

Оплата и нормирование труда

Общие положения

Статья 128. Заработная плата

(1) Заработная плата является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу.

(2) При установлении размера и выплате заработной платы не допускается какая-либо дискриминация по признаку пола, возраста, наличия физических, умственных или психических отклонений, социального происхождения, семейного положения, этнического происхождения, расовой или национальной принадлежности, политических взглядов или религиозных убеждений, профсоюзной принадлежности или участия в профсоюзной деятельности.

(3) Заработная плата гарантирована и носит конфиденциальный характер.

Статья 129. Государственные гарантии в области оплаты труда

Государственные гарантии в области оплаты труда включают устанавливаемую государством минимальную заработную плату, государственные тарифы оплаты труда в бюджетной сфере, гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, гарантируемые государством и регулируемые действующим законодательством.

[Ст.129 изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 130. Структура заработной платы, условия и системы оплаты труда

(1) Заработная плата включает в себя основную заработную плату (тарифную ставку, должностной оклад), дополнительную заработную плату (доплаты и надбавки к основной заработной плате) и другие стимулирующие и компенсационные выплаты.

(2) Оплата труда работника зависит от спроса на рабочую силу и ее предложения на рынке труда, количества, качества, сложности выполненной работы и условий труда, профессиональных качеств работника, результатов его труда и/или результатов хозяйственной деятельности предприятия.

(3) Труд оплачивается повременно или сдельно в рамках как тарифной, так и бестарифных систем оплаты.

[Ст.130 ч.(3) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(4) В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий предприятия реального сектора применяют для организации оплаты труда тарифные и/или бестарифные системы оплаты.

(5) Выбор системы оплаты труда на предприятии осуществляется работодателем после консультаций с представителями работников.

[Ст.130 ч.(4)-(5) введены ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]