

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**в помощь комитетам профсоюза**  
**всех уровней по защите законных прав**  
**работников здравоохранения**  
**в вопросах оплаты труда**

*(одобрены на заседании Президиума ЦК Профсоюза,  
постановление от 23.11.2009 г. № 16-48)*

Подготовлены

Отделом экономической работы и заработной платы  
Аппарата Профсоюза работников здравоохранения РФ

Москва 2009

Приложение к журналу «Профсоюзная тема»

---

Уважаемые коллеги!

Данные Рекомендации подготовлены в целях оказания методической помощи комитетам профсоюза всех уровней по защите законных прав работников здравоохранения в вопросах оплаты труда.

В современных условиях участие Профсоюза в формировании систем заработной платы в учреждениях и в работе по обеспечению контроля за соблюдением законных прав и интересов членов профсоюза в вопросах оплаты труда приобретают особую актуальность.

Обусловлено это действующим трудовым законодательством, в соответствии с которым все вопросы регулирования заработной платы работников бюджетных учреждений отнесены на уровень субъекта Российской Федерации, муниципального образования, а системы оплаты труда, устанавливаются в учреждении работодателем с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

Кроме того, за профсоюзами закреплено право на осуществление контроля за соблюдением норм, регулирующих вопросы оплаты труда.

В этих условиях существенно возрастает роль и значение профсоюзов как представителей и защитников социально-экономических интересов своих членов.

В целях осуществления эффективного общественного контроля за правильным установлением и применением нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, начислением в полном размере и своевременной выплатой заработной платы, выделением и объективным использованием в полном объеме средств на премирование работников, установлением в учреждении и предоставлении предусмотренных законодательством льгот и компенсаций, профсоюзным комитетам, профсоюзному активу необходимо тщательное изучение нормативной правовой базы, регламентирующей вопросы оплаты труда.

В этой связи в предлагаемых Рекомендациях излагаются положения Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих правовые основы деятельности профсоюзов по участию в формировании систем оплаты труда и защите трудовых, социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюза. Подробно изложены основы Трудового кодекса Российской Федерации по регулированию вопросов заработной платы работников бюджетной сферы, а также основные положения правового регулирования перехода учреждений здравоохранения на новые условия оплаты труда. Важное место в Рекомендациях отведено работе профкомов по участию в формировании и реализации новых систем оплаты труда в учреждениях и контролю за соблюдением принятых норм и положений об оплате труда.

Председатель Профсоюза

М.М. Кузьменко

# Глава 1.

## ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ

### 1. Конституция Российской Федерации — основной источник норм защиты прав и интересов граждан



Среди источников трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей **основным Законом — актом, обладающим высшей юридической силой, является Конституция Российской Федерации.**

**Конституция Российской Федерации** — это документ прямого действия, устанавливающий основные положения правовой системы, закрепляющий исходные начала, характерные для всех отраслей права, в том числе для **ТРУДОВОГО**.

Согласно статье 7 Конституции Российской Федерации:

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

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.

Среди законов в сфере труда важнейшим является **Трудовой кодекс Российской Федерации**.



**Трудовой кодекс Российской Федерации —  
это кодифицированный источник  
трудового права.**

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (далее — ТК РФ) **основными принципами правового регулирования трудовых отношений являются:**

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку.

Важнейшую роль играют государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, *а также защитная функция профсоюзов.*

**Основными способами защиты трудовых прав работников являются:**

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контроль, осуществляемый профессиональными союзами по защите трудовых прав и законных интересов работников;
- право работников по самозащите трудовых прав.

**В условиях осуществления социально-экономических преобразований существенно возрастают роль и значение профсоюзов как представителей и защитников социально-экономических интересов своих членов.**



**«Государство заинтересовано в сильных и ответственных социальных партнерах. Таких партнерах, которые способны активно содействовать защите социально-трудовых прав и интересов граждан... Рассчитываю, что профсоюзы достойно справятся с этой миссией».**

*Из выступления Д.А. Медведева  
на заседании Генерального Совета ФНПР  
29.01.2008 года*

## **2. Правовые основы деятельности профсоюзных комитетов по защите трудовых прав и законных интересов работников по вопросам оплаты труда**

Право на создание профессиональных союзов и свободу деятельности общественных организаций предоставлено Конституцией Российской Федерации.

# **КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

## **Статья 30 (извлечение)**

**Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.**

**Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.**

Деятельность профсоюзов по осуществлению защиты социально — трудовых прав и интересов граждан регламентируется Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ (в ред. Федерального закона от 30. 12.2008 № 309-ФЗ) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон о профсоюзах).



Согласно статье 11 названного Закона:

**Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.**

**Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.**

### 3. Участие профессиональных союзов в принятии новых нормативных правовых актов в социально-трудовой сфере

Одним из основных прав, предоставленных профессиональным союзам, является *право профессиональных союзов, связанное с принятием новых нормативных правовых актов в социально-трудовой сфере.*

Действующим законодательством предусмотрено, что:



- проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются **федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций);**

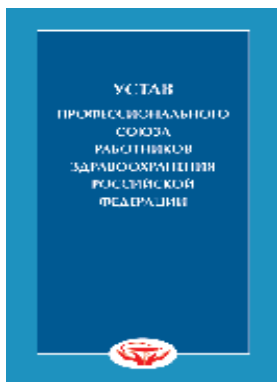
- проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, **органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов;**

**В ЕДИНСТВЕ  
НАША СИЛА!**



- проекты локальных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников предприятия, организации, учреждения, рассматриваются и принимаются **работодателем с учетом мнения соответствующих комитетов профсоюза, в порядке установленном ТК РФ.**

Право представлять и защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых, а также в области коллективных прав и интересов работников рассматривается как основополагающее направление деятельности профсоюза, оно **определяется и конкретизируется в Уставах профсоюзов.**



**Уставом Профсоюза  
работников здравоохранения  
Российской Федерации  
предусмотрено, что  
основными целями деятельности  
Профсоюза работников здравоохранения  
Российской Федерации являются:**

- представительство прав и интересов членов Профсоюза;
- защита профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

Профсоюз способствует созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня членов Профсоюза и членов их семей.

Профсоюз представляет и защищает в органах государственной власти, органах местного самоуправления и иных организациях, объединениях работодателей законные права и интересы членов Профсоюза по индивидуальным и коллективным трудовым отношениям, а также права и интересы трудовых коллективов, касающиеся работников отрасли, в целом.

#### **4. Деятельность профсоюзов по реализации предоставленных прав участия в принятии новых нормативных правовых актов**

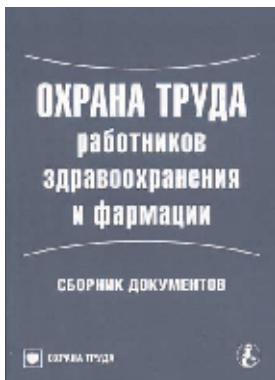
В целях осуществления предоставленных прав участия в принятии новых нормативных правовых актов соответствующие органы профсоюзов и их объединения:

- 1) обеспечивают своевременное получение готовящихся законопроектов и нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы, с тем, чтобы их рассмотреть и высказать предложения и замечания, иметь возможность защитить интересы работников;
- 2) проводят предварительные консультации с соответствующими органами законодательной и исполнительной власти или на Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в целях выработки наиболее обоснованных и приемлемых для работников решений;
- 3) определяют порядок участия профсоюзов в рассмотрении такого рода актов, а также обсуждения и реализации вносимых профсоюзами предложений.

В ряде законов о профессиональных союзах субъектов Российской Федерации определено, что *профсоюзным комитетам* и их органам предоставляется право законодательной инициативы, т.е. право на разработку и внесение в органы законодательной власти субъектов Российской Федерации, в соответствии с установленной процедурой, проектов законов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников.

## 5. Участие профессиональных союзов в правовом регулировании систем оплаты труда

Статьей 11 «Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников» Закона о профсоюзах определено:



**Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.**

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (из статьи 135 ТК РФ).

