

№ 3 (207) март

ЭКОНОМИКА И УЧЕТ ТРУДА

В НОМЕРЕ

ОПЛАТА ТРУДА

ГРАЖДАНЕ И СОБСТВЕННОСТЬ

СУДЕБНО-АРБИТРАЖНАЯ ПРАКТИКА

НАЛОГИ И ПРАКТИКА ИХ НАЧИСЛЕНИЯ

СТРАХОВАНИЕ ТРУДА

УЧЕТ КАДРОВ

СПРАВОЧНИК

ПО ПРОСЬБЕ ЧИТАТЕЛЕЙ

2014

Оглавление

Оплата труда	
Тарифная система оплаты труда	3
Граждане и собственность	
О налогах на имущество физических лиц	17
Судебно-арбитражная практика	
О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних	23
Налоги и практика их начисления	
О предоставлении налогового вычета	37
Страхование труда	
О дополнительных тарифах страховых взносов	39
Куда подавать заявление о выборе НПФ или переходе обратно в ПФР ?	45
Учет кадров	
Учет рабочего времени	53
Ответы на вопросы	62
Справочник	
О государственной регистрации прав и государственного кадастрового учета объектов недвижимости	64
Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов	69
По просьбе читателей	
Пилат	73

Оплата труда

Тарифная система оплаты труда

(по опубликованным материалам)

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников на предприятии в зависимости от сложности, условий труда и особенностей различных отраслей.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Обязательными для применения на территории Российской Федерации являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

в) размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки за стаж работы в указанных местностях, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

Органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления могут устанавливаться более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соот-

ветственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями;

г) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями без проведения аттестации рабочих мест;

д) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Применение указанных справочников или профессиональных стандартов направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

К числу основных элементов тарифной системы относятся: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, тарифные справочники должностей служащих, должностные оклады, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, районные коэффициенты к заработной плате.

Статья 143 ТК РФ. Тарифные системы оплаты труда

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

Тарифные системы оплаты труда — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

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 или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

(в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

Тарифные системы оплаты труда — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарифная сетка — это шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше, чем первого. Тарифный коэффициент I разряда всегда равен единице. Количество разрядов и величины соответствующих им тарифных коэффициентов определяются в соответствии с коллективным договором, заключаемым на предприятии между администрацией и работниками в лице профсоюза. Положения его, в свою очередь, разрабатываются на основе отраслевого тарифного соглашения и не должны допускать ухудшения положения работников.

Тарифная ставка — это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. На основе тарифной сетки и тарифной ставки I разряда определяются тарифные ставки каждого последующего разряда. Величина тарифной ставки первого разряда определяется коллективным договором предприятия и зависит от финансовых возможностей предприятия, с одной стороны, и состояния условий оплаты труда, отраженных в отраслевом соглашении, с другой стороны.

Тарифная ставка является исходной величиной для установления уровня оплаты труда рабочих независимо от того, какие формы и системы оплаты труда применяются на предприятии.

В зависимости от избранной единицы времени тарифные ставки бывают часовые, дневные и месячные (оклады). Наиболее широко на практике применяются часовые тарифные ставки, так как на их основе исчисляют различные доплаты. Расчет дневной и месячной ставок осуществляется путем умножения часовой ставки на количество часов в рабочей смене и среднемесячное количество отработанных часов в месяц.

Тарифно-квалификационные справочники — это нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работы и рабочего. В них содержится информация о том, что должен знать теоретически и уметь практически рабочий каждого разряда каждой специальности. Они, как правило, состоят из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать» и «Примеры работ». Обязательные для использования во всех отраслях народного

хозяйства ранее, в настоящее время тарифно-квалификационные справочники носят рекомендательный характер и являются нормативными лишь для предприятий, их использующих. Присвоение квалификационного разряда осуществляется квалификационной комиссией (обычно цеховой или заводской).

