Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Правовое регулирование оплаты труда работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы

2018

ПЛАН СЕМИНАРА

- Понятие и содержание заработной платы (оплаты труда)
- Методы правового регулирования заработной платы работников.
- Государственное регулирование заработной платы работников.
- Договорное регулирование заработной платы работников.

Правовое регулирование – это осуществляемое государством целенаправленное воздействие права на общественные отношения с помощью системы **правовых (юридических) средств**.

Правовое регулирование – это осуществляемое государством целенаправленное воздействие **определенных правил поведения, установленных государством,** на *отношения, возникшие между людьми в процессе их жизнедеятельности*, с помощью системы правовых (юридических) средств (норм права, правоприменительных актов, договоров и иных).

Правовое регулирование оплаты труда – это система отношений, связанных с установлением и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

«Законы нужны не только для того, чтобы устрашать граждан, но и для того, чтобы помогать им.» **Ф. Вольтер**

Понятие и содержание заработной платы (оплаты труда).

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Статья 15 Конституции РФ

4. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

КОНВЕНЦИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ЗАЩИТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ от 1 июля 1949 г. N 95

Термин "**заработная плата**" означает независимо от названия и метода исчисления всякое ***вознаграждение или заработок***, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить *в силу письменного или устного договора* о найме услуг трудящемуся ***за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.***

Принята в г. Женева 01.07.1949г.

Ратифицирована
Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 года

Характерные (конститутивные) особенности заработной платы

- это вознаграждение (заработок) за труд и за работу, которая должна быть выполнена;
- размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или национальным законодательством;
- обязанности работодателя (предпринимателя) по выплате вознаграждения (заработка) возникают из письменного или устного договора о найме (трудового договора).

Конститутивный (от лат. constituere – устанавливать, определять и франц. constitutif – определяющий, основополагающий) - прил. Составляющий основу чего либо; основополагающий, определяющий. *Толковый словарь Ефремовой.*

Часть 1 статьи 129 ТК РФ

Заработная плата (оплата труда работника) - ***вознаграждение за труд*** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также ***компенсационные выплаты*** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и ***стимулирующие выплаты*** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Характерные (конститутивные) особенности заработной платы

1) оплата за выполнение определенной трудовой функции;

2) основанием для выплаты заработка является выполнение работником установленных норм труда;

3) размер заработной платы устанавливается в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда работника и условий его выполнения;

4) оплата труда производится по заранее установленным нормам и расценкам;

5) гарантированный характер оплаты труда;

6) систематичность выплаты, т.е. выплачивается в определенные сроки.

7) правовое регулирование труда осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора.

Структура заработной платы

Должностной оклад + Компенсационные выплаты + Стимулирующие выплаты

Методы правового регулирования заработной платы работников.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Методы правового регулирования заработной платы

Методы правового регулирования заработной платы – устанавливаемые государством либо соглашением сторон формы и размеры оценки трудового вклада работников.

Методы:

1. **государственный** (централизованный) или **государственное нормирование** (императивный);

Императивный метод *используется для регулирования так называемых вертикальных отношений, отношений между государством с одной стороны и гражданами и их организациями — с другой.*

Диспозитивный метод *правового регулирования той или иной отрасли права – субъекты права вправе самостоятельно договориться о варианте поведения по своему усмотрению, а нормы права лишь устанавливают правила для тех случаев, когда субъекты не воспользовались возможностью оговорить вариант поведения в соглашении.*

2. **договорной** (коллективный и индивидуальный) или **договорное регулирование** (диспозитивный).

Правовое регулирование заработной платы осуществляется

1. Государством – Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права

2. В договорном порядке – соглашениями, коллективными договорами, трудовыми договорами, а также локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Государственное регулирование заработной платы работников.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Правовое регулирование заработной платы осуществляется

1. **Государством – Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права**

Статья 5 ТК РФ. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового Кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Конституция Российской Федерации

Статья 7

1. **Российская Федерация - социальное государство**, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

2. В Российской Федерации **охраняются труд и здоровье людей**, **устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда**, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

.

Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации.

Статья 15

Конституция Российской Федерации

Статья 37

Каждый **имеет право** на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд ***без какой бы то ни было дискриминации*** и *не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда*, а также право на защиту от безработицы.

Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации.