## 6. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде

Статьей 19 Закона о профсоюзах «Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде» определено:

**Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам:**

- трудового договора (контракта);
- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты труда;
- гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ,

**а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.**

**Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.**

Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам:

- оплаты труда;
  - гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ,
- также закреплено статьей 370 ТК РФ.**



## ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

### Из статьи 370.

**Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.**

Основные положения порядка осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде определены статьей 19 Закона о профсоюзах, согласно которой:

**Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.**

**Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.**

В ТК РФ эти нормы представлены в более развернутом виде:

## ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(в редакции Федерального закона от 10.11.2009 № 260-ФЗ)

### Из статьи 370.

**Профсоюзные инспекторы труда  
в установленном порядке имеют право**

**беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение,**

**для проведения проверок соблюдения:**

- трудового законодательства;
- иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- законодательства о профессиональных союзах;
- выполнения условий коллективных договоров;
- выполнения условий соглашений.

**Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют:**

- с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- его территориальными органами;
- другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

**7. Учет мнения профсоюзов при принятии решений, связанных с социально — трудовыми правами и интересами работников**

Статьей 371 ТК РФ установлено, что работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, в том числе *статьями, регулирующими вопросы оплаты труда:*

**135** «Установление заработной платы»

**144** «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений»;

**147** «Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»

**154** «Оплата труда в ночное время»;

**162** «Введение, замена и пересмотр норм труда».

## 8. Порядок учета мнения профсоюзных органов

Порядок учета мнения профсоюзных органов определен статьей 372 ТК РФ, согласно которой:

### 1. Работодатель в случаях, предусмотренных:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- другими федеральными законами;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- коллективным договором;
- соглашениями,

**перед принятием решения направляет проект** локального нормативного акта и обоснование по нему **в выборный орган первичной профсоюзной организации**, представляющий интересы всех или большинства работников.

### 2. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

**2.1. Не позднее 5 (пяти) рабочих дней** со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю **мотивированное мнение по проекту** в письменной форме.

**2.2.** В случае если мотивированное мнение *выборного органа первичной профсоюзной организации*:

- не содержит согласия с проектом локального нормативного акта;
- содержит предложения по его совершенствованию,

#### **работодатель:**

- а) может согласиться с ним;
- б) либо обязан в течение 3 трех дней после получения мотивированного мнения **провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников** в целях достижения взаимоприемлемого решения.

### 3. При недостижении согласия:

- а) возникшие разногласия оформляются протоколом;
- б) после этого работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

### 4. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

также **имеет право** начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

## Глава 2.

# ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРАВОВАЯ ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 1. Основные понятия, определения

*Одним из основных принципов* правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

**Конвенцией относительно защиты заработной платы, заключенной в Женеве в июле 1949 года и ратифицированной СССР в январе 1961 года, определено следующее значение «заработной платы»:**

**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.**

Согласно статье 129 ТК РФ:

**Заработная плата** — 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).

**Тарифная ставка** — фиксированный размер оплаты труда работника за *выполнение нормы труда* определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовый оклад (базовый должностной оклад)** — это *минимальный оклад* работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, *без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат*.

**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.

**Компенсационные выплаты** — выплаты, связанные с характером и условиями труда.

**Стимулирующие выплаты** — выплаты, к которым относятся не только доплаты и надбавки стимулирующего характера, но и премии, иные поощрительные выплаты, перечень которых открыт.

Определение заработной платы можно представить так:

## Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от:

- квалификации работника;
- сложности;
- количества;
- качества;
- условий выполняемой работы, а также:

### компенсационные выплаты:

- доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты и надбавки за работу в особых климатических условиях;
- иные выплаты компенсационного характера.

### стимулирующие выплаты:

- доплаты стимулирующего характера;
- надбавки стимулирующего характера;
- иные поощрительные выплаты.

## 2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

Система государственных гарантий по оплате труда работников установлена статьей 130 ТК РФ.

### ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

#### Из статьи 130.

#### Основные государственные гарантии по оплате труда работников включают:

- величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности и неплатежеспособности работодателя;
- государственный надзор за полной, своевременной выплатой и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

В данной статье содержится лишь перечень этих гарантий. Раскрываются названные гарантии в следующих статьях ТК РФ и иных нормативных правовых актах:

- о минимальном размере оплаты труда — ст.ст. 133, 133.1, 421 ТК РФ, Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (в ред. Фед. закона от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда»;
- о базовом окладе (базовом должностном окладе), базовой ставке заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений — ст. 144 ТК РФ;
- о мерах, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы — ст. 134 ТК РФ;
- об ограничении перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы — ст.ст. 137, 138 ТК РФ, а также гл. 23 Налогового кодекса Российской Федерации;

- об ограничении оплаты труда в натуральной форме — ст. 131 ТК РФ;
- о государственном надзоре и контроле за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы и реализацией гарантий по оплате труда — гл. 57 ТК РФ;
- об ответственности работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством в отношении оплаты труда — ст. ст. 142, 236 ТК РФ и а также ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации;
- о сроках и очередности выплаты заработной платы — ст. 136 ТК РФ.

### 3. Минимальный размер оплаты труда

Одной из основных гарантий по оплате труда работников является **величина минимального размера оплаты труда**, обязательность которого обеспечивается силой закона.

Согласно статье 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации Федеральным законом.

Согласно названной статье ТК РФ:

#### **Минимальный размер оплаты труда обеспечивается:**

##### **■ организациями, финансируемыми из:**

- а) федерального бюджета;
- б) бюджетов субъектов Российской Федерации;
- в) местных бюджетов –

##### **за счет средств соответствующих бюджетов, а также:**

- внебюджетных средств;
  - средств, полученных от предпринимательской деятельности;
  - средств, полученных от иной приносящей доход деятельности;
- ##### **■ другими работодателями – за счет собственных средств.**

В настоящее время минимальный размер заработной платы установлен Федеральным законом от 24 июня 2008 года № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального Закона «О минимальном размере оплаты труда» и с 1 января 2009 года составляет 4330 рублей в месяц.

Федеральным законом от 1 октября 2003 г. № 127-ФЗ (в ред. Федерального Закона от 20.04.2007 г. №154-ФЗ), предоставлено право субъекту Российской Федерации вводить более высокие размеры минимальной оплаты труда за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации.

Статьей 133.1. ТК РФ определен порядок установления минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации:

**В субъекте Российской Федерации  
региональным соглашением о минимальной  
заработной плате может устанавливаться  
размер минимальной заработной платы  
в субъекте Российской Федерации.**

**Размер минимальной заработной платы  
в субъекте Российской Федерации  
не может быть ниже  
минимального размера оплаты труда,  
установленного Федеральным законом.**

#### **4. Повышение уровня реального содержания заработной платы**

Важнейшей гарантией, предусмотренной ТК РФ, является повышение уровня реального содержания заработной платы, которая включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Статьей 134 ТК РФ предусмотрено, что организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, 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.

Условие об индексации заработной платы может быть предусмотрено и в трудовом договоре с работником.

Это условие, как и другие условия трудового договора, может быть впоследствии изменено только по соглашению сторон и в письменной форме.

#### **5. Установление заработной платы**

Способ соизмерения размера вознаграждения за труд с его результатами либо затратами является системой оплаты труда.

Системы оплаты труда могут быть различными. Две из них являются основными и соответствуют двум основным способам учета затрат труда.

**Первый способ** — это учет отработанного времени. При таком учете применяется **повременная система оплаты труда**, когда оплате подлежит проработанное количество рабочего времени.



**Второй способ** — это учет количества произведенной работником продукции надлежащего качества либо выполненных им операций. В этом случае труд оплачивается на основе **сдельной системы оплаты труда**.

Повременная и сдельная системы оплаты труда применяются в сочетании с системами премирования, стимулирования.

Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Статьей 135 ТК РФ установлено, что:

**Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда, включая:**

- **размеры окладов (должностных окладов);**
- **размеры доплат и надбавок компенсационного характера,**
- **системы доплат и надбавок стимулирующего характера,**

**коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами**

**в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

Эта же статья предусматривает и обязательность *учета мнения представительного органа работников при установлении систем оплаты труда:*

**Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.**

При установлении заработной платы необходимо соблюдать нормы **статьи 8 ТК РФ**, определяющие, что:

**Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению.**

**Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.**

## **6. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений**

В бюджетных учреждениях всех уровней системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами. Согласно статье 144 ТК РФ:

**Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:**

**В федеральных государственных учреждениях**

- коллективными договорами;
- соглашениями;
- локальными нормативными актами

**в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.**

## **В государственных учреждениях субъектов Российской Федерации**

- коллективными договорами;
- соглашениями;
- локальными нормативными актами;
- **законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.**

**в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.**

## **В муниципальных учреждениях**

- коллективными договорами;
- соглашениями;
- локальными нормативными актами;
- **законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;**
- **нормативными правовыми актами органов местного самоуправления**

**в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.**

Статья ТК РФ также предусматривает *порядок установления системы оплаты труда*:

### **Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом:**

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих,
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- **мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.**

Статьей 144 ТК РФ в оборот правового регулирования введено понятие «профессиональные квалификационные группы» (далее – ПКГ):

**Профессиональные квалификационные группы – это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом:**

- сферы деятельности;
  - на основе требований к:
    - а) профессиональной подготовке;
    - б) уровню квалификации,
- которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.**

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются Минздравсоцразвития России.

