

КОНЦЕПЦИЯ УНИФИЦИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Унификация – это распространенный и эффективный способ устранения излишнего многообразия чего-либо посредством стандартизации, результатом которой является приведение к однотипности, единообразию. УНИФИКАЦИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА – это стандартизация норм, правил, методов и иных измеряемых факторов, влияющих на количество и качество конечного результата для обеспечения справедливости вознаграждения и снижения неравенства доходов. Цель унификации системы оплаты труда заключается в создании единых (стандартизированных) нормативных правовых основ во всей экономике, и тем самым обеспечить **справедливую дифференциацию размеров заработных плат**. Унификация системы оплаты труда делает возможным моделирование различных вариантов, которые конкретизируются в отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах и иных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения.

2. Унификация системы оплаты труда не означает равенство заработных плат. Заработные платы будут разными, и такое неравенство работниками считается справедливым, поскольку нормы, правила и методы применяются единообразно в любых отраслях, сферах экономической деятельности и организациях, единообразно учитывают индивидуальные компетенции работников, различия в условиях труда и результатах (количественных и качественных) одинакового труда.

3. Оплата труда чрезвычайно сложно (нелинейно и разнонаправленно) влияет, и на рынок труда, и на конкурентоспособность компаний, и на уровень жизни населения, и на многие другие аспекты социальной сферы и экономики, где пересекаются интересы работников, работодателей и государства. Поэтому модернизация законодательной базы системы оплаты труда, принятие новых норм и правил, а также обеспечение их надлежащего применения и исполнения требует заинтересованного участия трех сторон.

4. В концепции унифицированной системы оплаты труда предлагается институциональная модель, главной компонентой которой является *институт социального партнерства*. Ключевым участником социального партнерства выступает государство, которое не только формирует институциональный каркас системы оплаты труда, но и обеспечивает соблюдение сторонами принципов, норм и правил, при необходимости выступает арбитром. Два других партнера – представители

работников (профсоюзы) и работодателей, заинтересованы в достижении консенсуса с учетом всех аспектов условий труда и экономических возможностей предприятий отрасли.

5. Представители работников и работодателей, а также государство (в одной из форм своей институционализации, то есть как организация и/или законодательство) принимают согласованные решения касательно создания и надлежащего функционирования системы оплаты труда. Соответственно, унификация системы оплаты труда – это результат согласованных действий социальных партнеров, в том числе на основе исчерпывающих консультаций. Партнеры должны согласовать между собой принципы, критерии и способы установления и пересмотра размеров заработных плат, права и обязанности сторон в формировании и функционировании института системы оплаты труда.

6. Концепция обоснованно предлагает принципы и роли, которых должны придерживаться социальные партнеры на всех уровнях, чтобы совместно создать такую систему оплаты труда, которая обеспечит всем работникам (рабочие, работники, гражданские служащие и др.) *достойную заработную плату*.

7. Предлагаются следующие принципы и роли. Государство не только формирует законодательную базу, но и обеспечивает надлежащее применение и исполнение всеми сторонами социального партнерства его унифицированных норм и правил. На плечи представителя работодателей ложится обязанность по надлежащему применению унифицированных норм и правил системы оплаты труда. Профсоюзы, будучи стороной, выражающей и защищающей интересы работников, участвуют в формировании законодательной базы, содействуют работодателям в надлежащем практическом применении унифицированных норм и правил, и тем самым обеспечивают работникам достойную оплату труда.

8. Важно, чтобы права, обязанности и функции по созданию унифицированной системы оплаты труда, а также по обеспечению надлежащего применения ее норм и правил были оптимально распределены не только между сторонами социального партнерства, но и его уровнями. В настоящее время в Казахстане сложилась четырехуровневая модель института социального партнерства: национальный, отраслевой и региональный уровень, а также уровень организации. Не разрушая существующую институциональную модель целесообразно следующим образом распределить права, обязанности и функции между ее структурами.

9. Первый (национальный) уровень социального партнерства – *республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений* (далее – национальная трехсторонняя комиссия). Предлагается национальную трехстороннюю комиссию сделать **постоянно действующей** площадкой, на которой стороны социального партнерства республиканского уровня согласовывают не только принципы, нормы и правила регулирования социально-трудовых отношений, но и приоритеты и меры социальной и экономической политики. По результатам переговоров стороны подписывают генеральное соглашение.

10. Генеральное соглашение должно иметь статус **нормативного правового акта**. В генеральном соглашении определяются не только общие принципы, нормы и правила системы оплаты труда, но и права, обязанности и функции сторон социального партнерства на всех его уровнях. В нем конкретизируются все государственные гарантии и стандарты в сфере оплаты труда.

