

Тема: «Рабочее время»



Преподаватель: Луцай Анна Александровна

Рабочее время



Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.



- ✓ Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Рабочее время



- ✓ Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
- ✓ Работодатель обязан вести учет рабочего времени каждого из работников, занятого на работе, и обязанность возлагается на работодателя. Работодатель обязан вести учет рабочего времени каждого из работников, занятого на работе.





- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.





- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.



Empty rounded rectangular box with an orange border.

Large empty rounded rectangular box with a grey border.

Empty rounded rectangular box with a green border.

Empty rounded rectangular box with a green border.

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

- для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).





- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.



- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.



Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

1. беременных женщин,
2. работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.



Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

- ✓ Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
- ✓ Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).



Трудовой кодекс предлагает не один вариант исполнения обязанностей временно отсутствующего работника:

- без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- временный перевод;
- перемещение;
- совместительство;
- срочный трудовой договор.





Временный перевод. Переводом считается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя (ст. 72.1 ТК РФ). Временный перевод на период замещения отсутствующего сотрудника допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме.

Перемещение. Для замены временно отсутствующего работника можно воспользоваться перемещением. Оно, в отличие от перевода, не требует согласия работника при условии, что осуществляется на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, и это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Без согласия работника можно переместить и для работы на другом механизме или агрегате, но с соблюдением

вышеназванного условия

Помните, что работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

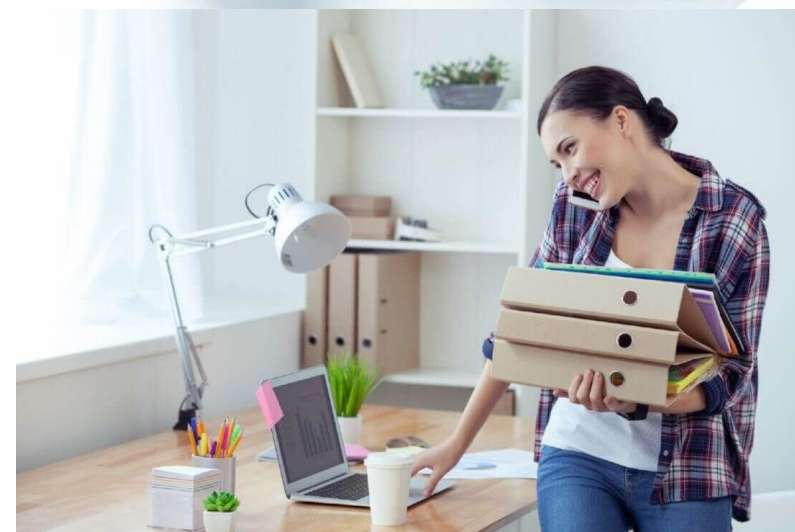
Работодатель также может досрочно отменить поручение о ее выполнении, уведомив работника об этом в те же сроки.

Совместительство. Данный вариант исполнения обязанностей отсутствующего работника подойдет не только для сотрудника со стороны, но и для работников, уже трудящихся в компании.

Итак, ст. 60.1 ТК РФ позволяет заменить отсутствующего работника на определенное время, оформив совместительство.

Статья 282 ТК РФ дает **определение совместительству** — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Причем такой трудовой договор может быть заключен как у того же работодателя (внутреннее совместительство), так и у другого работодателя (внешнее совместительство).







Тема: «Оплата труда»