**Фактически, ПКГ можно рассматривать как важнейший элемент системы дополнительных гарантий для работников государственных и муниципальных учреждений, так как они предусматривают соответствующую дифференциацию окладов работников с учетом уровня подготовки, специфики и сложности труда работников.**

## **7. Оплата труда в особых условиях**

Статьей 146 Трудового кодекса Российской Федерации установлено что:

**Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.**

**В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.**

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

Согласно статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

**Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

**Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.**



**Постановлением Правительства Российской Федерации от 20. 11. 2008 г. N 870**

**«Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»**

предусмотрено по результатам аттестации рабочих мест повышение оплаты труда **не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада)**, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

С учетом специфики условий труда отдельных категорий работников оплата их труда может регулироваться специальными актами.

## 7.2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Работа в местностях с тяжелыми климатическими условиями является самостоятельным основанием для установления повышенной оплаты труда.

Повышение оплаты труда производится на основе районных коэффициентов и надбавок к заработной плате за стаж работы в отдельных регионах с неблагоприятными климатическими условиями.

Размеры районных коэффициентов и процентные надбавки установлены соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размер заработка, на который начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы, пределом не ограничен.

Статьей 148 ТК РФ установлено:

**Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

## 7.3. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

ТК РФ закреплено право работника на повышенную оплату его труда, если он выполняет работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Повышение оплаты производится путем дополнительных выплат.

Статьей 149 ТК РФ установлено:

**При выполнении работ:**

- различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей);
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных,

**работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.**

**Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

#### **7.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

В соответствии со ст. 60<sup>2</sup> ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть предложено совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, и установлен срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем.

При этом работнику предоставлено право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодателю — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив письменно работника об этом не позднее чем за три дня.

Статьей 151 ТК РФ определено, что работникам, на которых возложены все или часть обязанностей временно отсутствующего работника, за выполнение этих обязанностей производится доплата. Размеры указанных доплат устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**При:**

- совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы;
- исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

**работнику производится доплата.**

**Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.**

## 7.5. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочной признается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности. Основные положения оплаты сверхурочной работы определены ст. 152 ТК РФ.

### Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

### Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться:

- коллективным договором,
- локальным нормативным актом;
- трудовым договором.

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

## 7.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть предусмотрен в соглашениях, коллективном и трудовом договорах, но во всех случаях он не может быть ниже предусмотренного в ст. 153 ТК РФ:

### Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

- а) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;



**б) 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.**

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

### **7.7. Оплата труда в ночное время**

Согласно статье 154 ТК РФ оплата труда за работу в ночное время осуществляется в следующем порядке:

**Каждый час работы в ночное время  
оплачивается в повышенном размере по сравнению  
с работой в нормальных условиях,  
но не ниже размеров,  
установленных трудовым законодательством  
и иными нормативными правовыми актами,  
содержащими нормы трудового права.**

Согласно Постановлению 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 установлен в размере 20% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в учреждении коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

## **8. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников**

Статьей 350 ТК РФ установлены особенности регулирования труда медицинских работников, которые предусматривают следующее:

**Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.**

**Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей.**

**Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации.**

Правам и социальной защите медицинских и фармацевтических работников посвящен раздел X Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1, с последующими изменениями (Ведомости РФ. 1993. № 33. Ст. 1318) (далее — Основы).

### **ОСНОВЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН от 22 июля 1993 года № 5487-1**

(в редакции Федерального закона от 30.12.2008 № 309-ФЗ)

#### **Раздел X.**

### **ПРАВА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 №122-ФЗ)

Названными Основами регламентируются условия, при соблюдении которых работник имеет право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью в Российской Федерации.

## 9. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Статьей 136 ТК РФ, регламентирующей порядок, место, и сроки выплаты заработной платы, предусмотрено следующее:

### 1. Порядок выплаты заработной платы.

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

- о составных частях заработной платы;
- о размерах произведенных удержаний;
- об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

### 2. Место выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается работнику:

- в месте выполнения им работы;
- либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных:
  - коллективным договором;
  - трудовым договором.

### 3. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- коллективным договором;
- трудовым договором.

## 10. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Работодатель и (или) уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Согласно статье 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 и иными федеральными законами.**

Нарушение требования ТК РФ о своевременной и полной выплате работнику заработной платы и иных причитающихся ему сумм — это нарушение трудового законодательства, ответственность за которое предусмотрена ст. 142 ТК РФ.

Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат свыше двух месяцев, совершенная руководителем организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, *влечет уголовную ответственность.*

*Статьей 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации определено:*

**Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, ...совершенная руководителем организации, работодателем – физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности, –  
наказывается штрафом, ...либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, ...либо лишением свободы на срок до двух лет.  
Тоже деяние, повлекшее тяжкие последствия, –  
наказывается штрафом, ...либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности... на срок до трех лет или без такового.**

# Глава 3.

## ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

### 1. Принципы формирования систем оплаты труда работников федеральных, региональных и муниципальных учреждений

В целях обеспечения установленных прав и гарантий работников, а также оказания методической помощи в формировании систем оплаты труда в бюджетных учреждениях в соответствии со ст. 135 ТК РФ решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социального трудового отношений (от 10.12.2008 года, протокол № 8) утверждены **Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2009 год** (далее — Единые рекомендации).

Согласно Единым рекомендациям формирование систем оплаты труда работников учреждений должно осуществляться на основе следующих принципов:

1. Верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации.

2. Установление государственными и муниципальными учреждениями систем оплаты труда, **включая:**

- размеры тарифных ставок, окладов, ставок заработной платы,
- доплат и надбавок компенсационного характера,
- доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его:

- квалификации;
- сложности выполняемой работы;
- количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

4. Обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации и различий, не связанных с деловыми качествами работников.

5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений бюджетной сферы и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством.

## 2. Основные подходы к формированию систем оплаты труда работников бюджетных учреждений

### Формирование систем оплаты труда, включающих:

- размеры окладов, ставок заработной платы, устанавливаемых по ПКГ на основе требований к подготовке и уровню квалификации с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- размеры выплат компенсационного характера,
- размеры выплат стимулирующего характера,

#### осуществляется с учетом:

- а) повышения достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- г) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- д) порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);
- ж) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- з) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

### 3. Порядок формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

#### 3.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- е) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2009 год;
- ж) мнения представительного органа работников.**

Едиными рекомендациями предусмотрено, что:

**При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы регионального и муниципального подчинения**

**органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления**

**наряду с применением:**

- принципов формирования систем оплаты труда;
- норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права,

**рекомендуется использовать порядок формирования систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений.**

Таким образом, при разработке систем оплаты труда в учреждениях здравоохранения регионального и муниципального подчинения целесообразно предварительно изучить порядок формирования оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений системы Минздравсоцразвития России.

Основополагающим нормативным актом по переходу учреждений федерального подчинения на новые условия оплаты труда является:



**Постановление Правительства Российской Федерации  
от 05.08.2008 года № 583 (в ред. от 29.09.2008 г. № 725)  
«О введении новых систем оплаты труда работников федеральных  
бюджетных учреждений и федеральных государственных органов,  
а также гражданского персонала воинских частей, учреждений  
и подразделений федеральных органов исполнительной власти,  
в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней  
служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется  
на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников  
федеральных государственных учреждений»**

Постановление предусматривает:

- единые сроки перехода учреждений федерального уровня на новые условия труда;
- выделение на эти цели дополнительных финансовых средств в размере 30% от фонда оплаты труда;
- порядок формирования должностных окладов руководителя;
- разработку федеральными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений.