Статья 15

Оплата по труду:
(Статья 132 ТК РФ)

Заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается и зависит от:

- его квалификации,
- сложности выполняемой работы,
- количества и качества затраченного труда.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Запрещение дискриминации в сфере труда
Статья 3 ТК РФ

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Права и обязанности работодателя
Статья 22 ТК РФ

«Работодатель обязан:
…обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; …»

Основные государственные гарантии по оплате труда работников включают: (Статья 130 ТК РФ)

- ✓ величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- ✓ меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ✓ ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ✓ ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- ✓ обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- ✓ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ✓ ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- ✓ сроки и очередность выплаты заработной платы.

Величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации

2018

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Т Р У Д О В О Й К О Д Е К С РФ

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения

с 1 мая 2018 года МРОТ в РФ – 11 163 рублей

(Федеральный закон от 7 марта 2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»)

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- **организациями, финансируемыми из федерального бюджета,** - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- **организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации,** - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- **организациями, финансируемыми из местных бюджетов,** - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- **другими работодателями** - за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

МРОТ применяется для:

•Регулирования оплаты труда.

•Определения минимальных размеров пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам.

•Определения величины налогов, сборов, штрафов и других платежей, которые исчисляются в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от МРОТ.

Величина прожиточного минимума

По Российской Федерации

По субъекту Российской Федерации

На душу населения

Для пенсионеров

Для трудоспособного населения

Для детей

Для основных социально-демографических групп

Федеральный закон от 28 декабря 2017 года № 421-ФЗ

Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года **минимальный размер оплаты труда** устанавливается федеральным законом **в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения** в целом по Российской Федерации за **второй квартал предыдущего года**. В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с **1 января предыдущего года.**

Федеральный закон от 7 марта 2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»

Статья 1

Внести в часть первую статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» изменение, изложив ее в следующей редакции:

«Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда **с 1 мая 2018 года в сумме 11 163 рублей в месяц**»

Статья 2. Настоящий Федеральный закон ***вступает в силу с 1 мая 2018 года.***

=

Постановление Правительства РФ от 19.09.2017 N 1119 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2017 г.»

Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за II квартал 2017 г для трудоспособного населения – 11 163 рубля

Приказ Минтруда России от 24.08.2018 N 550н

2018

Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации **за II квартал 2018 г** для трудоспособного населения **– 11 280 рубля**

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ РАСПОРЯЖЕНИЕ
от 29 сентября 2018 г. № 2076-р

1. Внести в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона "О внесении изменения в часть первую статьи 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда".

Законопроект № 556367-7

Проект федерального закона "О внесении изменения в часть первую статьи 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"

"Статья 1. **Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2019 года в сумме 11 280 рублей в месяц.**"

За 2018 год +18,9%

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

Статья 133.1 Установление минимальной заработной платы (МЗП).

В субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы для работников, работающих на территории соответствующего субъекта, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

МЗП в регионе устанавливают региональным соглашением трех сторон (ч.6 ст.133.1 ТК РФ):

- правительства субъекта РФ;
- объединения профсоюзов;
- объединения работодателей.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы

Ограничение оплаты труда в натуральной форме

Формы оплаты труда:
(Статья 131 ТК РФ)

Денежная

Неденежная (иные формы)

Выплата заработной платы производится в **денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).**

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, **выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.**

в ред. Федерального закона от 05.02.2018 N 8-ФЗ

Формы оплаты труда:
(Статья 131 ТК РФ)

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и **в иных формах**, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой **в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.**

Формы оплаты труда:
(Статья 131 ТК РФ)

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы

2018

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы: (Статья 134 ТК РФ)

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы **включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**.

Государственные органы, органы местного самоуправления, ***государственные и муниципальные учреждения*** **производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права**, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации« (часть 3 пункта 55 ТК РФ)

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает **права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.**

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
ПИСЬМО
от 19 апреля 2010 г. N 1073-6-1
ОБ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ВОЗМОЖНОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ НЕНОРМИРОВАННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ РАБОТНИКАМ С НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ

Действующим законодательством порядок индексации не установлен. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Мнение Роструда

В том случае, **если** в локальных нормативных актах организации **не предусмотрен** такой **порядок**, **то**, учитывая, что *индексация заработной платы является обязанностью работодателя*, полагаем, **необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты.**

Судебная практика

В том случае, когда ни коллективным договором, ни соглашением, ни локальными нормативными актами организации порядок индексации не установлен, **суд считает возможным обязать работодателя установить правила индексации**
(например, Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 19.07.2012 по делу N 33-6936/2012).

Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

2018

Ограничение удержаний из заработной платы (Статья 137,138 ТК РФ)

Могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса РФ.

В вышеуказанных случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника **не позднее одного месяца со дня окончания срока**, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и *при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания*.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), **не может быть с него взыскана, за исключением случаев:**

- ✓если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- ✓счетной ошибки;
- ✓если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Сроки и очередность выплаты заработной платы

Порядок выплаты заработной платы:
(часть 2 статьи 136 ТК РФ)

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Сроки выплаты заработной платы:
(часть 6 статьи 136 ТК РФ)

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором **не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.**

Часть 8 статьи 136 ТК РФ

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится **накануне этого дня.**

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Сроки выплаты заработной платы:
(Статья 136 ТК РФ)

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
Оплата отпуска производится **не позднее чем за три дня до его начала.**

Сроки расчета при увольнении:
(Статья 140 ТК РФ)

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится **в день увольнения работника**. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Материальная

Ст. 236 ТК РФ

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы

Административная

Ст. 5.27 КоАП РФ

Уголовная

Ст. 145.1 УК РФ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

* Размер материальной ответственности работодателя за задержку зарплаты и иных выплат: Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Банка России (ст. 236 ТК РФ).

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя

* Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, либо установление заработной платы менее размера, предусмотренного трудовым законодательством влечет наказание в виде предупреждения или штрафа в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб. для должностных лиц, от 30 тыс. до 50 тыс. руб. – для организаций.(ст. 5.27 КоАП РФ)

Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Статья 362 ТК РФ)

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **несут ответственность** в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда (Статья 363 ТК РФ)

Лица, препятствующие осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу**, **несут ответственность**, установленную федеральными законами.

Ответственность государственных инспекторов труда (Статья 364 ТК РФ)

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 5.27. КОАП

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Влечет **предупреждение или наложение административного штрафа** *на должностных лиц* в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; *на юридических лиц* - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Повторно: влечет **наложение административного штрафа** *на должностных лиц* в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; *на юридических лиц* - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 5.27. КОАП

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем

Влечет **наложение административного штрафа** *на должностных лиц* в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; *на юридических лиц* - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Повторно: влечет **наложение административного штрафа** *на граждан* в размере пяти тысяч рублей; *на должностных лиц* - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; *на юридических лиц* - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 145.1. УК РФ

Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат

1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия, -

наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

""Примечание. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

Порядок установления заработной платы (оплаты труда) работникам

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Установление заработной платы:
(Статья 135 ТК РФ)

Заработная плата работнику **устанавливается** ***трудовым договором*** *в соответствии с* действующими у данного работодателя *системами оплаты труда*.

Установление заработной платы:
(Статья 135 ТК РФ)

Системы оплаты труда, **включая** ***размеры*** тарифных ставок, ***окладов (должностных окладов)***, ***доплат и надбавок компенсационного характера***, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, ***системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования***, **устанавливаются** коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда:

Должностной оклад

Компенсационные выплаты

Стимулирующие выплаты

Коллективный договор, локальные нормативные акты

Выплаты социального характера

Статьи 135, 144 ТК РФ

Не включаются в систему оплаты труда

п. 1.7 двустороннего соглашения между Департаментом здравоохранения г. Москвы и Профсоюзом работников здравоохранения г. Москвы

П. 1.7. Двустороннего отраслевого соглашения между ДЗМ и Профсоюзом работников здравоохранения города Москвы на 2016-2018гг.

Стороны обязуются:

Включать в Коллективные договоры, принимаемые в организациях Департамента здравоохранения города Москвы

Системы оплаты труда и материального стимулирования работников

Административная ответственность (статья 5.27 КоАП РФ)

Системы оплаты труда в медицинских организациях ДЗМ

устанавливаются

Коллективным договором

В соответствии с

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права

Порядок и сроки заключения и изменения коллективного договора – главы 6,7 ТК РФ

Приказ Департамента здравоохранения города Москвы от 09.06.2012г. № 531 (с дополнениями и изменениями)

Нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

В соответствии с действующими нормативными правовыми актами г. Москвы по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы системы оплаты труда включают:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

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, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и **мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов)** и объединений работодателей (ст. 144 ТК РФ).

