

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

от 5 марта 2008 года №98

Об утверждении Концепции реформирования
заработной платы в Республике Таджикистан

В соответствии со статьей 16 Конституционного закона Республики Таджикистан "О Правительстве Республики Таджикистан" и статьей 6 Закона Республики Таджикистан "О государственных прогнозах, концепциях и программах социально-экономического развития Республики Таджикистан", Правительство Республики Таджикистан постановляет:

1. Утвердить Концепцию реформирования заработной платы в Республике Таджикистан (прилагается).

2. Министерству труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан совместно с Министерством финансов Республики Таджикистан, Министерством экономического развития и торговли Республики Таджикистан в рамках ежегодно предусматриваемых в Государственном бюджете средств принять необходимые меры для реализации Концепции реформирования заработной платы в Республике Таджикистан.

3. Министерству труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан разработать и утвердить план мероприятий по реализации Концепции реформирования заработной платы в Республике Таджикистан и осуществлять координацию деятельности министерств и ведомств в этом направлении.

Председатель Правительства
Республики Таджикистан
Рахмон

Эмомали

Утверждена
постановлением Правительства Республики Таджикистан
от 5 марта 2008 года №98

Концепция
реформирования заработной платы в Республике Таджикистан

Введение

Необходимость принятия Концепции реформирования заработной платы в Республике Таджикистан (далее - Концепция) обусловлена тем, что в условиях рыночной экономики создаются различные формы собственности на средства производства, которые требуют применения соответствующих систем организации оплаты труда работников, введения единого подхода к созданию механизма регулирования системы организации и оплаты труда в условиях рыночной экономики, определения реального уровня заработной платы, усиления ее стимулирующей, регулирующей и социальной функций.

В период рыночных отношений роль государства в области регулирования оплаты труда сводится, в основном, к установлению минимальных размеров оплаты труда, гарантирующих нормальное воспроизводство рабочей силы в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, налоговому регулированию и общему порядку индексации заработной платы, обеспечению гарантий, предусмотренных

законодательством, соглашениями, коллективными договорами. Настоящая Концепция основана на анализе сложившихся тенденций стабилизации макроэкономической ситуации, опыта управления, накопленного государственным аппаратом в переходный период, и призвана определить цели, конкретные задачи и сроки реализации усовершенствованной системы организации оплаты труда работников всех отраслей экономики Республики Таджикистан.

1. Текущее состояние системы организации оплаты труда в Республике Таджикистан

Главный основополагающий законодательный документ нашей страны - Конституция Республики Таджикистан - имеет в своем составе статьи, полностью и вполне определенно посвященные труду, в том числе и оплаты

труда в стране. Трудовой кодекс Республики Таджикистан - четко формирует все основные положения о труде и является основным документом по правовому регулированию трудовых отношений в Республике Таджикистан.

Для регулирования оплаты труда работников (особенно работников бюджетной сферы) постановлением Совета Министров Республики Таджикистан от 21 сентября 1993 года №487 была введена Единая тарифная сетка по оплате труда и она является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации из 18 тарифных разрядов и оплаты труда всех категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации. Однако оплата труда работников бюджетных организаций в последние годы регулируется отдельными и соответствующими указами Президента Республики Таджикистан и постановлениями Правительства Республики Таджикистан.

Оплата труда работников не бюджетной сферы определяется собственником предприятия, в рамках отраслевых соглашений, коллективных договоров и трудовых договоров (контрактов), и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

В условиях перехода к рыночной экономике и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок (окладов), системы премирования и условия выплаты вознаграждений (бонусов) за выслугу лет определяются в коллективном договоре.

В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах.

Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов.

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Следует отметить, что заработная плата является самой важной ценой в экономике и в основном это единственный (или главный) источник дохода.

Вместе с тем, в нынешних условиях в Республике Таджикистан, как и в любой другой стране с переходной экономикой, заработная плата имеет тенденцию к дифференциации по регионам, различным отраслям и условиям труда. Так, например, ставки заработной платы значительно выше в городе Душанбе, чем в Хатлонской области; они в целом выше в организациях связи, чем на предприятиях сельского хозяйства; работники организаций страхования, финансов и пенсионного обеспечения получают больше, чем работники органов управления; учителя государственных школ имеют заработную плату ниже, чем учителя частных учебных заведений.

Таким образом, цель данной Концепции состоит в том, чтобы выявить сложившиеся к настоящему времени основные проблемы в области реформирования заработной платы и предусмотреть пути их решения.

2. Цели и задачи Концепции

Основной целью Концепции является создание оптимального механизма регулирования заработной платы, обеспечение реализации воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функций заработной платы.

Концепция на данном этапе экономического развития страны будет осуществляться с целью:

- создания принципа оплаты труда по затратам и результатам;
- стимулирования вклада каждого работника в повышение производительности труда;
- повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства;

- обеспечения материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда;
- повышения привлекательности государственной службы для молодых специалистов (профессионалов);
- разработка критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов;
- повышения покупательной способности населения.