Во исполнение Постановления Минздравсоцразвития России утверждены Рекомендации по разработке федеральными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета положений по оплате труда для своих подведомственных учреждений.



**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 14.08.2008 года № 425н  
«Об утверждении Рекомендаций по разработке  
федеральными государственными органами и учреждениями — главными  
распорядителями средств федерального бюджета  
примерных положений об оплате труда работников  
подведомственных федеральных бюджетных учреждений»**

В рамках реализации Постановления и в соответствии с данными Рекомендациями государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета разработаны и утверждены следующие Примерные положения по переходу на новую систему оплаты труда федеральных бюджетных учреждений:



**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 28.08.2008 года № 462н**

**«О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»**

**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 28.08.2008 года № 463н**

**«О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»**

**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 28.08.2008 года № 464н**

**«О введении новой системы оплаты труда работников санаторно-курортных федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»**

**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 25.09.2008 года № 522н**

**«О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»**

**Приказ Федеральной службы по надзору  
в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека  
от 14.08.2008 года № 285**

**«О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора»**

**Приказ Федерального медико-биологического агентства  
от 03.09.2008 г. № 305**

**«О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных ФМБА России»**

**Постановление Президиума Российской Академии медицинских наук  
от 17.09.2008 г. № 154**

**«О введении с 1 декабря 2008 г. новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений, подведомственных РАМН»**

Примерными положениями об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений **рекомендованы:**

**минимальные оклады по ПКГ;**

**повышающие коэффициенты:**

- по занимаемой должности;
- персональный;
- по учреждению и подразделению;
- за квалификационную категорию;
- за выслугу лет;

**выплаты компенсационного характера;**

**выплаты стимулирующего характера.**

#### **4. Формирование должностных окладов**

Согласно нормам ТК РФ и Единым рекомендациям

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения**

**на основе:**

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ),

**с учетом:**

- а) сложности;
- б) объема выполняемой работы.

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Требования к профессиональной подготовке специалистов учреждений здравоохранения утверждены:



**Приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 07.07.2009 года № 415н  
«Об утверждении квалификационных требований  
к специалистам с высшим и послевузовским  
медицинским и фармацевтическим образованием  
в сфере здравоохранения»**

Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения, в целях обеспечения единых подходов к подбору и расстановке кадров, повышения из деловой квалификации, утверждены:



**Приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 06.11.2009 г. № 869  
«Об утверждении единого  
квалификационного справочника должностей  
руководителей, специалистов и служащих,  
раздел «Квалификационные характеристики  
должностей работников в сфере здравоохранения»**

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых предусмотрены в штатном расписании учреждения здравоохранения, осуществляется на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утвержденных Минздравсоцразвития России следующими приказами:



**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 06.08.2007 года № 525  
«О профессиональных квалификационных группах  
и утверждении критериев отнесения профессий рабочих  
и должностей служащих к профессиональным  
квалификационным группам»**

**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 06.08.2007 года № 526  
«Об утверждении профессиональных  
квалификационных групп должностей  
медицинских и фармацевтических работников»**

**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 31.03.2008 года № 149н**

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

**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 05.05.2008 года № 216н**

**«Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
должностей работников образования»**

**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 31.08.2007 года № 570н**

**«Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
должностей работников культуры, искусства  
и кинематографии»**

**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 29.05.2008 года № 247н**

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

**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 29.05.2008 года № 248н**

**«Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
общеотраслевых профессий рабочих»**

**В соответствии с вышеназванными приказами в каждом учреждении здравоохранения необходимо проведение дифференциации всех должностей работников по типовым должностям и трудовым функциям и отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.**

**После чего для каждой профессиональной квалификационной группы устанавливаются размеры минимальных окладов.**

Примерными положениями об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений рекомендованы следующие минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам:

## Рекомендуемые размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) федеральных бюджетных учреждений

№ п.п.	Категории персонала	Размеры минимальных окладов по ПКГ (руб.)			
		ВУЗы	НИИ	Учреждения Роспотребнадзора	Санаторно-курортные учреждения
1.	Младший медицинский и фармацевтический персонал	4330	2100	3200	3200
2.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	4550	2200	4350	4350
3.	Врачи и провизоры	5800	3560	5400	5400
4.	Руководители структурных подразделений	15 000	5800	6150	6150
5.	Рабочие	4330	1940	3150	2200
6.	Служащие	4330	2085	3400	4340
7.	Профессорско-преподавательский состав	5000			
8.	Научные работники	5000	4400		

В то же время необходимо помнить, что Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 года № 425н предусматривается, что:

**При установлении минимальных размеров окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ необходимо учитывать размер МРОТа с 1 января 2009 года –**  
**4330 рублей**

А также что:

**Основные условия оплаты труда  
могут включать рекомендуемые размеры  
повышающих коэффициентов  
к минимальным окладам (ставкам)  
по соответствующим ПКГ  
(повышающие коэффициенты к окладу  
по занимаемым должностям)**

Примерными положениями об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений **рекомендованы следующие размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности:**

**Рекомендуемые размеры повышающих  
коэффициентов по занимаемой должности  
(на примере медицинских работников)**

№ п.п.	Виды учреждений	Размеры повышающих коэффициентов
1.	Научные	0,03–0,62
2.	Высшего и дополнительного образования	0,02–1,19
3.	Санаторно-курортные	0,05–0,20
4.	Роспотребнадзора	0,05–0,20

Важным фактором при установлении размеров заработной платы работников является уровень их квалификации, который у работников здравоохранения **оценивается квалификационной категорией.**

Для учреждений федерального подчинения рекомендуется учитывать квалификационную категорию в виде повышающего коэффициента.

Примерными положениями об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений **рекомендованы следующие размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию:**

### Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию (на примере медицинских работников)

№ п.п.	Виды учреждений	Рекомендуемые размеры
1.	Научные	0,1–0,3
2.	Высшего и дополнительного образования	0,02–1,19 (квалификационная категория учитывается в повышающем коэф-те по занимаемой должности)
3.	Санаторно-курортные	0,05–0,15 до 0,20
4.	Роспотребнадзора	0,1–0,15

Примерными положениями об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений **рекомендовано** учитывать в размере заработной платы также **наличие ученой степени, почетных званий**:

### Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за ученую степень, почетное звание (на примере медицинских работников)

№ п.п.	Виды учреждений	Рекомендуемые размеры
1.	Научные	0,1–0,2
2.	Высшего и дополнительного образования	0,02–1,19 (ученая степень, почетное звание учитываются в повышающем коэф-те по занимаемой должности)
3.	Санаторно-курортные	до 0,20
4.	Роспотребнадзора	0,05–0,15

## 5. Выплаты компенсационного характера

Важнейшей составной частью заработной платы являются выплаты компенсационного характера.

При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы *регионального и муниципального подчинения* **рекомендуется учитывать:**

**Применение видов выплат  
компенсационного и стимулирующего характера,  
входящих в систему оплаты труда работников,  
в соответствии с перечнями видов выплат  
компенсационного и стимулирующего характера  
в Федеральных бюджетных учреждениях,  
утвержденными Министерством здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации.**

Перечень видов выплат компенсационного характера и порядок их установления для федеральных учреждений утвержден:



**Приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 29.12.2007 года № 822**

**«Об утверждении перечня видов выплат компенсационного  
характера в федеральных бюджетных учреждениях  
и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного  
характера в федеральных бюджетных учреждениях»**

**Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях включает:**

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.



Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **5.1. Компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.**

Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» по результатам аттестации рабочих мест предусмотрены следующие компенсации:

**повышение оплаты труда –  
не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада),  
установленной для различных видов работ  
с нормальными условиями труда  
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск –  
не менее 7 календарных дней  
сокращенная продолжительность рабочего времени  
не более 36 часов в неделю  
в соответствии со статьей 92 ТК РФ**

Минздравсоцразвития России при участии ЦК Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в настоящее время проводит работу по подготовке нормативного правового акта, регулирующего порядок предоставления и размеры названных компенсационных выплат в зависимости от класса условий труда для работников здравоохранения.