Принципы формирования систем оплаты труда:

Недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права

Установление системы оплаты труда коллективным договором и локальными нормативными актами

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда **без ограничения ее максимальным размером**

Повышение уровня реального содержания заработной платы

Равная оплата за труд равной ценности

Статья 135 ТК РФ

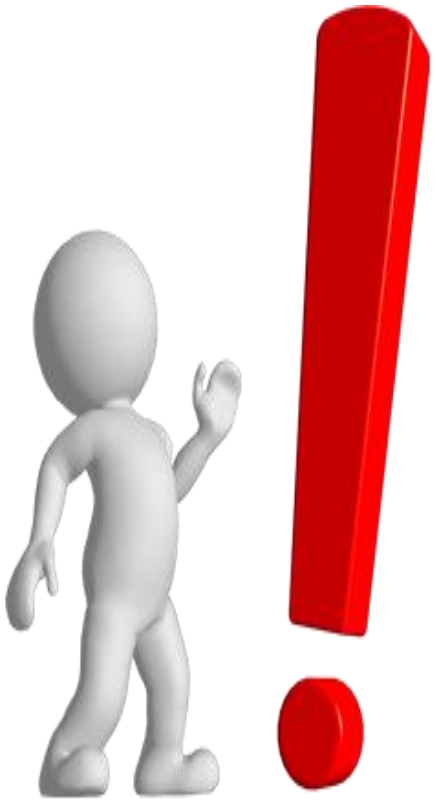
П. 4 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018г.

Заработная плата

Гарантированная часть заработной платы

Должностной оклад + Компенсационные выплаты + Стимулирующие выплаты

Система оплаты труда



Статья 144 ТК РФ

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений ***не может быть ниже*** установленных Правительством Российской Федерации ***базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы*** соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1. Должностные оклады

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Оклад (должностной оклад)-

фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Часть 3 статьи 129 Трудового кодекса РФ

Должностной оклад устанавливается по ПКГ

2018

Профессиональные квалификационные группы

это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные ***с учетом сферы деятельности*** **на основе требований к уровню квалификации**, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Часть 6 статьи 144 ТК РФ

Состав профессиональных квалификационных групп утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минздрав России).

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Утверждены приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ

Приказ Минздрава России от 06.08.2007г. № 526

- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Приказ Минздрава России от 31.03.2008г. № 149н

- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»

Приказ Минздрава России от 29.05.2008г. № 247н

- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Приказ Минздрава России от 03.07.2008г. № 305н

- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»

Приказ Минздрава России от 27.05.2008г. № 242н

- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»

Приказ Минздрава России от 29.05.2008г. № 248н

- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

www.medprofsouz.ru

2018

Оклад (должностной оклад)

Профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа
1	«Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»
2	**«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**
3	**«Врачи и провизоры»**
4	«Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Квалификационные уровни	Должности
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
1 квалификационный уровень	врач-стажер, провизор-стажер
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты, провизор-технолог; провизор-аналитик
3 квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений ЛПУ
4 квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах ЛПУ, врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	медицинский регистратор, медсестра стерилизационной, медицинский статистик
2 квалификационный уровень	рентгенолаборант, медицинская сестра диетическая
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, зубной техник, медицинский лабораторный техник
4 квалификационный уровень	зубной врач, медсестра процедурной, операционная медсестра
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра, заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения

ВНИМАНИЕ!!!

Внесение дополнений и изменений в состав профессиональных квалификационных групп на уровнях субъекта Российской Федерации, местного самоуправления и медицинских организаций – <u>НЕПРАВОМЕРНО!</u>

2. Компенсационные выплаты

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Компенсационные выплаты

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Статья 147 ТК РФ

Оплата труда работников, занятых на работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, составляет 4% тарифной ставки установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870)

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

➢ За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- За работу в ночное время – ст. 154 ТК РФ; **Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554**

- За работу в сверхурочное время – выходные и нерабочие праздничные дни – ст. 152, 153 ТК РФ;

- Совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы – ст. 151 ТК РФ

➢ За работу со сведениями, составляющими государственную тайну

устанавливается в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях

Конкретный размер – на уровне локальных нормативных актов, коллективных договоров и трудовых договоров с работниками.

Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554

«О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

«…минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время».

Конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

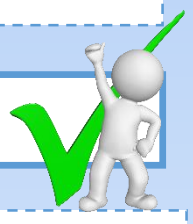
сдельщикам

не менее чем по двойным сдельным расценкам

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,

в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки

работникам, получающим оклад (должностной оклад),



- **в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)** за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась *в пределах месячной нормы рабочего времени*,
- **в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)** сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась *сверх месячной нормы рабочего времени*.

Ст. 113, 153 ТК РФ, п. 4 Разъяснений Госкомтруда СССР от 08.08.1966 № 13/П-21

Если работа в выходные или праздничные дни приходится на ночные часы (с 22 до 6 часов), то работодателю необходимо будет оформить и выплатить надбавку за ночную работу (ст. 154 ТК РФ)

Федеральный закон от 18.06.2017г. №125-ФЗ

Статью 153 ТК РФ дополнить частью третьей следующего содержания:

"**Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.** Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)."

Оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ)

Первые 2 часа работы	За последующие часы работы
не менее чем в полуторном размере	*не менее чем в двойном размере.*

По желанию работника сверхурочная работа ***вместо повышенной оплаты*** **может компенсироваться** предоставлением **дополнительного времени отдыха**, **но не менее времени, отработанного сверхурочно**.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ

Продолжительность сверхурочной работы **не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.**

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Федеральный закон от 18.06.2017г. №125-ФЗ

Статью 152 ТК РФ дополнить частью третьей следующего содержания:

"Работа, произведенная **сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни** и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, **не учитывается** **при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере** в соответствии с частью первой настоящей статьи."

3. Стимулирующие выплаты

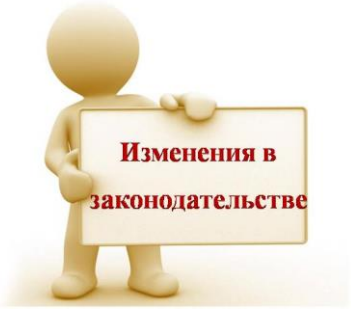
Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Выплаты стимулирующего характера

- Молодым специалистам
- За эффективность, высокие результаты и качество труда
- За наличие квалификационной категории
- За продолжительность непрерывной работы
- Премии и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные коллективным договором и (или) ЛНА учреждения
- По грантам Правительства Москвы

Приложение 3 к приказу ДЗМ от 09.06.2012г. № 531 (с изменениями и дополнениями)



Важные изменения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

✓ Федеральный закон от 31.12.2017 N 502-ФЗ «О внесении изменений в статью 360 Трудового кодекса Российской Федерации»

Нарушение порядка оформления трудовых отношений между работником и работодателем будет являться основанием для проведения в отношении работодателя внеплановой проверки

Установлено, что **основанием для проведения внеплановой проверки будет являться**, ***в числе прочего***, **поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений** граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации **о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем**

✓ Проект Федерального закона
О внесении изменений в часть 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях

➢ **Усиление административной ответственности** ***за ограничение работников в праве выбора кредитной организации в целях перечисления заработной платы в безналичном порядке.***

Недопущение воспрепятствования работодателем осуществлению работником права на изменение кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата.

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -
влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Действующая редакция

Договорное регулирование заработной платы работников.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Правовое регулирование заработной платы осуществляется

2. В договорном порядке – соглашениями и коллективными договорами, а также локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Понятие «социального партнерства в сфере труда»

(статья 23 ТК РФ)

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Стороны социального партнерства
(статья 25 ТК РФ)

РАБОТНИКИ = **РАБОТОДАТЕЛИ***

** в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.*

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Уровни социального партнёрства
(статья 26 ТК РФ)

- Федеральный;
- Межрегиональный;
- Региональный;
- Отраслевой;
- Территориальный;
- Локальный.

Формы социального партнерства
(статья 27 ТК РФ)

- Коллективные переговоры;
- Взаимные консультации;
- Участие работников, их представителей в управлении организацией;
- Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых вопросов.

Понятие «Соглашения»

(статья 45 ТК РФ)

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции..

Федеральный уровень социального партнерства

Российская трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ
«О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений **разрабатываются ежегодно** Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений ***в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации*** в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

Федеральный уровень социального партнерства

Российская трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Статья 3. Основные цели и задачи Комиссии

1. **Основными целями** Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

2. **Основными задачами** Комиссии являются:

1) ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (далее - генеральное соглашение);

2) **содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне**;

3) проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

4) согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

5) рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;

6) распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии;

7) изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Пункт 4 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год.

*Доход людей, работающих в бюджетной сфере, непосредственно должен зависеть не только лишь от сложности труда и квалификации, но и от качества, количества выполненной работы;

***Размер заработной платы не ограничен;**

*За труд, который имеет равную ценность, оплата должна быть одинаковой;

*Реальные зарплаты должны повышаться.

Московское трехстороннее соглашение на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей

Пункты 3.1.1. Соглашения

Размер минимальной заработной платы в городе Москве пересматривается ежеквартально и **устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы**, утвержденного постановлением Правительства Москвы.

В случае снижения величины прожиточного минимума в городе Москве размер минимальной заработной платы сохраняется на прежнем уровне.

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Пункт 3.1.2. Соглашения

Размер МЗП **устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу постановления Правительства Москвы**, устанавливающего величину прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы.

Период действия	Сумма (рублей в месяц)
01.10.2018-	18 781
01.10.2017-30.09.2017	18 742
01.07.2017-30.09.2017	17 642
01.10.2016-30.06.2017	17 561

Прожиточный минимум трудоспособного населения за 2 кв. 2018г. – 18 781 рубля.

Постановление Правительства Москвы от 19.09.2018 N 1114-ПП.

Пункт 3.1.3. Соглашения

Размер минимальной заработной платы в городе Москве не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда и **включает минимальную сумму выплат работнику**, *отработавшему месячную норму рабочего времени*, установленную законодательством Российской Федерации, и *исполнившему свои трудовые обязанности* (норма труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Московское трехстороннее соглашение на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Вступает в силу с 01.01.2019г.

Пункт 3.13. Соглашения

Разрабатывать системы нормирования труда, которые определяются в соответствии с законодательством с учетом мнения представителей профсоюзных организаций или устанавливаются коллективным договором, и применять их.

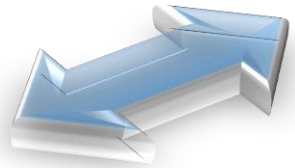
Пункт 3.14. Соглашения

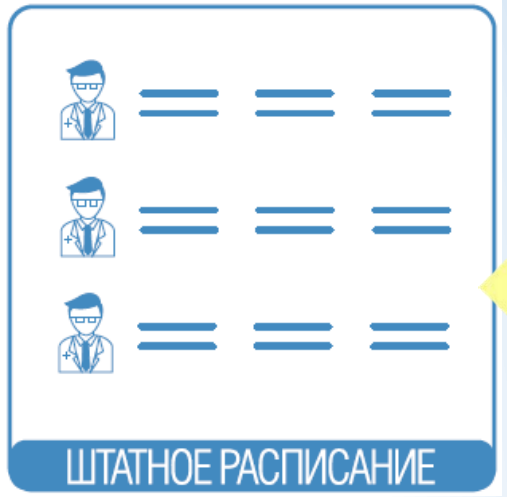
Устанавливать размер заработной платы работнику в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, ***включая оклады (должностные оклады)***, тарифные ставки, *рассчитанные с учетом установленной в организации системы нормирования труда*, ***повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам)***, тарифным ставкам, ***выплаты компенсационного и стимулирующего характера***, которые установлены соглашением, коллективным договором, а также локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, *принятыми с учетом мнения (по согласованию) соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).*

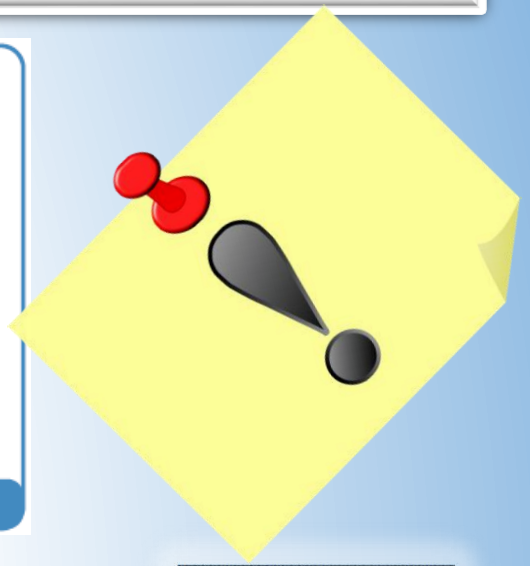
Важно!

