

ЛУКАШЕНКО Дмитрий Владимирович,
доктор психологических наук, профессор,
главный научный сотрудник ФКУ НИИ ФСИН России,
г. Москва, Российская Федерация,
e-mail: dim-mail-ru@mail.ru

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

Аннотация. В статье рассматриваются основные элементы организации оплаты труда работников бюджетной сферы. В бюджетных учреждениях правила начисления оплаты труда и дополнительных выплат регулируются трудовым законодательством и отраслевыми и ведомственными инструкциями, разработанными на основе трудового законодательства.

Ключевые слова: бюджетная сфера, оплата труда, законодательство, договор.

LUKASHENKO Dmitry Vladimirovich,
Chief Researcher of the Research Institute
of the Russian Federal Penitentiary Service,
Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor,
Moscow, Russian Federation

THE MAIN ELEMENTS OF THE ORGANIZATION OF REMUNERATION FOR PUBLIC SECTOR EMPLOYEES

Annotation. The article discusses the main elements of the organization of remuneration for public sector employees. In budgetary institutions, the rules for calculating wages and additional payments are regulated by labor legislation and sectoral and departmental instructions developed on the basis of labor legislation.

Key words: public sector, remuneration, legislation, contract.

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой вне денежной формы, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

В бюджетных учреждениях правила начисления оплаты труда и дополнительных выплат регулируются трудовым законодательством и отраслевыми и ведомственными инструкциями, разработанными на основе трудового законодательства.

В соответствии со ст. 143 Трудового кодекса РФ¹, 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 M236-ФЗ).

Т.о., в бюджетных учреждениях применяется тарифная система оплаты труда, устанавливаемая на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы. Трудовым кодексом РФ также установлено, что порядок стимулирующих и компенсационных выплат в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливается Правительством РФ; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами государственной власти соответствующего субъекта РФ; в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 14.01.2014) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и прирав-

ненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением (в ред. Постановлений Правительства РФ от 17.12.2010 N 1045, от 14.01.2014 N20).

Положение не распространяется на гражданский персонал воинских частей, федеральных учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, и Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации, на работников федеральных государственных органов, система и условия оплаты труда которых устанавливаются в соответствии с пунктами 8 и 9 Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 и иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, а также на работников федеральных государственных учреждений, в которых нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации определен иной порядок установления систем оплаты труда (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20).

Федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, и Главному управлению специальных программ Президента Российской Федерации до 1 сентября 2008 г. утвердить:

1. порядок утверждения штатных расписаний (штатов) гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений;
2. размеры окладов (тарифных ставок) гражданского персонала с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также порядок определения должностных окладов руководителей воинских частей, учреждений и подразделений, их заместителей и главных бухгалтеров;

3. условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера гражданскому персоналу в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, но не ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством;
4. условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера гражданскому персоналу, а также их размеры в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
5. порядок формирования и использования фонда оплаты труда гражданского персонала, включая порядок направления средств на выплату окладов (тарифных ставок) гражданского персонала, в том числе должностных окладов руководителей, а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

Федеральным государственным органам по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации утвердить до 15 сентября 2008 г. условия оплаты труда работающих в них и в их территориальных органах работников (включая размеры окладов (тарифных ставок), а также порядок и условия выплат компенсационного характера и порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера), вводимые с 1 декабря 2008г.

Финансовое обеспечение расходных обязательств Российской Федерации, связанных с реализацией Постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций федеральных казенных учреждений, воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, в части оплаты труда работников и гражданского персонала, а также на предоставление федеральным бюджетным учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам, с учетом увеличения объема этих ассигнований с 1 декабря 2008 г. на 30 процентов в связи с введением новых систем оплаты труда (п. 10 в ред. Постановления Правительства РФ от 17.12.2010 N 1045),

Системы оплаты труда работников федеральных учреждений устанавливаются с учетом (в ред. Постановления Правительства РФ от N20):

1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)
2. государственных гарантий по оплате труда;
3. перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; (в ред. Постановлений Правительства РФ от 17.12.2010 N 1045, от 26.09.2012 N 975, от 14.01.2014 N20)
4. перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; (в ред. Постановлений Правительства РФ от 17.12.2010 N 1045, от 26.09.2012 N 975, от 14.01.2014 N20)
5. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
6. мнения представительного органа работников.

Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих учреждений, и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные бюджетные и (или) автономные учреждения, по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Указанные примерные положения носят для федеральных бюджетных и автономных учреждений рекомендательный характер.

Системы оплаты труда работников федеральных казенных учреждений устанавливаются положениями об оплате труда работников подведомственных федеральных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по согласованию с

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Указанные положения носят для федеральных казенных учреждений обязательный характер (п. 2(1) введен Постановлением Правительства РФ от 14.01.2014 N 20).