Согласно Единым рекомендациям выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к:

- окладам (должностным окладам);
- ставкам заработной платы;
- или в абсолютных размерах,

если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Примерными положениями об оплате труда работников *федеральных бюджетных учреждений* **рекомендованы** следующие размеры компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда:

## Рекомендуемые размеры компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (на примере медицинских работников)

№ п.п.	Виды учреждений	Размеры компенсационной выплаты
1.	Научные	0,15–0,60 (сохранен перечень)
2.	Высшего и дополнительного образования	не определен (устанавливается учреждением самостоятельно согласно ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации)
3.	Санаторно-курортные	не менее 0,05
4.	Роспотребнадзора	0,05–0,10

При формировании в учреждениях здравоохранения Перечня работников, имеющих право на установление повышенных размеров оплаты труда, целесообразно также руководствоваться ранее принятыми нормативными и правовыми актами.

Так, Законом Российской Федерации от 02.07.1992 г. № 3185-1, Федеральными законами Российской Федерации от 30.03.1995 г. № 38-ФЗ и от 18.06.2001 г. № 77-ФЗ предусмотрено установление повышенных размеров заработной платы работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, медицинской помощи, диагностике, лечении и обслуживании больных, инфицированных микобактериями туберкулеза, СПИД и ВИЧ-инфицированных. При этом, с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 22.08.2004 г. № 122 — ФЗ, указанными законами регламентируется **необходимость** установления данным работникам повышенных окладов, а размеры повышений — устанавливаются в учреждении.

### 5.2. Установление повышенной оплаты за работу в ночное время

В числе важнейших компенсационных выплат необходимо рассматривать установление повышенной оплаты за работу в ночное время.

Правительством Российской Федерации установлен минимальный размер указанного повышения — 20% оклада за каждый час работы в ночное время.



**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»**

Данный размер повышения предусмотрен в качестве рекомендуемой минимальной величины.

Учитывая, что указанная норма касается значительной части работников учреждений здравоохранения, при рассмотрении этого вопроса необходимо реально оценить **необходимость и возможность установления более высоких размеров выплат конкретным категориям работников.**

### **5.3. Установление повышенной оплаты за работу в иных особых условиях**

При формировании условий оплаты труда следует иметь в виду также целесообразность установления заработной платы **в повышенных размерах за работу на селе**, исходя из конкретных обстоятельств, с учетом административно-территориального деления и непосредственного участия работников в обслуживании сельского населения.

В полном объеме также должны быть реализованы действующие правовые и нормативные акты, регламентирующие установление районных коэффициентов и «полярных» надбавок **в местностях с особыми климатическими условиями.**



**Закон Российской Федерации  
от 19.02.1993 года № 4520-1**

**«О государственных гарантиях и компенсациях для лиц,  
работающих и проживающих в районах Крайнего Севера  
и приравненных к ним местностях»**

При установлении выплат компенсационного характера необходимо руководствоваться нормами трудового законодательства по данному вопросу (см. раздел 2) и следующими положениями Единых рекомендаций:

**Размеры выплат компенсационного характера  
не могут быть ниже  
размеров, установленных трудовым законодательством  
и иными нормативными правовыми актами,  
содержащими нормы трудового права.**

## 5. Выплаты стимулирующего характера

Перечень видов выплат стимулирующего характера для учреждений федерального подчинения утвержден:



**Приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 29.12.2007 года № 818**

**«Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего  
характера в федеральных бюджетных учреждениях  
и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего  
характера в федеральных бюджетных учреждениях»**

**Перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях включает:**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

При установлении выплат стимулирующего характера целесообразно учитывать необходимость применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им названных выплат (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

**Важным условием установления этих выплат в учреждениях здравоохранения является определение конкретных критериев, позволяющих оценить вклад конкретных работников при достижении результатов деятельности учреждения, объемы и качество затраченного труда.**

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в учреждениях здравоохранения устанавливаются:

- коллективными договорами;
- соглашениями;
- локальными нормативными актами.

При рассмотрении вопросов установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, исходя из уровня окладов, необходимо иметь в виду не только размер конкретной выплаты (в рублях), но и ее долю в структуре заработной платы.

Существенное уменьшение этих важнейших составляющих частей не позволит обеспечить закрепление специалистов на наиболее сложных и ответственных участках работы, стимулирование качественного труда, повышение квалификации специалистов.

## 7. Зарботная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

Зарботная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Для руководителей учреждений **федерального подчинения порядок** установления должностного оклада определен Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583 (в ред. от 29.09.2008 г. № 725) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в размере, **не превышающем 5-кратного размера средней заработной платы работников**, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, утверждаемые соответствующими федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Перечни должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, утверждены:



**Приказ Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 13.08.2008 года № 421н  
«Об утверждении перечней должностей работников,  
относимых к основному персоналу по видам экономической  
деятельности, для расчета средней заработной платы  
и определения размеров должностных окладов  
руководителей подведомственных учреждений»**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей 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.

Федеральные государственные органы — главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, **могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера**, для чего, согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583 (в ред. от 29.09. 2008 г. № 725):

**Главные распорядители средств федерального бюджета  
вправе централизовать до 5 процентов  
лимитов бюджетных обязательств,  
предусмотренных на оплату труда работников  
соответствующих учреждений.**

*Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых федеральным государственным органом — главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится это учреждение, по решению указанного органа.*

Премирование руководителя учреждения за отчетный период осуществляется также на основе оценки степени выполнения учреждением целевых показателей.

При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы **регионального и муниципального подчинения рекомендуется учитывать**

**Установление**  
**размеров должностных окладов руководителей учреждений в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, а их заместителей и главных бухгалтеров – в размере на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.**

**Применение**  
**механизма централизации лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений, для использования их на поощрение руководителей учреждений.**

## 8. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения здравоохранения

Для учреждений федерального подчинения порядок формирования фонда оплаты труда учреждения установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583 (в ред. от 29.09. 2008 г. № 725).

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из:

- объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета;
- средств бюджетов государственных внебюджетных фондов;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом необходимо учитывать, что:

**Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.**

При этом начиная **с 1 января 2010 года** объем средств на указанные выплаты должен составлять **не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.**

**Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, – также средства государственных внебюджетных фондов), направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законом.**

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этого учреждения.

## 9. Финансовое обеспечение формирования фондов оплаты труда учреждений здравоохранения

Едиными рекомендациями предусмотрено, что объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников федеральных бюджетных учреждений на 2009 год формируется с учетом предусмотренных федеральным бюджетом дополнительных ассигнований на обеспечение в рамках мероприятий по введению с 1 декабря 2008 года новых систем оплаты труда соответствующей

**дифференциации в оплате труда,  
повышения уровня реального содержания заработной платы  
в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги,  
установления с 1 января 2009 года минимального размера оплаты труда  
в размере 4330 рублей.**

При формировании финансовых средств на оплату труда работников учреждений здравоохранения субъектов Российской Федерации и муниципальных образований необходимо учитывать следующее:

**Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления исходя из возможностей соответствующих бюджетов самостоятельно определяют для подведомственных государственных и муниципальных учреждений размер увеличения бюджетных ассигнований на формирование фондов оплаты труда, необходимых для:**

- обеспечения установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников,

**включающего:**

- 1) индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 2) меры по дифференциации уровней оплаты труда при введении новых систем оплаты труда работников.



## 10. Правовые нормы о защите размеров и условий оплаты труда при переходе на новые условия оплаты труда

Нормативными правовыми актами предусмотрены нормы по защите достигнутого уровня оплаты труда и предупреждению его снижения:



### Федеральный закон Российской Федерации от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ

Из статьи 153

...вновь устанавливаемые размеры и условия оплаты труда (включая надбавки и доплаты),

**...не могут быть ниже размеров**

и условий оплаты труда (включая надбавки и доплаты), ...по состоянию на 31 декабря 2004 года...

### Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда,

**не может быть меньше**

заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

### Приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 года № 425н

Необходимо учитывать требование пункта 3 Постановления от 5 августа 2008 г. № 583, согласно которому совокупные выплаты, включающие:

- минимальный оклад по ПКГ;
- повышающий коэффициент;
- компенсационные выплаты

**не могут быть меньше**

заработной платы, которую работник получал на основе Единой тарифной сетки по должности, до 1 декабря 2008 года.