11. В рамках своих полномочий национальная трехсторонняя комиссия принимает решения, обязательные для исполнения социальными партнерами. В компетенцию комиссии входят:

- подготовка рекомендаций Правительству касательно совершенствования действующего законодательства;
- согласование методик оценки потребительской корзины, прожиточного минимума, минимального размера оплаты труда (МРОТ) и других показателей, необходимых для унификации системы оплаты труда;
- согласование приоритетов и мер экономической и социальной политики, способствующих повышению производительности экономических факторов, росту занятости и уровня жизни населения, снижению неравенства доходов;
- проведение консультаций по ратификации конвенций МОТ;
- согласование принципов оценки различных коэффициентов и их предельных значений, для тарификации и установления должностных окладов, надбавок и доплат;
- других норм, параметров и аспектов унифицированной системы оплаты труда.

12. Концепция наделяет республиканские объединения профсоюзов **правом вносить законодательные инициативы** на рассмотрение (обсуждение) национальной трехсторонней комиссии.

13. Поскольку национальную трехстороннюю комиссия предлагается сделать постоянно действующим институтом, соответственно, она должна иметь постоянно действующий рабочий орган, учреждаемый и финансируемый всеми социальными партнерами на паритетной основе.

14. Состав, права, обязанности и функции национальной трехсторонней комиссии, а также ее постоянно действующего рабочего органа, должны быть легитимированы специальным законом. Соответственно, предлагается принять **закон о социальном партнерстве**, обеспечивающий эффективное функционирование этого ключевого института гражданского общества.

15. Концепцией предлагается в состав национальной трехсторонней комиссии помимо представителей республиканских объединений профсоюзов ввести представителей отраслевых объединений профсоюзов с численностью членов профсоюзов не менее 100 тыс. человек. Сторону работодателей могут представлять отраслевые ассоциации предпринимателей с численностью наемных работников не менее 100 тыс. человек.

16. Государство законодательно закрепляет гарантии и стандарты, нормы и правила, которые составляют нормативную правовую базу системы оплаты труда и регулирует отношения между двумя социальными партнерами: профсоюзами и работодателями.

17. Одной из важнейших государственных гарантий является национальный минимальный размер оплаты труда (МРОТ), значение которого должно определяться в соответствии с законодательно установленными правилами и процедурами. Национальный МРОТ – это стандарт, ниже которого работодатель не имеет права устанавливать заработную плату работнику. Национальный МРОТ устанавливается в денежном измерении за определенную нормальную продолжительность рабочего времени. В Концепции предлагается устанавливать два национальных МРОТ - **часовую** и **месячную**.

18. Второй (отраслевой) уровень – *отраслевая двухсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений* (далее – отраслевая двухсторонняя комиссия), участники которой подписывают отраслевое тарифное соглашение. Иными словами, система оплаты труда формируется на отраслевом уровне, где переговоры ведут **только две стороны** социального партнерства:

- представители работников в лице отраслевых объединений профсоюзов;

- представители работодателей в лице отраслевых ассоциаций предпринимателей или отраслевого профильного министерства, уполномоченного вести переговоры в качестве работодателя гражданских служащих.

19. В отраслевых двусторонних переговорах государство может участвовать только в качестве представителя работодателей, то есть организаций, финансируемых из государственного бюджета, а также национальных компаний, предприятий с долей государства в структуре собственности. Таким образом, в отраслевой комиссии, следовательно, и в отраслевом тарифном соглашении, стороной работодателя выступает соответствующий уполномоченный государственный орган (или профильное министерство).

20. Концепцией существенно повышается правовой статус отраслевого тарифного соглашения: *отраслевое тарифное соглашение является правовым актом, определяющим принципы, нормы и правила подсистем и форм оплаты труда в организациях отрасли*. Нормы отраслевого тарифного соглашения распространяются только на работников организаций, являющихся членами отраслевых объединений профсоюзов, подписавших данное отраслевое тарифное соглашение.

21. В отраслевом тарифном соглашении определяются правила и основания доплат, надбавок и премий, которые работодатели обязаны соблюдать. На площадке отраслевой двусторонней комиссии в процессе переговоров формируется система оплаты труда отрасли, которая может корректироваться и дополняться по соглашению сторон. Устанавливаются отраслевые: минимальный размер оплаты труда, межразрядные коэффициенты, тарифные ставки и должностные оклады, предельные значения отраслевых и иных коэффициентов, основания и правила начисления доплат, надбавок и премий, основания и размеры удержаний из заработной платы, порядок индексации заработной платы, а также другие многочисленные нормы и параметры, влияющие на размер заработной платы работников отрасли.

22. В одной отрасли могут подписываться более одного отраслевого тарифного соглашения, если существующие отраслевые профсоюзы, пожелают вести собственные переговоры с партнерами - отраслевыми представителями работодателей. Вместе с тем отраслевые профсоюзы могут объединиться для подписания единого (общего) отраслевого тарифного соглашения.

