

**Отчет
о проведении тематических проверок по теме:
«Зарботная плата и соблюдение прав работников при переходе на
«эффективный контракт»
в 2017 году**

За отчетный период правовым инспектором труда, совместно с внештатными правовыми инспекторами, были проведены проверки по соблюдению работодателями трудового законодательства РФ по теме: **«Зарботная плата и соблюдение прав работников при переходе на «эффективный контракт» в 40 медицинских организаций области (Приложение № 1)**, в ходе которых выявлено 17800 нарушений норм трудового права, по итогам проверок составлены акты, выписаны представления. Правовым инспектором труда был осуществлен контроль за выполнением выданных представлений. Практически все выявленные нарушения работодателями устранены.

Зарботная плата.

При выплате зарботной платы работодатель извещает в письменной форме работников:

- о составных частях зарботной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты зарботной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов и оформляется в виде Приложения к Коллективному договору.

В ходе проведенных проверок, правовым инспектором труда, выявлены нарушения ст. 136 ТК РФ в 5 медицинских организациях, нарушения, в основном, состоят в следующем: коллективные договоры не предусматривают конкретных дней выплаты зарботной платы, указаны периоды, в рамках которых производится выплата зарботной платы.

Нарушений, установленных требований удержания из зарботной платы согласно ст. 137 и 138 ТК РФ не выявлено.

Эффективный контракт

К сожалению, нередко не только Указы Президента, но и введение «Эффективного контракта», либо отождествляют с повышением заработной платы, либо в повышении заработной платы видят основной их элемент. Между тем, суть «Эффективного контракта» заключается в повышении доступности и качества медицинской помощи за счет создания более действенных стимулов к труду (достигаемых за счет дифференциации в оплате труда), а также за счет улучшения кадрового обеспечения отрасли.

На основании приказа Минтруда РФ №167н, приказами ДОЗН КО от 25.12.2013г. №1802, №1803 утверждены методические рекомендации по заключению трудовых договоров с руководителями и работниками государственных (муниципальных) учреждений здравоохранения Кемеровской области, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности государственных учреждений здравоохранения Кемеровской области, их руководителей и работников. В состав рабочей группы по разработке данных приказов были включены представители областной организации профсоюза.

Всего по Кемеровской области на работу в условиях Эффективного контракта перевели 80,4 % от всех работников. Основная масса переводов выпала на 4 квартал 2017г. в связи с изменением структуры заработной платы работников области с 01.10.2017г.

Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 28 июня 2017 г. N 320 внесены изменения в Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 марта 2011 г. N 124 "О Примерном положении об оплате труда работников государственных медицинских организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений и находящихся в ведении департамента охраны здоровья населения Кемеровской области" вступившие в силу 01.10.2017г. Новая система оплаты труда на данном этапе направлена на изменение структуры заработной платы, т.е. увеличение гарантированной заработной платы путем повышения должностного оклада. Изменения касались размера компенсационных выплат за работу в ночное время, установлению выплат за непрерывный стаж работы, выплат за квалификационную категорию, ученую степень и почетное звание. Основанием для пересмотра действующей системы оплаты труда послужили рекомендации Министерства здравоохранения Российской Федерации от 04.09.2014 № 16-3/10/2-6752 «О совершенствовании региональных и муниципальных систем оплаты медицинских работников».

На основании данных изменений все медицинские организации области должны были внести изменения в действующие в организации локальные акты устанавливающие систему оплаты труда. На этом этапе большинство руководителей (исходя из многочисленных обращений в Обком профсоюза) до внесения изменений в Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах уведомили работников о предстоящих изменениях трудового договора, а именно

условий оплаты труда. После вмешательства Обкома профсоюза путем направления всем руководителям и председателям первичных организаций разъяснительного письма, в котором конкретизировалась необходимость обсуждения всех изменений действующей системы оплаты с представителем выборного органа профсоюзных организаций, и с учетом мнения которого, руководители вправе принимать решения о внесении изменений в данные локальные акты, часть уведомлений была отозвана работодателем и направлены вновь, после внесения соответствующих изменений в локальные акты организации.