Преподаватель: Луцкая Анна Александровна

Основные понятия



Заработная плата (оплата труда работника) -

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



Основные понятия

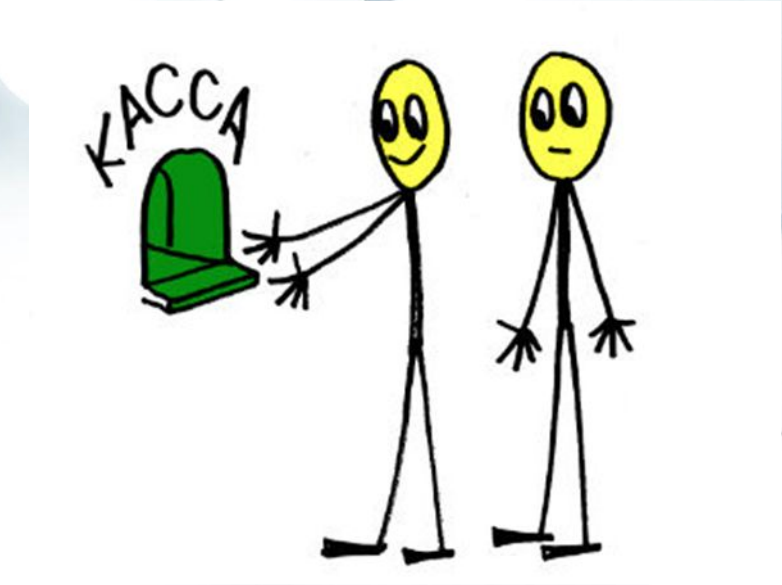


Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оплата труда – главный источник формирования денежных доходов работника.





**В КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ в РФ до 2020 года подчеркивается,
что основными проблемами в области управления
медицинскими кадрами являются уравнительные
подходы к оплате труда медицинского персонала и
снижение престижа медицинской профессии.**

Уровень

Документы

1 уровень - законодательный

Федеральные законы, постановления, указы

2 уровень - нормативный

Законы и постановления субъектов РФ, положения

3 уровень - методический

Нормативные акты, методические указания

4 уровень - организационный

Локальные акты организации (приказы, распоряжения и т. п. руководителя организации)

Две главные составляющие, которые определяют размер заработной платы работников здравоохранения

ПЕРВАЯ
форма
оплаты
труда

ВТОРАЯ
общая сумма денежных
средств, которыми
располагает организация
здравоохранения для оплаты
труда своих работников





Финансовые средства организаций здравоохранения распределяются на две составляющие:

- первая — фонд оплаты труда с начислениями во внебюджетные государственные фонды,
- вторая — средства, направляемые на содержание и развитие организаций здравоохранения.

В последующем эти средства подлежат распределению между подразделениями организации здравоохранения, а в рамках подразделений — между сотрудниками с учетом квалификационных групп и достигнутых показателей объема и качества выполненной работы.

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА — суммарные денежные средства организации здравоохранения, израсходованные в течение определенного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, доплаты работникам, а также компенсирующие выплаты.





Основные формы оплаты труда медицинских работников:

- **ПОВРЕМЕННАЯ** (оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от объема выполненной работы);

- **СДЕЛЬНАЯ** (основывается на установлении заработной платы в зависимости от объема выполненной работы за определенный период времени);

Достоинство сдельной формы оплаты труда состоит в том, что величина заработной платы непосредственно связана с количеством затраченного труда, который измеряется объемом выполненной работы.

- **КОНТРАКТНАЯ** (позволяет достаточно объективно учесть объем и качество выполненной работы).

В настоящее время данная форма считается наиболее прогрессивной.

Основные формы оплаты труда медицинских работников:



СИСТЕМА	УСЛОВИЯ	ПРЕИМУЩЕСТВА	НЕДОСТАТКИ
1	2	3	4
Повременная оплата	Используется там, где трудно измерить и контролировать качество/количество труда или где производительность далека от критической	Проста, легко реализуется и легко начисляется, обеспечивает хорошие отношения с работниками	Плохо стимулирует, терпима к плохим производственным результатам
Сдельная оплата	Используется для специфических видов работ, когда высоко значение денежного вознаграждения	Вознаграждение непосредственно связано с результатами	Источник конфликтов и недовольств, если не гарантирует минимального дохода



С 1 декабря 2008 г. осуществлен переход на новую систему оплаты труда работников бюджетной сферы, в том числе здравоохранения.

Введение данной системы позволит отказаться от ранее существовавшего директивного подхода к формированию заработной платы работников здравоохранения (на основе Единой тарифной сетки) и учитывать специфику медицинского труда.