С 1 сентября 2013 года в оклады (должностные оклады) по должностям работников, занимающих в финансируемых за счет средств федерального бюджета научных организациях штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, включаются размеры выплат за ученую степень, которые действовали до дня вступления в силу Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ с учетом требуемых по соответствующим штатным должностям ученых степеней (пункт 4 статьи 163 Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с пунктом 2(1) Положения руководителем федерального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N20)

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2(1) Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2(1) настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в федеральном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, (п. 5 в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N20)

По отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения см. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 02.04.2008 N 158н.

Заработная плата руководителей федеральных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада,

выплат компенсационного и стимулирующего характера, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Размер должностного оклада руководителя федерального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N20)

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров федеральных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Основной персонал федерального учреждения — работники федерального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал федерального учреждения — работники федеральных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал федерального учреждения - работники федерального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники федерального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности федерального учреждения, (п. 7 в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей федеральных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N20)

Федеральные государственные органы, учреждения — главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N20)

Руководителям федеральных учреждений - главных распорядителей средств федерального

бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством Российской Федерации, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

В качестве показателя эффективности работы руководителя федерального учреждения по решению федерального государственного органа, федерального учреждения - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится федеральное учреждение, а в отношении руководителя федерального учреждения - главного распорядителя средств федерального бюджета - по решению Правительства Российской Федерации может быть установлен рост средней заработной платы работников федерального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников федеральных бюджетных и казенных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей федеральных бюджетных и казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8. (абзац введен Постановлением Правительства РФ от 26.09.2012 N 975, в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя федерального бюджетного и казенного учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению федерального государственного органа - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится федеральное бюджетное и (или) казенное учреждение,

в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Российской Федерации, за исключением федеральных учреждений, указанных в пункте 10(1) настоящего Положения, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Руководителю федерального учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению федерального органа исполнительной власти (государственного органа), федерального учреждения - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится федеральное учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности федерального учреждения и его руководителя, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Условия оплаты труда руководителей федеральных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», (абзац введен Постановлением Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Штатное расписание федерального учреждения утверждает руководитель этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Для федеральных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Правительство Российской Федерации, размер предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя федерального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается Правительством Российской Федерации или уполномоченным им федеральным органом исполнительной власти.

Федеральные государственные органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя федеральных учреждений, и федеральные учреждения - главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные учреждения, могут устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных федеральных учреждений (не

более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Фонд оплаты труда работников федерального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций федерального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения, (п. 11 в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20).

Бюджетные организации наряду с основной могут заниматься предпринимательской деятельностью. В этом случае часть работников организации оплачивается по формам и системам оплаты труда, применяемым в соответствующих отраслях народного хозяйства.

Основными видами оплаты труда являются повременная, сдельная и аккордная. Первые два вида оплаты труда имеют свои системы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная.

При повременной оплате оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Зарботок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Зарботок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их зарботок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

При повременно-премиальной системе оплаты труда к сумме зарботка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели.

При прямой сдельной системе оплата труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т.п.).

При сдельно-прогрессивной системе оплата повышается за выработку сверх нормы.

При косвенно-сдельной системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к зарботку основных рабочих обслуживаемого участка.

Труд некоторых работников иногда оплачивается и по сдельной, и по повременной оплате труда, например, оплата труда руководителя небольшого коллектива, который совмещает руководство коллективом (повременная оплата) с непосредственной производственной деятельностью, оплачиваемой по сдельным расценкам.

Аккордная оплата труда предусматривает определение совокупного зарботка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции.

Расчет зарботка при сдельной оплате труда осуществляется по документам о выработке.

Для более полного учета трудового вклада каждого рабочего в результаты труда бригады с согласия ее членов могут использоваться коэффициенты трудового участия (КТУ).

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу. Доплаты оформляют следующими документами:

дополнительные операции, не предусмотренные технологией: Производства, - нарядом на сдельную работу, который обычно содержит какой-либо отличительный знак (например, яркая черта по диагонали); отклонения от нормальных условий работы — листком на доплату, который выписывают на бригаду или отдельного рабочего. В нем указывают номер основного документа (наряда, ведомости и др.), к которому производится доплата, содержание дополнительной операции, причину и виновника доплат и расценку; Простои не по вине рабочих — листком учета простоев, в котором указывают время начала, окончания и длительности простоя, причины и виновников простоя и причитающуюся рабочим за простой сумму оплаты. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей среднего зарботка работника. Простои по вине рабочих не оплачивают и документами не оформляют.

Неисправимый, или окончательный, брак оформляют актом о браке или ведомостью о браке, кроме того, его отмечают в первичных документах по учету выработки. Исправимый брак актом или ведомостью о браке не оформляют.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Оплата часов ночной работы (с 22 до 6 ч). Час ночной работы оплачивается в повышенном размере, предусмотренном коллективным договором организации, но не ниже размеров, установленных законодательством. Продолжительность ночной работы (смены) сокращается на 1 ч.

