

# 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 работника вести учет рабочего времени каждого своим работником.





- 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.**







# 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

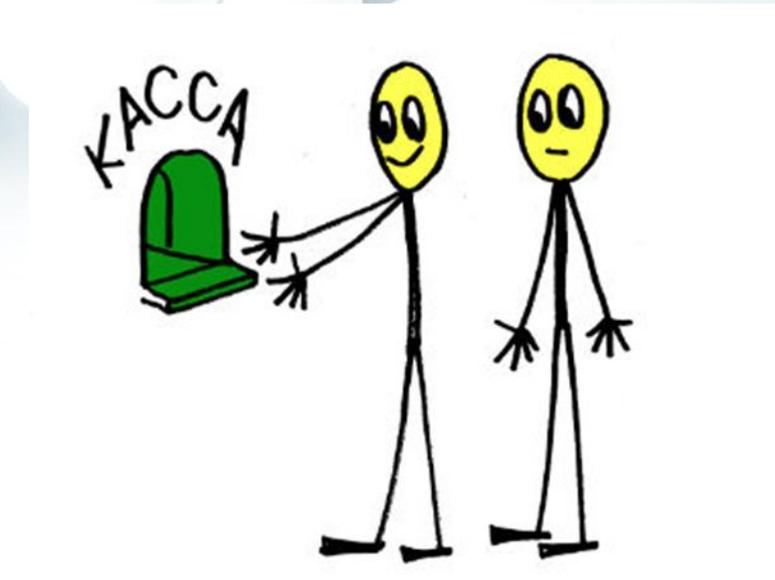


**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**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:



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



# 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

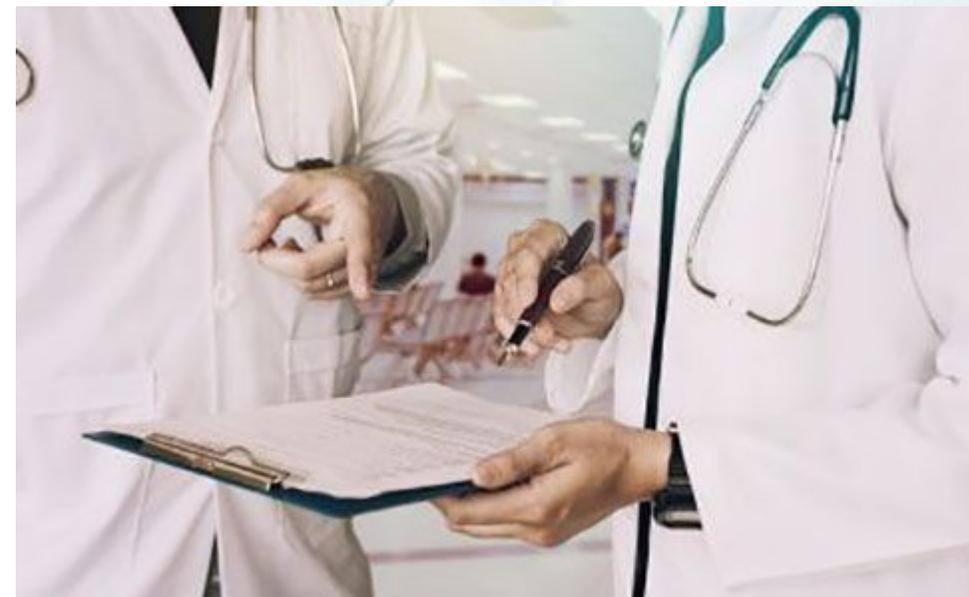
# Компенсационные выплаты



## 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, учитывающими профессиональные навыки работников 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!**