## 11. Основные положения осуществления выплат медицинским работникам, участвующим в реализации приоритетного национального проекта «Здоровье»

### 11.1. Денежные выплаты медицинским работникам, осуществляющим оказание дополнительной медицинской помощи.

В 2009 году предусмотрено



**Постановлением  
Правительства Российской Федерации  
от 31.12.2008 г. № 1087 (в ред. от 03.10.2009 № 798)  
«О предоставлении субсидий из федерального бюджета  
бюджетам субъектов Российской Федерации  
на финансовое обеспечение оказания дополнительной  
медицинской помощи, оказываемой врачами-терапевтами  
участковыми, врачами-педиатрами участковыми,  
врачами общей практики (семейными врачами),  
медицинскими сестрами участковыми врачей-терапевтов  
участковых, врачей-педиатров участковых  
и медицинскими сестрами врачей общей практики  
(семейных врачей)»**

софинансирование расходов субъектов Российской Федерации на осуществление названных выплат, одним из условий которого является **принятие закона или иного нормативного правового акта, определяющего порядок и условия осуществления денежных выплат** в субъекте Российской Федерации.

Согласно Постановлению средства, предоставляемые в виде субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации, направляются на осуществление денежных выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым и врачам общей практики (семейным врачам) в размере 10 000 рублей в месяц, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) — в размере 5000 рублей в месяц.

Порядок и условия осуществления денежных выплат за оказание дополнительной медицинской помощи **в федеральных учреждениях здравоохранения ведомственного подчинения** при условии размещения в этих медицинских учреждениях муниципального заказа на оказание первичной медико-санитарной помощи конкретизирован



**Приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 17.01.2008 № 15н  
«О Порядке и условиях осуществления в 2008 и 2009 годах  
денежных выплат врачам-терапевтам участковым,  
врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики  
(семейным врачам), медицинским сестрам участковым  
врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых,  
медицинским сестрам врачей общей практики  
(семейных врачей) федеральных учреждений  
здравоохранения ведомственного подчинения  
при условии размещения в этих медицинских учреждениях  
муниципального заказа на оказание первичной  
медико-санитарной помощи»**

Денежные выплаты медицинским работникам производятся одновременно с выплатой заработной платы и учитываются **при исчислении средней заработной платы** в целях предоставления медицинским работникам гарантий, установленных:

- **статьей 114 ТК РФ**  
(сохранение среднего заработка на период очередного отпуска);
- **частью четвертой статьи 139 ТК РФ**  
(порядок исчисления среднедневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации);
- **статьей 167 ТК РФ** (сохранение среднего заработка при направлении работника в служебную командировку);
- **статьей 183 ТК РФ**  
(гарантии работнику при временной нетрудоспособности);
- **статьей 187 ТК РФ**  
(сохранение средней заработной платы при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы).

В районах и местностях, в которых решением органов государственной власти СССР или федеральных органов исполнительной власти установлены районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с тяжелыми климатическими условиями, а также процентные надбавки за стаж непрерывной работы в районах Крайнего Севера к указанным денежным выплатам применяются соответствующие коэффициенты и процент надбавки.

**Данные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера. Соответственно применение такого вида стимулирующих выплат целесообразно при соблюдении определенных условий или выполнении определенного вида работ, достижении конкретных показателей, что должно быть отражено в положении об оплате труда и дополнительном соглашении к трудовому договору.**

Критерии оценки эффективности деятельности врача-терапевта участкового утверждены



**Приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 19.04.2007 г. № 282  
«Об утверждении критериев  
оценки эффективности деятельности  
врача-терапевта участкового»**

Конкретные показатели критериев оценки эффективности деятельности врача-терапевта участкового **определяются руководителем учреждения** здравоохранения с учетом численности, плотности, возрастно-полового состава населения, уровня заболеваемости, географических и иных особенностей.

## 11.2. Денежные выплаты медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи

Денежные выплаты медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи установлены



### Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 № 1088

**«О порядке предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на осуществление денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи муниципальной системы здравоохранения, а при их отсутствии на территории муниципального образования — учреждений и подразделений скорой медицинской помощи субъектов Российской Федерации»,**

которым определено, что субсидии для софинансирования данных расходов из федерального бюджета предоставляются бюджетам субъектов Российской Федерации из расчета 5 тыс. рублей в месяц врачу, 3,5 тыс. рублей в месяц — фельдшеру (акушерке) и 2,5 тыс. рублей в месяц — медицинской сестре с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий, при условиях, одним из которых является — **принятие в установленном порядке законов и (или) иных нормативных правовых актов, определяющих порядок и условия осуществления денежных выплат медицинским работникам в субъекте Российской Федерации.**

Осуществление денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам станций (отделений) скорой медицинской помощи федеральных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении *Федерального медико-биологического агентства* определено



### Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2007 № 836 (ред. от 05.06.2008)

**«О денежных выплатах в 2008—2009 годах медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам станций (отделений) скорой медицинской помощи федеральных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Федерального медико-биологического агентства»**

В целях обеспечения гарантий, предусмотренных ТК РФ и эффективного использования средств, выделяемых на данные выплаты, **порядок осуществления данных выплат в медицинских учреждениях должен быть определен Положением об оплате труда, утвержденным в порядке, установленном ТК РФ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.**

Положение может предусматривать осуществление данных выплат в зависимости от результатов работы.

Указанные выплаты являются составной структурной частью заработной платы и должны учитываться при исчислении средней зарплаты во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

### **11.3. Оплата труда медицинских работников, участвующих в оказании медицинской помощи женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также по диспансерному (профилактическому) наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до трех месяцев на диспансерный учет**



#### **Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12. 2007 г. № 987**

**«О порядке финансового обеспечения в 2008—2010 годах расходов на оплату государственным и муниципальным учреждениям здравоохранения услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также по диспансерному наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до трех месяцев на диспансерный учет»**

и



#### **Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05. 02.2008 г. № 51н**

**«О порядке расходования средств, связанных с оплатой услуг государственным и муниципальным учреждениям здравоохранения (а при их отсутствии — медицинским организациям, в которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке размещен государственный и (или) муниципальный заказ) по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также по диспансерному (профилактическому) наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до трех месяцев на диспансерный учет»**

предусматривается, что оплата учреждениям здравоохранения услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на диспансерный учет и использование этих средств на оплату труда медицинского персонала осуществляется в следующем размере:

**Средства за услуги по медицинской помощи,  
оказанной женщинам в период беременности,  
в период родов и в послеродовой период,  
а также диспансерному наблюдению  
детей**

**Талон 1 – 3000 рублей**

**Из них: 35–45%**

**на оплату труда медицинского персонала учреждения,  
в котором оказана амбулаторно-поликлиническая  
помощь женщинам в период беременности**

**Талон 2 – 6000 рублей**

**Из них: 40–55%**

**на оплату труда медицинского персонала учреждений,  
в которых оказана стационарная помощь женщинам  
в период родов и в послеродовой период**

**Талон 3.1 – 1000 рублей**

**на оплату труда медицинского персонала учреждений,  
в которых осуществлялось диспансерное наблюдение  
детей в первые 6 месяцев со дня постановки  
на учет**

**Талон 3.2 – 1000 рублей**

**на оплату труда медицинского персонала учреждений,  
в которых осуществлялось диспансерное наблюдение  
детей во вторые 6 месяцев со дня постановки  
на учет**

Средства, полученные учреждением здравоохранения за оказание данного вида медицинских услуг и направляемые на оплату труда медицинского персонала, распределяются в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в порядке, установленном ТК РФ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Перечень категорий медицинского персонала приказом не оговорен и **определяется учреждением здравоохранения самостоятельно.**

#### 11.4. Оплата труда медицинских работников, участвующих в проведении дополнительной диспансеризации работающих граждан

Согласно пункту 10 Правил, утвержденных



Постановлением Правительства Российской Федерации  
от 24.12.2007 № 921 (ред. от 31.12.2008)  
«О порядке предоставления в 2008—2009 годах  
из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского  
страхования субсидий бюджетам территориальных фондов  
обязательного медицинского страхования на проведение  
дополнительной диспансеризации работающих граждан»

средства, полученные учреждениями здравоохранения на проведение дополнительной диспансеризации работающих граждан, направляются:

- на оплату труда медицинских работников, участвующих в проведении дополнительной диспансеризации работающих граждан (за исключением врачей-терапевтов участковых, врачей общей (семейной) практики, медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых, медицинских сестер врачей общей (семейной) практики);
- на приобретение расходных материалов, необходимых для проведения дополнительной диспансеризации работающих граждан.

В соответствии со статьей 144 ТК РФ порядок и условия применения стимулирующих выплат (доплат), устанавливаются Положением об оплате труда, принятым в установленном порядке в учреждении здравоохранения, с учетом вышеназванных норм Постановления.