Основными задачами Концепции являются:

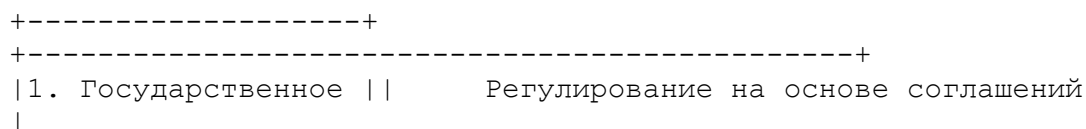
- создание нормативной правовой базы по вопросам определения размера, порядка и условий установления минимальной заработной платы и расчета прожиточного минимума;
- повышение уровня реальной заработной платы работников организаций, финансируемых из государственного бюджета;
- организации системы заработной платы работников организаций, финансируемых из государственного бюджета на основе Единой тарифной сетки;
- устранение необоснованной межрегиональной и межотраслевой дифференциации в оплате труда;
- совершенствование и развитие механизмов социального партнерства в регулировании заработной платы;
- повышение роли и значимости нормирования труда в системе оплаты труда;
- разработка механизма выплаты компенсаций работникам за не-своевременное получение заработной платы.

3. Механизм регулирования заработной платы

Механизм регулирования заработной платы основывается на сочетании трех важнейших звеньев:

- государственного регулирования;
- договорного регулирования;
- рыночного регулирования.

Схема механизма:



регулирование:	и коллективных договоров:
Общереспубликанский	1. Генеральное соглашение
уровень минималь-	Определяет обязательства в области оплаты
труда	
ной заработной	повышение размера минимальной заработной
платы,	платы,
платы	порядок ее индексации, компенсационные
надбавки	
2. Налоговая поли-	и доплаты.
тика:	
3. Регулирование	2. Отраслевые соглашения
коллективных дого-	- определяет минимальные размеры отраслевых
воров на законо-	тарифных ставок (окладов) по
профессионально-	
дательной основе;	квалификационным группам;
4. Установление	- формы и системы заработной платы;
	- надбавки и доплаты;
	- механизм индексации заработной платы;
лимитов численно-	- размер социальных выплат и льгот.
сти и фонда оплаты	
труда на предпри-	3. Территориальные соглашения
ятиях и в учрежде-	- определяют условия оплаты труда,
отражающие	
ниях, финансируе-	специфику территории;
мых из государст-	- изменяют существующие социально-
экономические	
венного бюджета	условия труда.
	4. Коллективные договора:
обязательства,	- конкретизируют, и дополняют
уровня;	принятые в соглашениях более высокого
возмож-	- устанавливают, с учетом финансовых

	ностей организации:
	- тарифные ставки;
	- размеры надбавок и доплат;
	- порядок индексации заработной платы;
	- систему участия в прибылях и акционерном
	капитале;
	- размеры социальных выплат и льгот.
	5.Трудовой договор (контракт)
	устанавливает конкретный размер тарифной
ставки	или должностного оклада с учетом
	и квалификации; доплаты, надбавки,
специальности	льные выплаты.
поощрите-	
+-----+	
+-----+	

+-----+
Рыночное регулирование заработной платы
Учитывает среднестатистический уровень заработной платы
работников всех отраслей экономики страны
+-----+

3.1. Государственное регулирование

Государственное регулирование в условиях рыночной экономики носит преимущественно, косвенный характер. Главной функцией государства является установление и обеспечение минимального уровня заработной платы, а также налоговое регулирование доходов населения. Для чего с помощью нормативных правовых актов проводится соответствующая налоговая политика и устанавливается минимальный размер заработной платы.

Кроме того, государственное регулирование осуществляется классификаторами профессий рабочих и служащих, которые служат

эталонном

(общепринятым международным стандартом) при установлении тарифных разрядов и тарифных коэффициентов.

Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение наемным работникам соответствующей квалификации осуществляются в порядке, определяемом коллективным договором (соглашением) или работодателем в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.

Следовательно, работодатель, при отнесении выполняемых конкретных работ наемными работниками и присвоении им тарифных разрядов, обязан руководствоваться нормами, прописанными Единым тарифно-квалификационным справочником, где, в зависимости от отрасли помещены наиболее часто встречающиеся примеры работ, отнесенные, в зависимости от сложности, к тому или иному тарифному разряду. Порядок отнесения работ к тарифным разрядам в конкретной организации оговаривается в коллективном договоре, и занимается этим специально создаваемый в организации орган (отдел труда и заработной платы) или специальный работник (нормировщик).

3.2. Договорное регулирование заработной платы

Регулирование всех вопросов заработной платы в не государственном секторе осуществляется соглашениями и коллективными договорами посредством переговоров между работодателями (предпринимателями) и представителями работников (профессиональными союзами).

Равноправными субъектами коллективных переговоров являются:

- от имени работодателей (объединений работодателей) - руководители организаций и другие полномочные представители в соответствии с уставом организации или иными нормативными

правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей;
- от имени наемных работников - представители работников в лице профессиональных союзов или другие специально уполномоченные представительные органы работников;
- от имени исполнительной власти - Правительство Республики Таджикистан, соответствующие центральные органы исполнительной власти, местные исполнительные органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Переговоры ведутся на общереспубликанском, отраслевом, областном, городском, районом и на уровне организации.

В результате заключаются соглашения, коллективные договоры, имеющие юридическую силу и обязательные для исполнения обеими сторонами.