Предприятия, использующие традиционные подходы в организации оплаты труда, применяют тарифные сетки, тарифные ставки и тарифно-квалификационные справочники для определения размеров заработной платы рабочих. Для служащих, являющихся работниками управленческого труда, под которыми подразумеваются руководители, специалисты и прочие служащие, на таких предприятиях применяют штатно-окладную систему. Особенности ее заключаются в том, что составляется штатное расписание, представляющее собой перечень должностей, имеющих на конкретном предприятии, численность работников по каждой должности и размеры месячных окладов.

Квалификационный справочник должностей служащих состоит из отдельных характеристик. Каждая из них имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Квалификационные требования».

Как и тарифно-квалификационный справочник, квалификационный справочник должностей служащих в настоящее время имеет рекомендательный характер и может произвольно использоваться предприятиями, с корректировкой, внесением изменений в его разделы.

Для информации:

Рекомендации по разработке тарифной системы заработной платы в организациях внебюджетного сектора экономики

ВВЕДЕНИЕ

1. Государственное регулирование трудовых отношений в вопросах оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации сведено к установлению гарантированного размера минимальной оплаты труда, который является основой формирования системы заработной платы различных групп и категорий работников по отраслям, регионам и организациям.

2. Регулирование как тарифных, так и других вопросов оплаты труда работников, входящих в компетенцию Организации, осуществляется самостоятельно и фиксируется в коллективном договоре, имеющем статус юридического документа. При этом принятые в коллективном договоре условия оплаты труда являются для Организации нормой, которая не может быть изменена Работодателем в одностороннем порядке, без согласования с профсоюзной организацией, представительным органом работников и без внесения соответствующих изменений и поправок в условия договора.

3. Тарифными условиями оплаты труда работников Организации предусматривается, прежде всего, система тарифных ставок и окладов рабочих и служащих, дифференцированных по признаку сложности выполняемых ими

работ (функций, должностных обязанностей). Разработка системы тарифных ставок и окладов базируется на минимальной тарифной ставке Организации, размер которой следует ориентировать на общероссийский и отраслевой уровень минимальной оплаты труда, устанавливаемый и пересматриваемый в законодательном порядке. Превышение его над общероссийским минимумом определяется экономическими возможностями Организации.

Минимальная тарифная ставка, устанавливаемая в Организации, в свою очередь является основой для разработки тарифной системы, дифференцированной по различным признакам или факторам, предусмотренным в коллективном договоре: сложности труда (квалификации работников), его напряженности, видам работ, месту приложения труда и др.

4. При разработке тарифной системы оплаты труда в Организации необходимо ориентироваться не только на общегосударственный минимальный размер оплаты, но и на условия оплаты труда, определенные в отраслевом, региональном и других соглашениях, рассматривая их как обязательные. Одновременно предприятие в меру своих экономических возможностей может устанавливать более высокие размеры ставок оплаты труда по сравнению с теми, которые согласованы на отраслевом, территориальном и других уровнях.

Система социального партнерства, базирующаяся на коллективных договорах и соглашениях различных уровней, призвана обеспечивать такой механизм регулирования оплаты труда, при котором основные условия оплаты, разработанные на более высоких уровнях, являются обязательными для более низких уровней. При этом основные условия оплаты труда, установленные на федеральном уровне (например, в генеральном соглашении), обязательны в качестве минимальных для соглашений более низких уровней — отраслевых и территориальных, а отраслевые и территориальные, в свою очередь, — для коллективных договоров организаций.

Излагаемые ниже рекомендации призваны оказать организациям внебюджетного сектора экономики методическую помощь в разработке условий оплаты, включаемых в коллективный договор.

I. Определение размера минимальной тарифной ставки

1.1. В коллективном договоре Организации в качестве основы для построения тарифных условий оплаты труда работников прежде всего фиксируется минимальный уровень оплаты за выполнение норм труда (трудовых обязанностей). Он устанавливается за выполнение простых работ (работ низшего уровня сложности), осуществляемых в нормальных условиях труда и с нормальной напряженностью.

При определении величины минимальной тарифной ставки работников Организации предоставлено право устанавливать эту ставку выше утвержденного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также отраслевого или регионального минимума, предусмотренных отраслевым или региональным соглашением.