#### 11.5. Оплата труда медицинских работников, участвующих в проведении диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации



Постановлением Правительства Российской Федерации  
от 29.12.2007 № 945 (ред. от 10.03.2009)  
«О порядке предоставления в 2009—2011 годах субсидий  
из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского  
страхования бюджетам территориальных фондов обязательного  
медицинского страхования на проведение диспансеризации  
пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот  
и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации»

предусмотрено что, средства, полученные учреждениями здравоохранения на проведение диспансеризации детей, направляются:

- на оплату труда медицинских работников этих учреждений, участвующих в проведении диспансеризации детей (за исключением врачей-педиатров участковых, врачей общей практики (семейных врачей), медицинских сестер участковых врачей-педиатров участковых, медицинских сестер врачей общей (семейной) практики);
- на оплату труда медицинских работников, привлекаемых для проведения диспансеризации детей в соответствии с договорами, заключаемыми учреждениями здравоохранения.

охранения с имеющими лицензию на требуемые виды работ (услуг) учреждениями здравоохранения, медицинские работники которых привлекаются для проведения указанной диспансеризации;

- на приобретение расходных материалов, необходимых для проведения диспансеризации детей.

Порядок оплаты труда названных работников также определяется Положением об оплате труда, принятым в учреждении здравоохранения в установленном порядке.

### 11.6. Оплата труда медицинских работников, участвующих в оказании высокотехнологической медицинской помощи



**Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 № 1097 (ред. от 03.10.2009) «О финансовом обеспечении за счет ассигнований федерального бюджета государственного задания на оказание в 2009 году высокотехнологической медицинской помощи гражданам Российской Федерации»**

установлено государственное задание по оказанию высокотехнологической медицинской помощи гражданам Российской Федерации учреждениями здравоохранения федерального уровня и учреждениями субъектов Российской Федерации.



**Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2008 г. № 786н (в ред. от 31.07.2009 № 564н) «О порядке формирования и утверждении государственного задания на оказание в 2009 году высокотехнологической медицинской помощи гражданам Российской Федерации за счет ассигнований федерального бюджета»**

определены нормативы финансовых затрат на оказание высокотехнологической медицинской помощи в расчете на одного пролеченного больного и **доля расходов на оплату труда медицинских работников, оказывающих данные виды медицинской помощи**, которая в зависимости от профиля высокотехнологической медицинской помощи может составлять:

- в среднем до 30% — для федеральных медицинских учреждений, участвующих в выполнении государственного задания на оказание в 2009 году высокотехнологической медицинской помощи;
- в среднем до 20 % — для медицинских учреждений, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, расположенных на их территории.

Порядок оплаты труда названных работников за выполнение работы согласно данному постановлению также определяется Положением об оплате труда, принятым в установленном порядке в учреждении здравоохранения.



## Глава 4.

# РАБОТА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗА В ЧАСТИ СОБЛЮДЕНИЯ ЗАКОННЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ, УСТАНОВЛЕНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

**Новая система оплаты труда бюджетников дает большие полномочия руководителям. И при этом считаю важнейшей задачей не допустить субъективизма при определении личного вклада работника, а значит и размера оплаты труда.**

**Здесь колоссальная роль профсоюзов. Именно они должны обеспечить объективный подход к оценке деятельности работников.**

**Очень важно, чтобы общественная экспертиза и общественная проверка действовали во всех бюджетных организациях, а подходы и принципы новой системы были прозрачными и понятными каждому работнику.**

Из выступления Заместителя Министра Минздравсоцразвития России А.Л. Сафонова на совещании в правительстве Пензенской области, посвященном новой системе оплаты труда работников госучреждений.

## I. Участие профсоюзного комитета в нормативном регулировании оплаты труда работников учреждений здравоохранения при заключении коллективного договора

Основные положения системы оплаты труда, принятой в данном учреждении здравоохранения, целесообразно включить в коллективный договор учреждения.



В целях участия работников в подготовке мероприятий коллективного договора необходимо обеспечить возможность внесения предложений в проект колдоговора членами профсоюза и работниками учреждения. Профсоюзному комитету с участием постоянных комиссий, созданных при профсоюзном комитете, и соответствующих специалистов учреждения необходимо обеспечить изучение и обобщение внесенных предложений. На их основе подготовить мотивированные предложения профсоюзного комитета в проект коллективного договора учреждения.

В тоже время необходимо изучить, с привлечением широкого круга профсоюзной общественности, основные положения проекта коллективного договора, в части предложений, внесенных стороной работодателя.

При подготовке проекта Коллективного договора представляется целесообразным в разделе «Обязательства сторон»

**предусмотреть следующие обязательства администрации учреждения:**

**1.** При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, **учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.**

**2.** Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

**3.** При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, исходить из необходимости и целесообразности:

3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

3.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по профессиональным квалификационным группам не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом субъекта Российской Федерации).

3.4. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.5. Определить условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах (указать конкретно эти проблемы, размеры и виды выплат).

3.6. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

3.7. Устанавливать повышенную заработную плату за работу в сельской местности, обслуживание сельского населения.

3.8. Формировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности:

- устанавливать выплаты компенсационного характера к **должностному окладу работника;**
- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время **не ниже установленных** соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований (указать конкретные размеры);

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных до введения новых условий оплаты труда;
- устанавливать размеры районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах не ниже установленных действующим законодательством (указать конкретные размеры);
- устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ;
- устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ (указать конкретные размеры);
- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.9. Устанавливать повышенную заработную плату (указать вид и размер выплаты) работникам, которым, с их согласия, вводится рабочий день с разделением на 2 части (с перерывом в работе более 2-х часов);

3.10. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных ТК РФ;

3.11. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (указать виды выплат; Положения о выплатах стимулирующего характера являются приложениями к коллективному договору):

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;
- разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы);
- осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет) (указать вид надбавки — за работу в учреждениях здравоохранения, за работу в данном учреждении, размеры, порядок установления стажа и восстановления прерванного стажа, возможность и целесообразность сохранения ранее установленного порядка и размеров их выплаты);

3.12. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников:

- не ниже МРОТ;
- не ниже установленных на 31.12.2004г. (ст. 153 Федерального закона от 22.08.2004г. № 122-ФЗ для учреждений субъектов РФ и муниципальных образований);

- для федеральных учреждений заработная плата, включающая минимальный оклад по ПКГ, повышающий коэффициент и компенсационные выплаты, не может быть меньше заработной платы, которую работник получал по должности до 1 декабря 2008 года.

3.13. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами.

Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

Критерии и условия установления указанных дополнительных выплат предусматривать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

(Положения об указанных дополнительных выплатах являются приложениями к коллективному договору).

**4. Обеспечить закрепление в трудовых договорах с работниками** (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) их конкретных трудовых функций (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы), условий оплаты труда, в том числе в зависимости от которых работнику могут осуществляться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также **размеров должностного оклада работника, размеров доплат, размеров надбавок, условия и размеры иных поощрительных выплат, гарантий и льгот.**

Функциональные обязанности работника могут быть приложены к трудовому договору.

**5. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы** (может быть указан иной вариант выплаты зарплаты — перечисление на счет в банке, указанный работником). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя (указать конкретный размер денежной компенсации).

**6. Обеспечивать извещение** в письменной форме каждого работника **о составных частях заработной платы**, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**В разделе «Обязательства сторон»,  
в части «Обязательства профсоюзного комитета»  
целесообразно предусмотреть следующее:**

**1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, коллективного договора** в части оплаты труда работников.

**2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.**

**3.** В сроки, установленные ТК РФ, **рассматривать представленные** работодателем **проекты локальных нормативных актов** в части оплаты труда работников, **направлять работодателю мотивированное** мнение по проекту в письменной форме.

**4.** **Проводить** дополнительные **консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий** по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

**5.** **Воспользоваться**, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ **правом на обжалование** в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого работодателем без учета мотивированного мнения.

## **II. Работа профсоюзного комитета по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде**

Правовая основа деятельности профсоюзных комитетов по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде изложена в Главе 1.

Согласно ТК РФ и Закону о профсоюзах, профсоюзы (профсоюзные комитеты всех уровней) имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам оплаты труда, гарантий и компенсаций, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.