Основными предметами переговорного процесса во время заключения соглашений всех уровней, является решение социально-экономических вопросов, определения условий труда, включая его оплату, охрану труда, найма, увольнения и занятости работников, социальных гарантий и льгот, доплат компенсационного характера, регулирование отношений между субъектами социального партнерства. Основой организации заработной платы должно быть формирование тарифной системы оплаты труда. На ее базе формируются уровни заработной платы, обеспечивается их межпрофессиональная, межквалификационная, междолжностная дифференциация.

3.3. Рыночное регулирование заработной платы

Рыночные оценки уровня заработной платы работников различных отраслей и видов деятельности используются для определения общественного среднестатистического уровня заработной платы. Для расчета этого показателя организации различных форм собственности представляют в государственные органы статистики, данные о списочном и

фактическом числе занятых и фонде начисленной заработной платы.

Государственные органы по труду получаемые данные от органов

статистики обрабатывают, анализируют и используют при установлении

цены рабочей силы по отраслям и категориям работников.

Работодатели закладывают средний показатель уровня заработной

платы в основу для диапазона заработной платы по каждому разряду

рабочего и должности служащего, в том числе руководителя.

Среднестатистическая заработная плата объективно отражает

общественную оценку и служит инструментом обеспечения равной оплаты за

равноценный труд, при равных производственных условиях.

Все хозяйствующие субъекты должны соблюдать этот принцип, так как

он позволяет, во-первых, разумно сдерживать рост заработной платы,

во-вторых, предотвращать утечку наиболее квалифицированных кадров.

Согласование действий работодателей в области регулирования роста

средней заработной платы осуществляется объединением работодателей.

Объединения работодателей вырабатывают согласованную политику

трудовых соглашений, решает вопросы оптимального роста заработной

платы по мере увеличения объемов производства, не допуская превышения

темпов роста заработной платы над темпами роста производительности

труда или объемов выпускаемой продукции.

Деятельность Объединения работодателей должна способствовать

тому, чтобы не было резких колебаний в размерах оплаты труда не только

по отраслям, но и по организациям.

3.4. Полномочия законодательной власти, участников коллективных

переговоров, сторон трудового договора (контракта) в решении вопросов

оплаты труда

В условиях рыночной экономики регулирование заработной платы

носит в основном децентрализованный характер, в связи, с чем возникает

потребность в определении полномочий законодателя, участников

коллективных переговоров и 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:

- размер минимальной заработной платы и порядок ее пересмотра;
- основные положения, связанные с установлением систем оплаты труда, организации нормирования труда, определением форм материального поощрения;
- право работников на оплату труда и защиту этих прав;
- порядок оплаты ежегодных отпусков;
- обязанность работодателей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления вести коллективные переговоры и заключать соглашения и коллективные договоры, в том числе и по вопросам установления условий оплаты труда;
- механизм разрешения разногласий, возникающих при заключении соглашений и коллективных договоров, и ответственность должностных лиц за нарушения их условий и требований законодательства в области оплаты труда;
- гарантийные и компенсационные выплаты (за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях труд, на тяжелых и вредных работах, на особо тяжелых и особо вредных работах, при работе в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, ночное время, при совмещении профессий и другие);
- порядок оплаты вынужденного прогула работникам, восстановленным на прежней работе в связи с незаконным увольнением или переводом на другую работу;
- порядок возмещения ущерба, причиненного работнику в результате несвоевременной выплаты заработной платы;
- порядок индексации заработной платы в зависимости от инфляции и ее адаптации к расширению платности социальных услуг и жилья, а также

возможности государственного бюджета;

- отнесение зарплаты к затратам на производство и включение расходов в себестоимость продукции;
- определение схемы штатного расписания, фонда оплаты труда и численности работников в организациях, финансируемых из государственного бюджета;
- система налогообложения физических лиц.

4. Совершенствование тарифных сеток и схем должностных окладов

Тарифные сетки и схемы должностных окладов специалистов и служащих являются инструментами дифференциации размеров оплаты труда в зависимости от его сложности и квалификации работников. Для стимулирования роста квалификации необходимо их постоянное совершенствование, что осуществляется либо на основании ныне действующих тарифных сеток и схем, либо путем разработки унифицированной единой тарифной сетки для рабочих, специалистов и служащих.

В основу Единой тарифной сетки должен быть заложен минимальный размер оплаты труда, соответствующий прожиточному минимуму.

До ее создания, в переходный период возможно взамен существующей в настоящее время тарифной сетки и схем должностных окладов применение единых тарифных ставок отдельно для рабочих, специалистов и служащих.

Дифференциация ставок и окладов в единой тарифной сетке достигается различными методами, в том числе с помощью расчетов, "потребительских корзин", тарифных коэффициентов или фиксированных надбавок к ставкам и окладам.

Наиболее рациональной, в целях экономии средств на оплату труда является Единая тарифная сетка, рассчитанная при помощи прогрессивно нарастающих от разряда к разряду тарифных коэффициентов. Кроме того, при ее построении необходимо путем установления

соответствующих коэффициентов или доплат к тарифным ставкам (окладам) учесть такие факторы, как значение отрасли в экономике, различия в условиях труда и воспроизводства рабочей силы по регионам.

