответствии с указанными признаками разбиваются на несколько групп сложности, каждой из которых присваивается определенный квалификационный тарифный разряд. Простейшие работы относятся к I тарифному разряду. При организации оплаты труда осуществляется не только тарификация работ, то есть отнесение работ к определенному тарифному разряду, но и тарификация рабочих, то есть присвоение рабочим тарифных разрядов, соответствующих их квалификационной подготовке.

Основным критерием для присвоения тому или иному рабочему определенного тарифного разряда служит наличие у него профессиональных знаний и трудовых навыков, необходимых для выполнения работ, отнесенных к данному тарифному разряду.

Тарифные ставки (оклады) представляют собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих в единицу рабочего времени. Тарифные ставки бывают часовые, дневные, месячные (оклады). Устанавливаются они по каждому тарифно-квалификационному разряду.

Тарифная ставка является основной исходной нормативной величиной, определяющей уровень оплаты труда рабочих.

С помощью тарифных ставок осуществляется внутрифирменное и межотраслевое регулирование заработной платы рабочих.

В коллективном договоре в качестве основы для построения тарифной оплаты труда работников предприятия прежде всего фиксируется наименьший уровень оплаты за выполнение нормы труда (круга трудовых обязанностей), который и является минимальной ставкой (минимальной тарифной ставкой). Она устанавливается за выполнение простых работ (работ низшего уровня сложности) наименьшей значимости для предприятия, осуществляемых в нормальных условиях труда и с нормальной напряженностью. Невыполнение (по независящим от предприятия причинам) работником, занятым на таких работах, норм труда автоматически снимает с администрации обязанность выплаты ему полного размера минимальной тарифной ставки.

При фиксировании в коллективном договоре уровня минимальной ставки оплаты труда работников предприятия следует иметь в виду, что этот уровень может быть выше официально установленного в законодательном порядке высшим органом государственной власти Российской Федерации минимума заработной платы, а также соответствующего отраслевого или регионального минимума, предусмотренного отраслевым либо региональным соглашением при условии одобрения и введения их предприятием, но не должен быть ниже.

Необходимо, установить искомую минимальную тарифную ставку в размере, обеспечивающем достаточно высокий уровень тарифа в средней заработной плате, поскольку низкий уровень тарифа является фактором, дестабилизирующим всю организацию оплаты труда на предприятии. Удельный вес тарифа менее 40-50% свидетельствует о том, что нормы труда начинают

все более и более перевыполняться вследствие их малой напряженности и постепенно устаревать, что рост заработной платы обуславливают факторы, зависящие не от работника, а от предприятия в целом и не находящие отражения в нормах труда (монопольное взвинчивание цен на продукцию, техническое переоснащение производства и внедрение новых технологий, общее улучшение организации производства и т.п.).

При определении минимальной тарифной ставки работников предприятия следует ориентироваться на оптимальный для современного состояния экономики удельный вес тарифа в заработной плате, примерно равный 65-70%, с последующим повышением этого уровня до общеевропейского стандарта, согласно которому в странах с развитой рыночной экономикой удельный вес тарифной части заработной платы составляет не менее 90%, обеспечивая высокий уровень организации оплаты и эффективность труда.

Тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице. Наряду с тарифными ставками для рабочих тарифная система может включать должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих.

Должностные оклады (ежемесячный размер оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией) устанавливаются в штатном расписании.

Путем деления тарифной ставки каждого разряда на тарифную ставку I разряда можно определить тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, которые наиболее точно отражают степень дифференциации оплаты труда рабочих в зависимости от их квалификации. Тарифный разряд в известной мере является показателем квалификационного уровня рабочих. Более точное представление в соотношении квалификационного уровня рабочих отнесенных к разным тарифным разрядам, дают тарифные коэффициенты. Величина тарифного коэффициента, соответствующего каждому разряду, показывает, во сколько раз уровень оплаты работ (рабочих) данного разряда превышает уровень оплаты простейших работ, отнесенных к I разряду.

Важнейшим элементом тарифной системы является тарифная сетка. Она представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочего от его квалификации.

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); межразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду).

Тарифные сетки — это совокупность действующих в той или иной отрасли производства тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Из практики построения тарифных сеток в нашей стране известны следующие четыре основных типа 6-разрядных тарифных сеток, различающихся характером изменения тарифных коэффициентов от разряда к разряду: