




*Пермская краевая организация Профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации*

**Заработная плата.
Противоречие действующих
нормативных документов трудовому
законодательству.
Роль первичной профсоюзной
организации в решении вопросов по
оплате труда.**

**31
марта
2017 г.**



**Заработная плата и иные
выплаты работникам:
требования Российского
законодательства**

ПРОГРАММА

1. Нормативная база. Общие положения

2. Зарплата: структура и иные понятия

3. Гарантии и компенсации

4. Социальные выплаты и их состав

- **Трудовой кодекс РФ**
- **Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ**
- **Постановление Правительства РФ**
от 13.10.2008 № 749
- **Постановление Правительства РФ**
от 24.12.2007 № 922

Регулирование трудовых отношений осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



Статья 5 ТК
РФ

Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления.



1. Нормативная база. Общие положения

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



Статья 5 ТК
РФ

1. Нормативная база. Общие положения

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.



Статья 8 ТК
РФ

1. Нормативная база. Общие положения

Штатное расписание является локальным нормативным актом организации, в котором фиксируются в сводном виде сложившееся разделение труда между работниками.

Порядок составления штатного расписания в действующем законодательстве не определен. Как правило, штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

[Письмо Роструда от 21.01.2014 № ПГ/13229-6-1](#)

1. Нормативная база. Общие положения

Штатное расписание является локальным нормативным актом организации, в котором фиксируются в сводном виде сложившееся разделение труда между работниками.

Как правило, штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

Письмо Роструда от 21.01.2014 № ПГ/13229-6-1

1. Нормативная база. Общие положения

Штатное расписание не является локальным нормативным актом, непосредственно связанным с трудовой деятельностью. Поэтому работодатель не обязан знакомить с ним работника при приеме на работу.

[Письмо Роструда от 15.05.2014 № ПГ/4653-6-1](#)

К локальным нормативным актам организации можно отнести:

- штатное расписание
- правила внутреннего трудового распорядка
- график отпусков
- положение об оплате труда
- положение о направлении работников в служебные командировки
- положение о добровольном медицинском страховании
- иные акты

1. Нормативная база. Общие положения

Порядок разработки
локальных нормативных актов
определяется работодателем самостоятельно.

1. Нормативная база. Общие положения

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем или со дня, указанного в этом документе.



Статья 12 ТК РФ

Принимается локальный нормативный акт путем:

- выпуска приказа

или

- утверждения

1. Нормативная база. Общие положения

Работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.



Статья 22 ТК РФ

Способы ознакомления работников с локальными нормативными актами:

- Подпись работника на листе ознакомления, который прилагается к каждому локальному нормативному акту
- Подпись работника на отдельном документе (журнал ознакомления работников с локальными нормативными актами)
- Подпись работника на листе ознакомления, который прилагается к трудовому договору.

1. Нормативная база. Общие положения

В систему основных государственных гарантий заработной платы включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в России;
- величина минимального размера тарифной ставки работникам бюджетной сферы;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из зарплаты и налогов из нее;
- ограничение выплаты зарплаты в натуральной форме;



Статья 130 ТК РФ

1. Нормативная база. Общие положения

В систему основных государственных гарантий заработной платы включаются:

- обеспечение получения работником заработной платы в случае банкротства работодателя;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и предоставлением установленных ее гарантий;
- ответственность работодателей за нарушение требований Трудового кодекса РФ, трудового законодательства по оплате труда.



Статья 130 ТК РФ

2. Заработная плата: структура и основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) – систематическое вознаграждение работника за труд, выплачиваемое работодателем по трудовому договору по заранее установленным расценкам, нормам, тарифам с учетом его трудового вклада, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.



Статья 129 ТК РФ

2. Заработная плата: структура и основные понятия

В состав заработной платы
включаются

- тарифные ставки;
- оклады (должностные оклады);
- стимулирующие выплаты (премии, надбавки);
- компенсационные выплаты (доплаты, компенсации).



2. Заработная плата: структура и основные

ПОНЯТИЯ

Заработная плата педагогов состоит из 2 частей: базовой и специальной.

Базовая часть разделена на общую и специальную.

Общая часть зависит от количества учеников в классе и количества ученико-часов.