В рыночной экономике заработная плата является ценой рабочей силы. Универсальным регулятором, с помощью которого объективно измеряется, а, следовательно, возмещается общественно необходимый труд в виде его оплаты, гарантирующим нормальное воспроизводство рабочей силы, является тарифная система, состоящая из следующих элементов:

- тарифная ставка первого разряда, базирующаяся на минимальном размере оплаты неквалифицированного (простого) труда работника;

- тарифная сетка;

- тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные ставки и оклады выполняют следующие функции:

- государственной социальной гарантии для обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы работников различных уровней квалификации:

- инструмента дифференциации размеров оплаты труда, путем установления обоснованных различий в оплате труда работников в зависимости от уровня их квалификации, сложности ответственных выполняемых работ (функций);

- создания преимуществ в оплате труда работников, труд которых в наибольшей степени определяет ускорение научно-технического прогресса и имеет повышенную значимость для экономики.

В целях обеспечения гарантий необходимо довести удельный вес тарифных ставок и окладов в общей сумме выплат, включая компенсационные выплаты (за работу в неблагоприятных природно-климатических и в особых условиях труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных) не менее чем до 70 процентов, а в бюджетных отраслях до 100 процентов.

До полной стабилизации экономики страны, а в бюджетных отраслях

возможно, взамен такой тарифной сетки применение схем должностных окладов и единых тарифных ставок отдельно для рабочих и служащих.

5. Минимальная заработная плата

Статьей 103 Трудового кодекса Республики Таджикистан определено понятие минимальной заработной платы и условия ее установления. Минимальная заработная плата служит основой для установления уровней государственных тарифов в области оплаты труда, изменяющихся по мере повышения размеров минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата устанавливается в действующей национальной валюте.

Установленный размер минимальной заработной платы на республиканском уровне должен ежегодно индексироваться в соответствии с показателями, утвержденными Стратегией сокращения бедности в Республике Таджикистан.

Критерием определения размера минимальной заработной платы должен быть прожиточный минимум (минимальный потребительский бюджет) или другой социальный норматив.

6. Оплата труда работников непроизводственных отраслей, финансируемых из государственного бюджета

Основой организации оплаты труда работников непроизводственных отраслей, финансируемых из государственного бюджета, как наименее защищенных в условиях регулируемых рыночных отношений, является централизованное утверждение ставок и окладов и софинансирование.

На первоначальном этапе предполагается вводить различные уровни повышения заработной платы этих работников, с тем, чтобы ликвидировать сложившуюся необоснованную межотраслевую и внутриотраслевую диспропорцию в оплате их труда. Для отраслей, в которых на данный момент оплата труда самая низкая устанавливать коэффициент повышения заработной платы, выше, чем в остальных отраслях. По этому

принципу
осуществлять ежегодное выравнивание уровней ставок и
окладов
работников непроизводственных отраслей до среднего месячного
уровня
заработной платы работников всех отраслей экономики
установленного в
целом по республике.

Для профессий работников непроизводственных отраслей,
которым нет
аналогов в производственной сфере (работники искусства,
культуры,
здравоохранения, просвещения и другие), на основе единой
методики
оценки сложности труда будут разработаны новые ставки и оклады.

Предлагаемая новая структура заработной платы в бюджетной
сфере
основывается на ликвидации надбавок и дополнительных выплат,
путем
включения их в базовый оклад.

В месячной должностной оклад будет включаться
компенсационные
выплаты (за работу в неблагоприятных природно-климатических и в
особых
условиях труда, на тяжелых работах, на работах с вредными и
особо
вредными условиями труда, за квалификацию, за стаж работы, за
ученую
степень и др.) и регулироваться в пределах тарифной сетки.

Должностные оклады работников будут устанавливаться в
зависимости
от уровня образования, квалификационной категории или
классности,
должности работника, численности и типа учреждения.
Дифференциацию от
оклада к окладу устанавливать в размере не менее 40 - 50
процентов.

В конечном итоге осуществить переход к
рациональной,
предсказуемой, гарантируемой, прозрачной и понятной системе
оплаты
труда основанной на минимальной заработной плате, то есть к
Единой
тарифной сетке во всех бюджетных учреждениях, кроме
государственной
службы, где будет своя тарифная сетка.

Вместе с этим следует учесть, что доплаты установленные
Трудовым
кодексом Республики Таджикистан сохраняются, то есть за
работу по
совместительству, при совмещении профессий (должностей),
выполнении

обязанностей временно отсутствующих работников, при временном замещении другого работника, за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, в ночное время.

Разработать механизм использования внебюджетных ресурсов для повышения заработной платы и обеспечения сочетания следующих шагов реформы оплаты труда с по душевым финансированием и функционированием системы со-оплаты в бюджетной сфере.

В государственной службе и в секторах, где будет только бюджетное финансирование для конкурентной борьбы с частным сектором за квалифицированные кадры и измерения работы государственных служащих посредством системы премирования, основанной на производственных достижениях, которая обеспечит дополнительные поощрения за хорошую и усердную работу, доплату сотрудникам, выполняющим более квалифицированную работу, чем та, что предусмотрена их функциональными обязанностями, оплаты надбавок работникам, занимающим востребованные должности (специалисты по информационным технологиям, юристы, бухгалтера и т.д.) необходимо рассмотреть вопрос образования специального фонда для материального поощрения работников (10-20% от общего фонда заработной платы), и будет распределяться в соответствии с порядком определенным Правительством Республики Таджикистан.

7. Организация оплаты труда руководителей и специалистов

На руководителей и большую часть специалистов, научных и творческих работников, а также государственных служащих целесообразно распространить контрактную форму оплаты труда. В этом случае конкретные размеры и условия оплаты труда устанавливаются в контракте, заключаемом между работником и работодателем.

Централизованно утверждаемые ставки и оклады при этом служат основой для переговоров о размерах оплаты труда по контракту

этой
категории работников.

При определении условий оплаты труда руководителей учитывается специфика их деятельности, характеризующаяся сочетанием функций специалиста и организатора работы, повышенной ответственностью за принятие решений. Размеры окладов руководителей находятся в прямой зависимости от масштабов производства и сложности управления организациями. При этом централизованно определенный уровень оклада руководителя рассматривается при заключении контракта, служит в качестве исходной базы для переговоров об установлении конкретного размера оклада.

Учитывая, что в условиях рыночной экономики резко возрастает роль и ответственность руководителей организаций государственного сектора экономики за поддержание нормального производственного ритма, соблюдение государственной дисциплины, а также необходимость их предприимчивости, целесообразно предусмотреть преимущества для этой категории работников при распределении чистой прибыли, поступившей в распоряжение трудового коллектива.

Система материального поощрения руководителей должна быть сориентирована на достижение долговременных результатов хозяйственной деятельности организации. При этом размеры поощрения должны быть существенно выше, чем размеры поощрения за текущие результаты работы,

На достаточно высоком уровне должны находиться оклады государственных служащих, занятых в республиканских и местных органах власти. Это даст возможность привлечь в них наиболее компетентных и энергичных работников, отличающихся высокой культурой и профессионализмом. В то же время уровень окладов государственных служащих не должен существенно превышать уровень оплаты труда, который

они могли получить с учетом различных доплат, надбавок, премий и других выплат, работая непосредственно в организациях этих отраслей экономики республики.

В целом вопросы оплаты труда государственных служащих регулируются Законом Республики Таджикистан "О государственной службе".

8. Развитие форм и систем оплаты труда

В отраслях материального производства, где основной целью производства является увеличение выпуска продукции, сохраняется сдельная система оплаты труда, которая в сочетании с надбавками, доплатами и премированием за достижение заранее установленных показателей работы, обеспечивает непосредственную связь размеров оплаты труда с количеством произведенной продукции.

В организациях, характеризующихся ритмичным производством и жесткой регламентацией процессов, рекомендуется осуществлять переход от сдельной формы оплаты труда к повременной оплате труда. При этом ее размер определяется ставкой соответствующего разряда, количеством отработанного времени, а также уровнем надбавок за высокое качество работ и премиями за конечные результаты работы.

В сельском, рыбном, лесном хозяйстве, строительстве и других отраслях, отдельных производствах и видах деятельности, для которых характерен значительный разрыв между временем производства трудовых затрат и получением конечных результатов, применять подрядную форму организации оплаты труда. До окончательного расчета за конечные результаты работы работникам в этих отраслях и производствах выплачивать аванс, размер которого не может быть ниже минимальной заработной платы.

Активнее использовать практику коллективной формы материального

стимулирования (в том числе и коллективное премирование), когда размер оплаты труда каждого работника должен находиться в прямой зависимости от результатов труда коллектива. При распределении коллективного заработка, включая коллективные премии, единовременные вознаграждения, применять установленные на демократической основе коэффициенты трудового участия и коэффициенты трудового вклада.

В дехканских хозяйствах чаще использовать паевую форму оплаты труда, когда каждый член хозяйства, как совладелец основных средств и производственных фондов хозяйства, должен получать в соответствии с принадлежащей ему долей, их стоимостью (паем) - часть чистого дохода хозяйства.

Не бюджетные организации самостоятельно выбирают формы и системы оплаты труда, которые не должны ограничивать индивидуальные размеры оплаты труда. Это существенно повышает роль стимулирующей функции оплаты труда в достижении высоких конечных результатов, роста производительности труда, повышении эффективности производства.

Организациям со смешанным финансированием предоставляется право без уменьшения бюджетного финансирования за счет собственных средств устанавливать надбавки к действующим должностным окладам (тарифным ставкам), а также дополнительное стимулирование труда, направляя на эти цели до 50 процентов полученной прибыли.

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

законодательством.

Условия оплаты труда, оплата отпуска, условия предоставления гарантий - и компенсаций, предусмотренных соответствующими соглашениями и коллективными договорами, распространяются на вышеназванных работников в установленных случаях и пределах.

9. Компенсация условий труда

На протяжении длительного периода основным средством, призванным компенсировать работникам неблагоприятные условия труда, служили доплаты к тарифным ставкам и окладом.

Учитывая, что численность работников, получающих указанные доплаты, очень велика, отмена их в ближайшее время невозможна.

Работодатели независимо от форм собственности и видов деятельности

обязаны учитывать такие виды доплат и надбавок, установленные в законодательном порядке, к определенным в договорах должностным окладам и тарифным ставкам:

- за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях труда (в высокогорных, пустынных и безводных местностях);
- за работу в особых условиях труда (на тяжелых и вредных работах, на особо тяжелых и особо вредных работах);
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, ночное время, при совмещении профессий и другие);
- дополнительные гарантии по оплате труда для отдельных категорий работников - несовершеннолетних, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов и другие;
- компенсационные выплаты - за время выполнения государственных и общественных обязанностей, повышения квалификации, нахождения в командировках;
- за время обследования в медицинских учреждениях работников, обязанных проходить такое обследование; в случае простоя; при переводе

на другую работу или в другую местность и так далее;
- условия оплаты при увольнении - работников - выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия, сохранение заработка на период трудоустройства и другие.

Отдельные гарантий и компенсационные выплаты могут устанавливаться по соглашению сторон (например, при внедрении изобретений и рационализаторских предложений). Стороны также могут предусматривать положения по замене доплат другими видами компенсаций (специальное, бесплатное или частично оплачиваемое питание, сокращение продолжительности рабочего дня, увеличение продолжительности оплачиваемого трудового отпуска и другими).

10. Порядок организации оплаты труда в условиях рыночной экономики и регулирования размера фондов оплаты труда

До введения рыночных отношений в экономике система централизованного планирования жестко регламентировала деятельность предприятий и организаций в вопросах оплаты труда. В обязательном порядке устанавливался лимит численности работников, размеры фондов оплаты труда и материального стимулирования, нормативы использования прибыли и другие показатели.

В рыночной экономике, когда вопросы оплаты труда решаются через спрос и предложение на рабочую силу, эти показатели определяются ценой рабочей силы.

На макроэкономическом уровне необходимо не только обеспечить увеличение удельного веса оплаты труда в валовом внутреннем продукте, издержках производства и доходах населения, но и установить оптимальные соотношения при распределении вновь созданной стоимости по факторам производства. Необходимо обеспечить рост оплаты труда путем проведения своевременной индексации минимальной оплаты труда, совершенствования единой тарифной сетки, усиления

ответственности предпринимателей за соблюдение норм трудового законодательства и трудовых отношений. Эффективно продвигать механизмы социального диалога.

Низкий уровень заработной платы и связанная с этим структура расходов (потребления) населения является важнейшим ограничителем для экономического роста промышленности, потому что резко ограничивает спрос населения из-за отсутствия мотивации к труду. Кроме того, при низкой доле оплаты труда в стране не может осуществляться технический прогресс. Общей закономерностью развития является то, что чем дешевле труд, тем менее выгодно на нем экономить. А при высокой цене труда, резко возрастает значимость технического перевооружения.

В Генеральном соглашении между Правительством Республики Таджикистан, Объединением работодателей Республики Таджикистан и Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана, необходимо согласовывать вопросы доведения доли заработной платы в валовом внутреннем продукте, а также в себестоимости продукции, работ и услуг до определенного уровня в целом по республике (30-40%) и отдельно по отраслям экономики.

Государство определяет лишь минимальный размер оплаты труда работника в качестве социальной гарантии нормального воспроизводства рабочей силы. Конкретные ставки, оклады и условия формирования заработной платы должны определяться ежегодно в ходе переговоров между работодателем и трудовыми коллективами в лице комитетов профсоюзов или представительных органов трудящихся.

Оптимальным средством в сложившихся условиях является введение налогового регулирования, но не непосредственно фонда оплаты труда, а доли фонда потребления в хозрасчетном доходе организации. При этом фонд потребления формируется в соответствии с ростом

хозрасчетного
дохода (обязательное условие – опережающий рост фонда
накопления) и
расходуется организациями самостоятельно.

Вопросы, касающиеся налогов и налогообложения фонда
заработной
платы, прибыли, доходов и других сторон деятельности
организаций и
предприятий, регулируются Налоговым кодексом Республики
Таджикистан.

11. Повышение роли нормирования труда и совершенствование нормативно-методической базы

Нормирование труда тесно связано с системой организацией
оплаты
труда и премирования.

Причиной восстановления нормирования труда является
достижение
сокращения издержек производства, в том числе и затрат
труда, в
расчете на единицу реализуемой продукции при обеспечении ее
высокого
качества, возможно более полном учете и удовлетворении
потребностей
работника в сфере труда.

В новых условиях хозяйствования функция управления
организации и
нормированием труда должна стать полной прерогативой
организации,
исключающей непосредственное вмешательство государства в развитие
этих
процессов. Государство от директивных, запретительных
функций
переходит к выполнению задач, определяемых требованиями и
нуждами
самих организаций: разработка норм и нормативов;
отслеживание и
пропаганда передового опыта; кадровое обеспечение и т.д.

Вместе с тем, предоставляя организациям полную
самостоятельность
в вопросах организации и нормирования труда, государство,
исходя из
особенностей переходного периода, характеризующегося
недостаточной
заинтересованностью работодателей в снижении издержек
производства,
неразвитой нормативно – методической базой, должно создать
механизм
организационного, правового и экономического воздействия
на
эффективность работы по совершенствованию организации и

нормирования
труда в организациях.

Кроме того, в условиях развитых рыночных отношений децентрализация управления экономикой не должна приводить к утрате государством функций по определению единых принципов организации и нормирования труда, общих требований социальной защиты работников при повышении напряженности норм.

Отказ государства от административного вмешательства в управление процессами организации и нормирования труда в организациях не должен повлечь за собой отказ от централизованной разработки норм и нормативных затрат труда как рекомендательных, что позволит не только оказывать существенную помощь организациям, особенно малым, но и исключить дублирование разработки аналогичных нормативов.

Особое значение такая работа имеет для организаций, финансируемых из госбюджета, для которых необходимо сохранить обязательность применения нормативов затрат труда, разработанных в централизованном порядке, обеспечивающих техническую, организационную, социальную и экономическую обоснованность рассчитанных на их основании норм труда.

В условиях рыночной экономики должна расти необходимость развития нормирования и научной организации труда, так как сегодня требуется объективно оценивать количественную меру и качество труда.

11.1. Управление нормированием труда в организациях

С усилением роли норм в сокращении издержек производств расширением функции организации во внутрипроизводственный хозрасчете, нормирование труда должно базироваться на следующих основных принципах:

- максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее измерение и оценку трудового вклада каждого работника;

- радикальная экономическая реформа, повсеместное внедрение действенного хозрасчета предопределяет более широкое применение

норм
труда в качестве основы для установления экономических
нормативов и
других показателей, используемых с целью справедливого
распределения
средств на оплату всех видов работ.

Это выдвигает на первое место принцип всеобщности
нормирования
труда всех категорий работающих в организациях – рабочих и
служащих, в
том числе руководителей и специалистов преимущественно
методами,
позволяющими определять трудоемкость работ и заданий,
устанавливать
оптимальную загрузку, повышать эффективность их труда и
усиливать
зависимость его оплаты от конечных результатов работы;

– достижение высокого качества действующих норм, их
максимальное
приближение к уровню необходимых затрат труда. Нормативная
база в
организациях, основу которой будут составлять
межотраслевые и
отраслевые нормативные материалы по труду в условиях обеспечения
роста
производительности труда и конкурентоспособности
выпускаемой
продукции, будет постепенно обособливаться и модифицироваться.
Это
означает, что в условиях рыночных отношений будет
меняться
экономическое содержание норм труда.

– обоснованность норм с учетом социальных,
психофизиологических и
половозрастных факторов, что позволит при высокой
производительности
труда в условиях рынка сохранить работоспособность и
здоровье
человека. Особое значение это имеет для отдельных категорий
работников
(беременных женщин, лиц пенсионного возраста, инвалидов,
подростков).

В новых условиях хозяйствования главную роль в
регулировании
трудовых отношений в организациях играет коллективный
договор
(соглашение) между трудовым коллективом и
работодателем
(администрацией).

12. 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. Они предусмотрены трудовым законодательством, трудовым договором (контрактом), коллективным договором, соглашением.

Совершенствование механизма обеспечения исков трудящихся по заработной плате в случае несостоятельности (банкротства) предприятий, путем предоставления им прав привилегированных кредиторов.

Удовлетворение требований по выплате заработной платы возможно за счет резервного фонда оплаты труда, создаваемого в соответствии с трудовым законодательством государства.

13. Кадровое и информационное обеспечение

В условиях рыночных отношений повышение эффективности производства и реализация поставленных задач во многом зависит от уровня профессиональной подготовки специалистов, занятых в области организации оплаты и нормирования труда. Подготовка этих квалифицированных кадров по заказам организаций должна осуществляться в системе высших и средних профессиональных учебных заведений и на специально создаваемых курсах, институтах повышения квалификации, причем преимущественно, с отрывом от производства. Особое внимание предполагается уделить молодежи, их обучению и профессиональному росту.

Для выпускников дневных высших учебных заведений как обязательное условие для занятия должности специалиста по нормированию труда должно быть установлено требование прохождения стажировки на должностях бригадира, мастера или технолога.

Важной предпосылкой активизации работы по улучшению организации

оплаты и нормирования труда должно стать повышение качества обучения соответствующим специальным дисциплинам студентов инженерных высших учебных заведений, а также усиление внимания к изучению проблем и методов работы по организации оплаты и нормирования труда в системе непрерывного образования всех специалистов неэкономического профиля.

Министерству образования Республики Таджикистан с участием заинтересованных министерств и ведомств необходимо уточнить контингент и численность специалистов, которых требуется обучить теории и практике работы в области оплаты и нормирования труда, рассмотреть различные формы и методы подготовки этих специалистов, определить объемы обучения, возможности и дополнительную потребность материальной базы, и кадровое обеспечение для исполнения этой работы.

При Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан создать постоянно действующую школу организаторов по труду, в которой осуществлять переподготовку специалистов в этой области из числа безработных, обучение их новейшим методам организации оплаты и нормирования труда, новым отношениям между работниками и работодателями.

Наряду с этим необходимо устанавливать деловые связи с международными организациями, с крупнейшими зарубежными научными и учебными центрами, ассоциациями и фирмами, осуществляющими научную и практическую деятельность в совершенствовании кадровой политики.

Целесообразно наладить сотрудничество через Ассоциацию содействия Международной организации труда (МОТ).

В качестве приоритетных направлений сотрудничества следует выделить:

- подготовку высококвалифицированных специалистов по организации оплаты труда, нормирования и управления производством;
- проведение совместных научно - исследовательских и проектных

работ;

- обмен научной информацией, организацию прямых контактов

республиканских и зарубежных организаций;

- создание совместных научных центров

внедренческо-консультационных форм по вопросам организации

производства, труда и управления.