Пункт 3.15. Соглашения

Устанавливать штатные расписания организаций на основании норм труда, *которые утверждаются руководителем организации с участием выборного органа профсоюзной организации* в соответствии с коллективным договором, соглашением.







- ✓ **Подписано 08 апреля 2016г.** Председателем Профсоюза работников здравоохранения г. Москвы Ремизовым С.В. и руководителем Департамента здравоохранения г. Москвы Хрипуном А.И.

- ✓ **Зарегистрировано 12 апреля 2016г.** в Департаменте труда и социальной защиты населения г. Москвы

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Действует со дня подписания в течение 3 лет

Правовое регулирование на локальном уровне:

Коллективный договор

Положение об оплате труда работников и иные положения

Иные локальные нормативные акты организации, регламентирующие вопросы нормирования и оплаты труда

Понятие «Коллективный договор»

Часть 1 статьи 40 ТК РФ

Коллективный договор – *правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.*

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников
здравоохранения г. Москвы

2018

Структура Коллективного договора

Положение об оплате труда

Коллективный договор

Часть 2 статьи 41 ТК РФ

п. 1.7 двустороннего отраслевого соглашения между Департаментом здравоохранения г. Москвы и Профсоюзом работников здравоохранения г. Москвы

Содержание и структура коллективного договора
(статья 41 ТК РФ)

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

П.1.7. Двустороннего отраслевого соглашения

между ДЗМ и Профсоюзом работников здравоохранения г. Москвы

В области развития социального партнерства стороны обязуются включать в коллективные договоры, принимаемые в организациях ДЗМ, вопросы:

- Правовой регламентации режима труда и отдыха
- Выплаты пособий по временной нетрудоспособности
- Гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда
- **Системы оплаты труда и материального стимулирования работников**
- Охраны труда, в том числе финансирования мероприятий по охране труда в организациях ДЗМ
- Дополнительных гарантий и компенсаций работникам в случае проведения работодателем мероприятий по сокращению штатов
- Социальной защиты работников
- Обеспечения условий работникам для приема горячего питания
- Молодежной политики
- Создания работодателем условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (п.34)

При применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на:

*** необходимость формирования в Положениях об оплате труда, разрабатываемых в учреждениях, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения**

Примерные разделы Положения об оплате труда

1. Общие положения
2. Основные условия оплаты труда
3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера
4. Оплата труда отдельных категорий работников
5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
7. Заключительные положения

Порядок и условия установления выплат социального характера

Коллективный договор и (или) локальные нормативные акты

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем ***с учетом мнения представительного органа работников (Первичная профсоюзная организация).***

Статья 135 ТК РФ

- **Ст. 372 ТК РФ** - Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

- **Ч.4 Ст. 8 ТК РФ** - ЛНА, принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению

ВАЖНО!!!

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Статья 44
ТК РФ

ВАЖНО!

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры **не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными** трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, **то они не подлежат применению.**

Статья 9 ТК РФ

Индивидуально-договорное регулирование заработной платы

Трудовой договор - эффективный контракт

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Понятие трудового договора дано в статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации

Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную эти соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка действующие у данного работодателя.

Эффективный контракт -

это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы

- его должностные обязанности,
- условия оплаты труда,
- показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 74 ТК РФ

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

2018

Цель введения эффективного контракта

Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012г. № 2599-р

Приказ Минздрава России от 28.06.2013г. № 421

ЯВЛЯЕТСЯ

установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников медицинских организаций от объема и качества предоставляемых медицинских услуг (обеспечения предоставления медицинских услуг).

ВАЖНО!

*В отношении **каждого работника** должны быть уточнены и конкретизированы*:

его трудовая функция,
показатели и критерии оценки эффективности деятельности,
установлен размер вознаграждения,
а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Трудовые отношения с работником учреждения оформляются в соответствии:

Системой оплаты труда работников учреждения;
Системой нормирования труда;
Условиями труда работников по итогам проведения специальной оценки условий труда;
Режимом рабочего времени и времени отдыха;
Штатным расписанием учреждения;
Условиями, определяющими в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

п. 3 приказа Минтруда России от 26.04.2013г. № 167н

2018

Содержание трудового договора (эффективного контракта).