23. Состав, права, обязанности и функции отраслевой двусторонней комиссии должны определяться законом о социальном партнерстве. Концепцией рекомендуется создавать на условиях паритета постоянно действующие **отраслевые комиссии по заработной плате**.

24. Концепцией предлагается базовый должностной оклад заменить отраслевым МРОТ. Система оплаты труда гражданских служащих приводится в соответствие с тарифной подсистемой оплаты труда, то есть учитывается уровень квалификации посредством коэффициентов, а стаж работы учитывается посредством надбавок к постоянной части заработной платы.

25. Третий (региональный) уровень – *региональная трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений* (далее – региональная трехсторонняя комиссия), участники которой подписывают региональное соглашение. Региональное соглашение имеет статус нормативного правового акта. Сторонам регионального соглашения выступают:

- местный (региональный) исполнительный орган;
- региональные представители отраслевых и национальных (республиканских) объединений профсоюзов;
- региональные представители отраслевых ассоциаций предпринимателей.

26 На площадке региональной трехсторонней комиссии местный исполнительный орган совместно со своими партнерами обсуждает вопросы надлежащего применения норм и правил унифицированной системы оплаты труда, принимает решения, увеличивающие расходы местного бюджета. Соответственно, отраслевые объединения профсоюзов совместно с региональными представителями национальных объединений профсоюзов продолжают свою деятельность по осуществлению тарифного соглашения в организациях регионах, сотрудничая с местным исполнительным органом и региональными представителями отраслевых ассоциаций предпринимателей.

27. В компетенции региональной трехсторонней комиссии входят:

- согласование методик оценки потребительской корзины, прожиточного минимума, МРОТ и других показателей, необходимых для унификации системы оплаты труда;
- согласование приоритетов и мер программы социально-экономического развития территории, способствующих повышению росту

занятости и уровня жизни населения, снижению неравенства доходов населения;

- согласование принципов оценки различных коэффициентов и их предельных значений, для тарификации и установления должностных окладов, надбавок и доплат;

- других норм, параметров и аспектов унифицированной системы оплаты труда, изменение которых входит в компетенцию местного исполнительного органа.

28. Местный (региональный) исполнительный орган имеет право предлагать свои стандарты оплаты труда (коэффициенты, индексы), устанавливать требования и ограничения, исходя из собственного видения развития рынка труда и целевых параметров роста уровня жизни населения. При этом региональный исполнительный орган должен быть способен осуществлять собственную стратегию регулирования доходов населения, прежде всего работников бюджетных организаций и располагать для достижения своих целей достаточными финансовыми ресурсами. Таким образом, исполнительный орган способен давать направления трехсторонним переговорам по заключению регионального соглашения, устанавливая высокие количественные и лучшие качественные показатели с учетом природно-климатических особенностей, специализации региональной экономики.

29. Согласно Концепции, региональная трехсторонняя комиссия является постоянно действующей структурой, имеет постоянно действующий рабочий орган, учреждаемый и финансируемый всеми социальными партнерами на паритетной основе. Состав, а также права, обязанности и функции региональной трехсторонней комиссии и ее постоянно действующего рабочего органа определяются законом о социальном партнерстве.

30. Четвертый (локальный) уровень социального партнерства – коллективно-договорные отношения между работодателем и представителями работников в лице *профсоюзной организации*. Система оплаты труда работников организации может устанавливаться коллективным договором с учетом норм и параметров отраслевого тарифного соглашения. В таком случае, на локальном уровне стороны разрабатывают и подписывают коллективный договор, который будет иметь статус правового акта.

31. Коллективный договор может приниматься в целях улучшения отдельных норм отраслевого тарифного соглашения в интересах работников организации.

32. Коллективный договор должен:

- включать нормы и параметры системы оплаты труда, поскольку он является основным нормативным документом для конкретной организации отрасли;
- обеспечить справедливую дифференциацию заработных плат в организации;
- предоставлять возможность зарабатывать больше тем, кто более эффективен, производителен и инициативен;
- обеспечить оплату труда с учетом индивидуальных способностей и качества труда, максимальную персонализацию надбавок и премий.

33. В Концепции коллективный договор не является обязательным правовым актом в унифицированной системе оплаты труда. Коллективный договор рождается только при обоюдном желании работодателя и работников, если обе стороны убеждены, что он будет способствовать развитию организации, повышению производительности труда и доходов работников, снижению неравенства в заработных платах.

34. В Концепции принято, что предложение о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора может исходить от любой из сторон. Однако если такое предложение не поступило от работников в лице их представителей (профсоюзов), то работодатель **обязан** внести предложение о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора в соответствии с пп. 6 п. 2 ст. 23 Трудового кодекса.