Оплата часов сверхурочной работы. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

К сверхурочным работам и к работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет, работники других категорий, установленных законодательством.

Оплата работы в выходные и праздничные дни. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

1. сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
2. оплачиваемым по часовым (дневным) ставкам - в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки;
3. получающим месячный оклад - в размере не менее одной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы.

Оплата очередных отпусков. Право на отпуск работникам предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. За работником, находящимся в отпуске, сохраняют его средний заработок.

Оплата перерывов в работе кормящих матерей. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, установлены дополнительные перерывы. Время этих перерывов засчитывается в счет рабочего времени и подлежит оплате в размере среднего заработка.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачивают рабочим и служащим за счет отчис-

лений на социальное страхование. Основанием для выплаты пособий являются больничные листы, выдаваемые лечебными учреждениями и подписанные профсоюзным органом. Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от стажа работы сотрудника и его среднего заработка: при непрерывном стаже работы до пяти лет - 60% заработка; от пяти до восьми лет - 80% заработка, от восьми лет и более - 100% заработка.

Независимо от стажа работы пособие выдается в размере 100%:

- вследствие трудового увечья или профессионального заболевания;
- работающим инвалидам Великой Отечественной войны и другим инвалидам, приравненным по льготам к инвалидам Великой Отечественной войны;
- лицам, имеющим на своем иждивении трех детей и более, не достигших 16 лет (учащиеся - 18 лет);
- по беременности и родам.

Список литературы:

[1] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Подготовка кадров высшей категории в уголовно-исполнительной системе/ Антропология. 2025. № 3(19). С. 8-16.

[2] Фадеева С. А., Вилкова А. В. Уголовно-исполнительная система и пенитенциарная probation: профессиональная готовность // В сборнике: Научные труды ФКУ НИИ ФСИН России. Научно-практическое ежеквартальное издание. Москва, 2025. С. 147-154.

[3] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Трудности подготовки научно-педагогических кадров высшей категории в уголовно-исполнительной системе // в сборнике: XI педагогические чтения, посвященные памяти профессора С. И. Злобина. Сборник материалов. Пермь. 2025. С. 14-22.

[4] Мешкова Л. В., Вилкова А. В. К вопросу о развитии социальной активности будущих сотрудников ФСИН в процессе социально-психологического тренинга // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. 2025. № 3(25). С. 212-218.

[5] Вилкова А. В., Полякова Я. Н. Научно-педагогические кадры и их подготовка в адъюнктура образовательных организаций ФСИН России // Вопросы современной науки и практики. 2025. № 2(13). С. 47-54.

[6] Вилкова А. В., Ковтуненко Л. В., Лукашенко Д. В. Программа подготовки педагогических кадров: структурно-содержательная модель обучения взрослых / Проблемы современного педагогического образования. 2025. № 89-2. С. 68-71.

References:

[1] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. Training of the highest category in the penal system/Anthropology. 2025. № 3(19). S. 8-16.

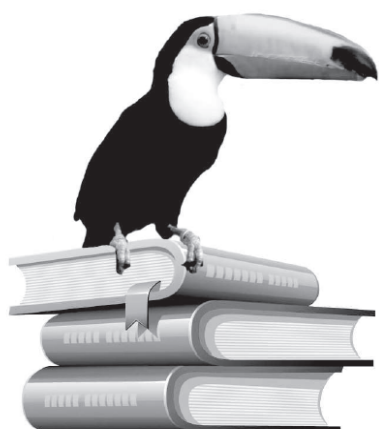
[2] Fadeeva S. A., Vilkova A. V. Criminal executive system and penitentiary probation: professional readiness//In the collection: Scientific works of the PKU Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia. Scientific and practical quarterly publication. Moscow, 2025. S. 147-154.

[3] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. Difficulties in training scientific and pedagogical personnel of the highest category in the penal system//in the collection: XI pedagogical readings dedicated to the memory of Professor S. I. Zlobin. Collection of materials. Perm. 2025. S. 14-22.

[4] Meshkova L.V., Vilkova A.V. On the development of social activity of future employees of the Federal Penitentiary Service in the process of social and psychological training//Military legal and humanitarian sciences of Siberia. 2025. № 3(25). S. 212-218.

[5] Vilkova A.V., Polyakova Y. N. Scientific and pedagogical personnel and their training in the adjunct of educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia//Issues of modern science and practice. 2025. № 2(13). S. 47-54.

[6] Vilkova A. V., Kovtunen L. V., Lukashenko D. V. Teacher training program: structural-content model of adult education/Problems of modern pedagogical education. 2025. № 89-2. S. 68-71.



ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.