Часть 1 статьи 57 ТК РФ

Указываются:

- Фамилия, имя, отчество работника
- Наименование работодателя
- Сведения о документах, удостоверяющих личность работника
- Идентификационный номер налогоплательщика
- Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями
- Место и дата заключения трудового договора

Статья 57 Трудового кодекса РФ

Содержание трудового договора (эффективного контракта).

УСЛОВИЯ

Обязательные:

-место работы,
-трудовая функция,
-дата начала работы,
-условия оплаты труда,
-режим рабочего времени и времени отдыха,
-гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
-условия, определяющие в необходимых случаях характер работы,
-условия труда на рабочем месте,
-условия об обязательном социальном страховании работника,
-иные условия.

Дополнительные:

-об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте,
-об испытании,
-о неразглашении охраняемой законом тайны,
-об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя,
-о видах и об условиях дополнительного страхования работника,
-об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи, и иные условия

Пункт 5 приложения 1 к приказу ДЗМ от 09.06.2012г. № 531

Трудовые отношения с работником

оформляются

На основе эффективного контракта, в котором уточнены и конкретизированы его должностные обязанности (трудовая функция), условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда и меры социальной поддержки.

Введение эффективного контракта подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров.

2018

Трудовой договор с работником государственного (муниципального) учреждения

Примерная форма → Приложение № 3 к Программе (Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р)

Рекомендации по оформлению → Приказ Минтруда России от 26.04.2013г. № 167н

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013г. № 167н

«Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

Трудовой договор → Заключают работник и работодатель при поступлении на работу работника

Дополнительное соглашение к трудовому договору → Оформляется с работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также **о причинах**, вызвавших необходимость таких изменений, **работодатель обязан уведомить** работника в письменной форме **не позднее чем за два месяца** (статья 74 ТК РФ).

Заработная плата работников *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)* при изменении системы оплаты труда учреждения **должна быть** установлена в размере **не меньше** заработной платы *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Единые рекомендации РТК

ВНИМАНИЕ!!!

Условия оплаты труда, ***определенные трудовым договором***, **не могут быть ухудшены** по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, ***определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами***, **не могут быть ухудшены** по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 135 ТК РФ

Государственная политика в области регулирования трудовых отношений

Взаимодействие основных социальных групп общества

Государственное регулирование

ГОСУДАРСТВО (MIN)

РАБОТНИКИ

РАБОТОДАТЕЛИ

Договорное регулирование

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – Коллективный договор, как инструмент реализации возможности установления дополнительных условий на уровне организации (в части оплаты труда)

ПЛАН ОБУЧЕНИЯ

НА 2018-2019 УЧЕБНЫЙ ГОД

Утвержден Президиумом Профсоюза
(Постановление от 27 июня 2018 г. № 20-2)

Время начала занятий, дата обучения	Повышение квалификации Темы занятий
15:00 28.11.2018	Эффективный контракт и его роль в реализации майских указов Президента. Оценка работников по результатам их труда
15:00 27.02.2019	Отражение условий оплаты работников в коллективном договоре. Роль представительных органов работников в вопросах оплаты труда. Мотивация

Категория слушателей

Председатели первичных профсоюзных организаций и их резерв

(до 30 человек)

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

НА БАЗЕ ПРОФСОЮЗА

ЦЕЛЬ – ДВИЖЕНИЕ – ДИАЛОГ – РЕШЕНИЕ!

- ✓ *Центр поддержки работников медицинских организаций г. Москвы*
- ✓ *Онлайн-поддержка медицинских работников и актуальная информация*

Горячая линия: +7 495 690-09-42

Официальный сайт Профсоюза: www.medprofsouz.ru

- ✓ *По вопросам оплаты труда:*

Отдел экономической работы и оплаты труда Управления правового обеспечения аппарата Профсоюза

Тел: (495) 690-08-81
(495) 690-08-31
Эл. почта econ@medprofsouz.ru
econ1@medprofsouz.ru
econ2@medprofsouz.ru

Региональная общественная организация
Профессиональный союз работников здравоохранения г. Москвы

Мы работаем на стабильное сегодня и уверенное завтра, защищая права, сохраняя силы и время работников медицинских организаций города Москвы!