Механизм реализации этой системы оплаты труда состоит в заключении трудовых договоров с каждым работником организации здравоохранения.

Новая система оплаты труда предусматривает следующие составляющие, которые будут учитываться при исчислении заработной платы конкретного медицинского работника:

- базовый оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы

Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент
1	1,0	7	1,84	13	3,12
2	1,11	8	2,02	14	3,36
3	1,23	9	2,22	15	3,62
4	1,36	10	2,44	16	3,9
5	1,51	11	2,68	17	4,2
6	1,67	12	2,89	18	4,5

Гарантированная заработная плата:

Должностной оклад
(ставка заработной платы)

+

компенсационные выплаты

=

ТАРИФНАЯ
СИСТЕМА
ОПЛАТЫ ТРУДА

Должностной оклад
(ставка заработной платы)
с учетом повышающего
коэффициента по должности «учитель»

+

компенсационные выплаты

+

персональные выплаты
(часть из стимулирующих выплат)

НСОТ



Базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы)

Минимальный должностной оклад работника государственного или муниципального учреждения, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.



- для каждой профессиональной квалификационной группы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников по профессиям (должностям), включенным в данную группу;
- не могут быть ниже минимальной заработной платы в городе Москве;
- являются минимальной гарантией по оплате труда работников профессий (должностей) данной профессиональной квалификационной группы.

Базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы)

- сложности,
- вида и объема выполняемой работы,
- отраслевых особенностей,
- приказов и рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

соответствующей профессионально-квалификационной группы и уровня



Компенсационные выплаты



Компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.



ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ПРОИЗВОДЯТСЯ:

- за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда;
- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и др.);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- за работу в отдельных видах учреждений с

Компенсационные выплаты



ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА УСТАНОВЛИВАЮТСЯ:

- К окладу работников к окладу работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу или в абсолютных размерах.
- Перечень и предельные размеры выплат компенсационного характера утверждаются органами исполнительной власти города Москвы и с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, являются обязательной составной частью положений об оплате труда работников.

Конкретные размеры компенсационных выплат каждому работнику устанавливаются трудовым договором.



Стимулирующие выплаты



характера, премии и иные поощрительные выплаты.



Виды стимулирующих выплат:

- за качественные показатели работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности (выслугу лет);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за ученую степень (звание);
- за почетное звание;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Стимулирующие выплаты



индивидуальными руководителями государственного учреждения, а также индивидуальными предпринимателями, работающими на основе единой методики, разрабатываемой органом исполнительной власти города Москвы.

определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

органом исполнительной власти города Москвы.





Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы

За работу в ночное время

За многосменный режим работы

За работу в выходные и праздничные дни

сверхурочную работу

в связи: с разъездным характером работы и др.

Компенсационные выплаты, связанные с условиями работы

Обусловленные районным регулированием оплаты труда

по районным коэффициентам

по % надбавкам за работу на Крайнем Севере, иных районах Сибири и Дальнего Востока

За работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах

Стимулирующие оплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам за:

профессиональное мастерство

совмещение профессий и должностей

квалификационный разряд

допуск к государственной тайне

ученую степень, звание

выслугу лет



Тарифные системы оплаты труда



дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифные системы оплаты труда различаются по структуре и составу себя:

- Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.
- Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.
- Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.
- Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Единая тарифная сетка по оплате труда

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
1	1,000
2	1,053
3	1,106
4	1,158
5	1,269
6	1,384
7	1,505
8	1,630
9	1,755
10	1,883
11	2,014
12	2,148
13	2,284
14	2,421
15	2,561
16	2,704
17	2,847
18	2,993
19	3,141
20	3,292
21	3,444
22	3,597

Примечание. Для определения размера тарифной ставки (должностного оклада) тарифный коэффициент умножается на установленный законодательством минимальный размер оплаты труда.

Тарифные системы оплаты труда



справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни



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

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и 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.



Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни



локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Оплата труда в ночное время



установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

договору, коллективному договору, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

