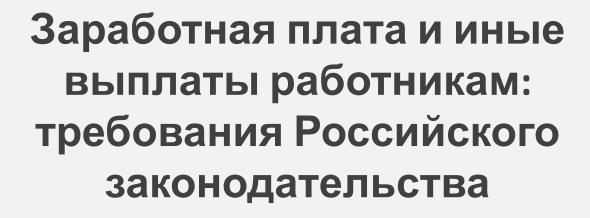


Пермская краевая организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Заработная плата.
Противоречие действующих нормативных документов трудовому законодательству.

Роль первичной профсоюзной организации в решении вопросов по оплате труда.

31 марта 2017 г.



### ПРОГРАММА

1. Нормативная база. Общие положения

2. Зарплата: структура и иные понятия

3. Гарантии и компенсации

4. Социальные выплаты и их состав

### 1. Нормативная база. Общие

10ЛОЖЕНИЯ

- Трудовой кодекс РФ
- Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-Ф3
- 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.



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

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

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

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

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

Порядок разработки локальных нормативных актов определяется работодателем самостоятельно.

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



## Принимается локальный нормативный акт путем:

•выпуска приказа

ИЛИ

•утверждения

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



## 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.

## 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

## В систему основных государственных гарантий заработной платы включаются:

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

Статья 130 ТК РФ

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

#### В состав заработной платы включаются

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



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 деления.

#### 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.

- 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 бюд Статья 144 ТК РФ

## 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

## 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)



# 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

# 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

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

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

#### 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.

#### Иные гарантии:

- •Возникают в случае отсутствия работника на работе по причине, не зависящей от работодателя
- •Характеризуются приостановление 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 Ф3 «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 Ф3 «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, работодатель
- 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 и 2 ст 135 ТК РФ



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)

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)



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



- 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.





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



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



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

Нарушение: ст. 136 ТК РФ

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



- 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 стдельный 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