14. Этапы реализации настоящей Концепции

Реализация настоящей Концепции осуществляется поэтапно:

Первый этап реализации - 2008 - 2011 годы

1. Рекомендовать организациям, оплата труда работников которых,

финансируется не из государственного бюджета:

- осуществлять регулирование оплаты труда работников

непосредственно на основе соглашений, коллективных договоров;

- объединениям работодателей строго контролировать установление

отраслевых, региональных размеров минимальной заработной платы,

являющихся тарифной ставкой 1-го разряда Единой тарифной сетки на

уровне, не ниже республиканского размера;

- задолженность по выплате заработной платы, сложившуюся в

предыдущие годы, погашать после выплаты задолженности за текущий год

из средств от реализации акций госпредприятий, сертификатов,

позволяющих приобрести разгосударствливаемую собственность, и другой

собственности предприятий, из средств вырученных от имущества

предприятий признанных судом банкротами;

- составить перечень необходимых нормативных актов на

производимые работы, которые представить в Министерство труда и

социальной защиты населения Республики Таджикистан;

- создавать центры по организации труда.

2. Органам государственного управления:

а) Министерству финансов Республики Таджикистан

совместно с

Министерством экономического развития и торговли

Республики

Таджикистан и Министерством труда и социальной защиты

населения

Республики Таджикистан, согласно среднесрочной программы развития республики:

- во время реформы заработной платы предусматривать ежегодное увеличение минимального размера заработной платы не менее 20 процентов;

- утверждать схему штатного расписания, фонд оплаты труда и

норматив численности работников организаций бюджетной сферы;

- регулярно по мере роста минимальной заработной платы

пересматривать размеры заработков, на которые начисляются районные

коэффициенты, коэффициенты за работу в пустынных, безводных местностях

и в высокогорных районах;

б) Министерству труда и социальной защиты населения Республики

Таджикистан:

- разработать проект Закона Республики Таджикистан "О прожиточном

минимуме" и Методику расчета потребительской корзины;

- совместно с Государственным комитетом статистики Республики

Таджикистан провести исследование в области оплаты труда различных

отраслей экономики и разработать методические рекомендации оценки

объема труда (шкалу равноценного труда в различных секторах экономики)

и учета показателя заработной платы по

профессионально-квалификационным группам, а также статистических

показателей эффективности производства и производительности труда для

оценки деятельности предприятий и регулирования фондов оплаты труда;

в) Министерству образования Республики Таджикистан рассмотреть

вопрос о включений в государственный образовательный стандарт перечень

ряда специальностей, учебных дисциплин по организации нормирования и

оплаты труда, подготовить и представить в Правительство данные о

потребной численности этих специалистов;

г) Министерству здравоохранения Республики Таджикистан совместно

с Министерством финансов Республики Таджикистан, Министерством труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан в пределах средств, предусмотренных для отрасли разработать и утвердить правила устранения диспропорции в оплате труда работников здравоохранения, порядок новой классификации должностей и тарифных ставок для работников учреждений первичной медико-санитарной помощи и вторичной медицины.

Второй этап реализации - 2012-2016 годы

Во всех бюджетных организациях Республики Таджикистан ввести новую структуры заработной платы, основанную на ликвидации надбавок и дополнительных выплат, путем включения их в базовый оклад. По мере реализации данных мероприятий осуществлять переход к системе оплаты труда на основе усовершенствованной Единой тарифной сетки;

- величину тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки устанавливать на уровне размера минимальной заработной платы;
- воссоздать Республиканскую научно-исследовательскую станцию (Центральное бюро) нормативов по труду;
- всем министерствам и ведомствам обеспечивать подготовку кадров и трудоустройство специалистов по организации нормирования и оплаты труда.

В период реализации настоящей Концепции всем организациям, не зависимо от форм собственности и видов хозяйственной деятельности, обеспечивать:

- рост объема производства;
- достижение превышения темпов роста производительности труда над "Л" темпами роста заработной платы;
- обеспечение опережающего роста заработной платы по сравнению с ростом цен;
- ликвидацию сложившейся задолженности по выплате заработной платы;
- установление размеров заработной платы с учетом норм затрат труда, квалификации работника, условий труда,

профессиональной
пригодности каждого работника;
- разработку и внедрение механизма индексации заработной
платы,
как средства защиты от инфляции;
- приведение системы организации оплаты труда
работников
сельскохозяйственного производства в соответствие с новыми
условиями
ведения хозяйства. Ассоциации дехканских (фермерских)
хозяйств,
Министерству сельского хозяйства и охраны природы
Республики
Таджикистан совместно с Министерством труда и социальной
защиты
населения Республики Таджикистан пересмотреть
действующие
нормативно-правовые акты по нормированию и оплате труда
на
производимые сельскохозяйственные работы, которые
необходимо
осовременить;
- осуществление государственными органами постоянного
мониторинга
уровня оплаты труда в различных отраслях экономики
республики и
анализа ситуации на рынке труда по спросу и предложению на
рабочую
силу на всех уровнях (организация, отрасль, регион,
республика в
целом) .