Специальная часть идет в первую очередь на оплату всего, что учитель делает помимо уроков, - ведение проектов, занятия с одаренными детьми, заведование кабинетом, классное руководство, методические разработки, а также за компенсацию за деление



Компенсационные выплаты

1. Обязательные выплаты.
2. Не является обязательным упоминание о них в трудовом договоре.
3. Размеры и условия начисления являются едиными для всех работников организации.
4. Работодатель обязан выплатить их работнику, если он работал в особых условиях и (или) в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты

1. Не относятся к обязательным видам выплат.
2. Размер, условия начисления и выплаты обязательно должны быть закреплены в локальных нормативных актах организации и (или) в трудовом договоре.

Система оплаты труда

1. Может быть тарифной, бестарифной, смешанной.
2. **Обязательно** должна быть установлена в коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах.
3. **Обязательно** следует закрепить в трудовом договоре условия оплаты труда конкретного работника.

2. Зарботная плата: структура и основные понятия

- Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения профкома организации. Они могут определяться коллективными договорами.
- *Порядок и условия применения* стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и др.) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливает Правительство РФ; финансируемых из бюджета субъекта Федерации – орган исполнительной власти данного субъекта; а в организациях финансируемых из местного бюджета – орган местного самоуправления.

Статья 144 ТК РФ

2. Заработная плата: структура и основные понятия

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина МРОТ в РФ
- величина МЗП (минимальной заработной платы) в субъектах РФ;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;



Статья 130 ТК РФ

2. Заработная плата: структура и основные понятия

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- МЗП (минимальная заработная плата) в Пермском крае установлена в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края – **10.251 рубль.**
- **Основание:**
- **Соглашение о минимальной заработной плате в Пермском крае на 2017-2019 годы» (Заключено 11.11.2016 N СЭД-01-37-89)**



2. Заработная плата: структура и основные понятия

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства;



Статья 130 ТК РФ

2. Заработная плата: структура и основные понятия

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.



**Статья 130 ТК
РФ**

2. Заработная плата: структура и основные понятия

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.



Статья 132 ТК
РФ

3. Гарантии и компенсации

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.



Статья 164 ТК
РФ

3. Гарантии и компенсации

Гарантии:

- Начисляются за счет средств работодателя
- Включаются в налоговую базу по налогу на прибыль
- облагаются НДФЛ
- образуют объект обложения страховыми взносами
- Не включаются в расчет среднего заработка в случаях, установленных ТК РФ
- Включаются в расчет пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

3. Гарантии и компенсации

Иные гарантии:

- Возникают в случае отсутствия работника на работе по причине, не зависящей от работодателя
- Характеризуются приостановлением трудовых отношений на время выполнения работником государственных или общественных обязанностей
- Начисляются за счет средств федерального бюджета
- Облагаются НДФЛ
- Не образуют объект обложения страховыми взносами
- Не включаются в расчет среднего заработка в случаях, установленных ТК РФ

Компенсации


- Являются выплатами, произведенными в качестве возмещения работнику понесенных материальных затрат
- Не образуют доход работника, соответственно НДФЛ с данных выплат не удерживается
- Не облагаются страховыми взносами
- Не образуют объект обложения страховыми взносами
- Не включаются в расчет среднего заработка
- Не учитываются при расчете социальных пособий

4. Выплаты социального характера

Это, как правило, выплаты включаемые в коллективный договор:


- Годовая или 13 премия;
- Выплаты к юбилеям, профессиональным праздникам;
- Выплаты на праздники, похороны, на дорогостоящее медицинское обслуживание (операции, лечение, лекарства и т.п.);
- Выплаты за общественную работу и т.д. и т.п.

Работодатель может, но **НЕ ОБЯЗАН** производить данные выплаты



- В состав минимальной заработной платы установленной **Соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае на 2017-2019**

годы» включены стимулирующие и компенсационные выплаты.



Одна из самых серьезных проблем в области оплаты труда – это отсутствие жесткой зависимости величины оплаты труда от реальных усилий работника, а также от результатов его труда.

- Главная задача профсоюзной организации работников народного образования и науки – это **представительство и защита** профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

Первичная профсоюзная организация (ППО):

- оценивает законность и процедуры при заключении коллективного договора, при принятии локальных нормативных актов;
- выражает мотивированное мнение:
 - при распределении педагогической нагрузки,
 - при установлении доплат и надбавок,
 - при премировании работников,
 - при принятии локальных актов, связанных с оплатой труда.