**Кроме контроля за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов профсоюзные комитеты имеют право на контроль профсоюзов за выполнением условий коллективных договоров, соглашений.**

Профсоюзный комитет, в рамках предоставленных ему нормативными правовыми актами прав и полномочий, *самостоятельно выбирает и определяет формы работы* по организации своей деятельности в части осуществления контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде и норм, установленных локальными нормативными актами. При этом следует отметить, что проведение данной работы профсоюзным комитетом носит постоянный характер.

Работа по контролю за соблюдением действующих норм по оплате труда должна найти соответствующее отражение в планах работы выборного профсоюзного комитета.

Важно найти оптимальные формы участия в проверках по данному вопросу и определить их периодичность.

**1. Основой данного раздела работы профсоюзного комитета должно стать тщательное изучение вопросов оплаты труда, в том числе на:**

- отраслевых семинарах;
- семинарах профсоюзного актива, организуемых в субъектах Российской Федерации;
- в школах профсоюзного актива.

Целесообразно к осуществлению этой функции на уровне учреждения привлекать профсоюзный актив из экономической, кадровой и юридической служб учреждения.

**В целях участия профсоюзного комитета в разработке проекта Положения об уплате труда и осуществления контроля его соответствия действующей нормативной базе, регулирующей вопросы оплаты труда необходимо:**

- обеспечение учреждения, профсоюзного комитета федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регламентирующим правовые основы и гарантии в части оплаты труда работников;
- наличие коллективного договора, отражение в нем вопросов оплаты труда, обеспечение отсутствия в коллективном договоре условий оплаты труда, противоречащих действующему законодательству;
- наличие Положения об оплате труда работников данного учреждения, приложение его к коллективному договору;
- участие выборного профсоюзного органа в разработке Положения; процедура учета мнения (согласования с ним) при принятии Положения и иных локальных нормативных актов данного учреждения в части оплаты труда;
- участие председателя (представителя) выборного профсоюзного органа в тарификационной комиссии;
- определение формы участия.

**2. Важным этапом осуществления контроля должен стать анализ Положения по оплате труда работников данного учреждения.**

**При осуществлении данного анализа необходимо оценить отражение в Положении:**

- **требований трудового законодательства по структуре заработной платы;**
- **подходов к установлению и размерам составных частей заработной платы;**
- **обеспечение гарантий, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.**

В учреждениях федерального подчинения системы оплаты труда должны быть сформированы:

- в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.08.2008 г. № 583;
- с учетом примерных Положений по оплате труда работников различных типов учреждений, утвержденных соответствующими приказами Минздравсоцразвития России (см. раздел 3).

**Указанные приказы носят рекомендательный характер, с учетом которых каждое учреждение федерального подчинения формирует свою систему оплаты труда.**

### 3. Анализ формирования тарифной части заработной платы.

**При осуществлении анализа формирования тарифной части заработной платы, необходимо рассмотреть следующее:**

- дифференциация всех должностей работников по типовым должностям и трудовым функциям с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных соответствующими приказами Минздравсоцразвития России;
- установление должностных окладов работников в соответствии с требованиями ст. 129 ТК РФ, определяющей понятие «оклад (должностной оклад)» работника;
- анализ факторов, учитываемых при установлении должностных окладов работников (учитывается ли занимаемая должность, специфика, сложность деятельности, квалификационная категория, наличие ученой степени, почетного звания и т.д.);
- механизм установления окладов руководителям учреждений.

Необходимо помнить, что в учреждении должно быть сформировано единое штатное расписание независимо от количества видов экономической деятельности.



#### **4. Анализ осуществления выплат компенсационного характера.**

Выплаты компенсационного характера являются неотъемлемой составной частью заработной платы работников.

### **При анализе данного раздела Положения необходимо обратить внимание на следующее:**

- реализацию норм, определенных ст. 129,135,146–154 Трудового кодекса Российской Федерации;
- формирование конкретных Перечней и условий установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий и специфики деятельности работников;
- установление размеров компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований;
- установление размеров районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах не ниже установленных действующим законодательством;
- установление оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- установление оплаты труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже установленного в Российской Федерации;
- установление по соглашению сторон трудового договора доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- установление повышенной заработной платы работникам, которым, с их согласия, вводится рабочий день с разделением на 2 части (с перерывом в работе более 2-х часов);
- установление повышенной заработной платы за работу в сельской местности, обслуживание сельского населения;
- учет специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах при определении условий и размеров повышения должностных окладов, установления надбавок и доплат;
- факты существенного снижения доли выплат компенсационного характера в структуре заработной платы.

## 5. Анализ осуществления выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера являются важнейшей составной частью заработной платы работников.

### При анализе данного раздела Положения необходимо обратить внимание на следующее:

- реализация норм, определенных ст. 129, 135 ТК РФ;
- формирование конкретных Перечней и условий установления выплат стимулирующего характера, премирования, исходя из конкретных условий и специфики деятельности работников, необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности;
- наличие конкретных критериев, качественных и количественных показателей для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы), позволяющих: оценить вклад конкретных работников при достижении результатов деятельности учреждения, объемы и качество затраченного труда;
- источники выплат стимулирующего характера (бюджетные ассигнования, направляемые на оплату труда, средства от предпринимательской и иной деятельности);
- установление работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет) (установление вида надбавки – за работу в учреждениях здравоохранения, за работу в данном учреждении, размеры, порядок установления стажа и восстановления прерванного стажа);
- учет квалификационной категории специалистов, ученой степени, почетного звания в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, выплатах стимулирующего характера);
- установление выплат стимулирующего характера медицинским работникам, участвующим в реализации приоритетного национального проекта «Здоровье». Наличие дополнительных соглашений с работниками первичного звена и специалистами скорой медицинской помощи, ФАП, отражение в них критериев установления выплат; полнота и своевременность выплат этим работникам в размерах, установленных федеральными нормативными правовыми актами и соответствующими нормативными правовыми актами субъекта РФ. Установление порядка оплаты труда медицинских работников, участвующих в дополнительной диспансеризации работающих граждан; в оказании медицинской помощи женщинам в период беременности и родов и в послеродовой период, а также в диспансерном (профилактическом) наблюдении детей первого года жизни. Наличие Положений о порядке оплаты труда указанных категорий работников, разработанных в учреждении, либо отражение этих вопросов в Положении об оплате труда работников учреждения.

## **6. Контроль за реализацией установленных законодательством гарантий в части оплаты труда.**

В рамках контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в осуществлении оплаты труда принципиально важным является контроль за реализацией в учреждении установленных законодательством гарантий в части оплаты труда.

### **При этом необходимо обратить внимание на следующее:**

- установление размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом либо правовым актом субъекта Российской Федерации;
- установление для работников федеральных учреждений заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;
- отражение в Положении по оплате труда (коллективном договоре) механизма повышения (индексации) заработной платы;
- обеспечение дифференциации в уровнях оплаты труда работников с разным уровнем подготовки, квалификации, специфики и сложности труда;
- факты установления трудовым договором условий оплаты труда, ухудшенных по сравнению с установленными трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами;
- обеспечение оплаты труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечение ее выплаты в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ (указать конкретный размер денежной компенсации).

## **7. Контроль за соблюдением законодательства о труде в организации выплаты заработной платы.**

### **При этом необходимо обратить внимание на следующее:**

- обеспечение выплаты заработной платы 2 раза в месяц;
- выплату заработной платы по месту выполнения работы (в случае иного варианта выплаты зарплаты – перечисление на счет в банке, указанной работником);
- обеспечение извещения в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- обеспечение выплаты заработной платы накануне выходного или нерабочего праздничного дня при совпадении дня выплаты с этим днем;
- обеспечение выплаты заработной платы в рублях.

## **8. Обеспечение гласности результативности проверок.**

Результаты проверок необходимо доводить до работников учреждения.

### **Методы обеспечения гласности результативности проверок:**

- обсуждение результатов проверок на заседаниях выборного профсоюзного органа и его комиссий;
- выработка предложений по устранению выявленных фактов нарушения трудовых прав работников;
- доведение результатов проверок до сведения руководства учреждения и внесение предложений по устранению выявленных фактов нарушения трудовых прав работников;
- контроль за их устранением;
- формы информирования членов Профсоюза о проведенных мероприятиях и их результатах (отразить конкретно суммы выплаченной по результатам проверки заработной платы и т.д.).