Основные направления деятельности:

- Заключение Соглашений, коллективных договоров в интересах работников;
- Организация и участие в коллективных действиях профсоюза;
- Защита прав работников на своевременную выплату заработной платы;
- Повышение уровня оплаты труда работников отрасли;
- Защита прав молодых специалистов;
- Защита прав работников при установлении досрочных трудовых пенсий;

- 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

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

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Основание: ч.3, 4 ст.11 Закона о профсоюзах

- Профсоюзы защищают право на вознаграждение

за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом

минимального размера оплаты труда.

- **Основание:** ч.2 ст. 11 ФЗ «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях их деятельности»

- Системы оплаты труда, формы материального

поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются

работодателями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в

коллективных договорах, соглашениях.

- **Основание:** ч.3 ст. 11 ФЗ «О профессиональных

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Основание: ч.1 ст. 8 ТК РФ

- В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом

РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодателем

при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает

мнение представительного органа работников.

Основание: ч.2 ст. 8 ТК РФ

- Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Основание: ч 2 ст. 135 ТК РФ

Основные нарушения



Неисполнение условий
отраслевых соглашений,
коллективных договоров

Нарушение: ст. 22 ТК РФ,
«Соглашение о минимальной
заработной плате в Пермском
крае на 2017-2019 годы»
(Заключено 11.11.2016 N
СЭД-01-37-89)

Основные нарушения

Размер заработной платы не соответствует минимальной зарплате в Пермском крае на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края – **10.251 рубль**

Нарушение: «Соглашение о минимальной заработной плате в Пермском крае на 2017-2019 годы» (Заключено 11.11.2016 N СЭД-01-37-89)



Основные нарушения

Увеличение интенсивности и объемов выполняемой работы, поручение работы не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией без оформления дополнительных соглашений к трудовым договорам и без оформления соответствующих приказов с доплатами за это.

Нарушение: ст.60, 60.1, 60.2 ТК РФ



Основные нарушения

Утверждение работодателем ЛНА:

- Правила внутреннего трудового распорядка,
- Положения об оплате,
- Положения о премировании,
- Положение о порядке обработки персональных данных работников и пр. **без учета мнения представительного органа работников** в установленном порядке.

Нарушение: ст.ст. 8, 372 ТК РФ.



Основные нарушения



Сроки выплаты заработной платы не соответствуют установленным требованиям – не реже 2 раз в месяц, и не закреплены в трудовых договорах, коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка.

В ряде случаев сроки выплаты заработной платы носят «плавающий» характер. Например, аванс с 10 по 15 число, окончательный расчет с 25 по 30.

Нарушение: ст.136 ТК РФ

Основные нарушения

В трудовом договоре указывается «Заработная плата выплачивается в сроки установленные трудовым договором, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка», а фактически сроки выплаты указаны в каком-то одном из этих документов.

Нарушение: ст.136 ТК РФ



Основные нарушения

Сроки выплаты зарплаты определены только в коллективном договоре, срок действия которого истек. Поэтому сроки выплаты зарплаты не установлены.

Нарушение: ст.136 ТК РФ



Основные нарушения

- Форма расчетного листка не утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Нарушение: ст. 136 ТК РФ



Основные нарушения

- Вместо указания в трудовом договоре размера должностного оклада (тарифной ставки) делается ссылка на штатное расписание. Выписка из штатного расписания не выдается на руки работнику вместе с трудовым договором.
- Размеры доплат, условия работы также не указываются в трудовых договорах.

Нарушение: ст. 57 ТК РФ



Изменения в законодательстве

15 число

не позже нужно выдавать 2ю часть
зарплаты за отработанный месяц

1/150 ключевой ставки

компенсация за день опоздания с зарплатой

100 000 рублей

новый штраф за повторное опоздание с зарплатой

50 000 рублей

отдельный штраф за зарплату ниже МРОТ

1 год

есть у работника, чтобы обратиться в суд
в связи с задержкой зарплаты



Пермская краевая организация Профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации

Спасибо за внимание!

**Главный правовой инспектор труда
Спицын Сергей Сергеевич**

sss69@list.ru

8(342) 261-19-44

8-909-110-17-61