Фактически Обкомом профсоюза в данном случае было предупреждено нарушение трудовых прав всех работников медицинских организаций Кемеровской области, одновременно с разъяснением того, как необходимо осуществлять изменения в трудовые договоры работников.

Далее, на этапе внесения изменений в локальные акты медицинских организаций, Обкомом профсоюза велась активная работа по оказанию практической помощи первичным профсоюзным организациям. Одним из ярких примеров, хотелось бы привести следующий случай восстановления нарушенных прав работников ГБУЗ КО ССМП г. Кемерово:

С 01.10.2017 в соответствии с пунктом 4.9 Положения № 124 решения о введении выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет, размерах и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно и отражаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в пределах фонда оплаты труда. В июле 2017г. работники ССМП были уведомлены о том, что с 01.10.2017г. у них снижается размер компенсационных выплат за работу в ночное время со 100% до 50%, а также исключается стимулирующая выплата за непрерывный стаж. При этом, изменений в локальные акты устанавливающие систему оплаты труда в организации на тот момент осуществлено не было. После вмешательства городской и областной организации профсоюза, данные уведомления были отозваны и начата процедура внесения изменений в локальные акты. Городской и областной организацией профсоюза была проделана большая работа по восстановлению прав работников данного учреждения. Переговоры с работодателем длились около двух месяцев, неоднократно проводились собрания трудовых коллективов с привлечением представителей учредителя организации, а также прокуратуры. В последующем достигнута договоренность и приняты соответствующие документы, согласно которым размер компенсационной выплаты за работу в ночное время сохранен в прежних размерах, выплата за непрерывный стаж работы медицинскому персоналу и водителям автомобилей скорой медицинской помощи, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи установлены от 25 до 65 % в зависимости от стажа работы. В денежном отношении у работников не произошло снижения данной выплаты (т.к. повысилась окладная часть).

Подобных примеров работы профсоюзов по сохранению стимулирующих и компенсационных выплат, работникам, в установленных ранее размерах, в медицинских организациях области, только за отчетный период, не мало.

По итогу во всех проверенных организациях приняты Положения о стимулирующих и компенсационных выплатах или внесены соответствующие изменения и дополнения в Положение об оплате труда, однако в ходе проверок правовым инспектором труда, выявлено, что в 15 организациях работники не были ознакомлены с данными локальными актами, а в 10 случаях локальные акты, устанавливающие системы стимулирования работников, приняты позднее уведомления работников о переходе на эффективный контракт.

В ряде медицинских организаций были созданы комиссии по переходу на «Эффективный контракт» с включением в состав председателя первичной профсоюзной организации. Однако в двух организациях председатели ППО не включены в комиссии, в связи с чем, правовым инспектором труда, работодателям были направлены соответствующие акты о нарушении.

Кроме того, в 15 медицинских организациях, правовым инспектором труда были выявлены разнообразные нарушения с требований ст. 74 ТК РФ, а именно: уведомления работникам учреждения в соответствии с данной статьей не направлялись, а если и были направлены, то не содержали изменения условий установления стимулирующих выплат и критерий оценки деятельности работника.

А так же, в ходе проверок установлено, что в 9 организациях не заключены надлежащим образом дополнительные соглашения к трудовым договорам об изменении определенных сторонами условий трудового договора при переходе на «Эффективный контракт».

Не смотря на то, что при введении «Эффективного контракта» с работниками были заключены дополнительные соглашения, об изменении определенных сторонами условий трудового договора, данные дополнительные соглашения носили ряд недочетов и не соответствий. В процессе изучения дополнительных соглашений, правовым инспектором труда было установлено что, основания, порядок и условия выплаты работникам стимулирующих выплат не всегда конкретизированы. По прежнему встречается отсылочная норма к Положению по оплате труда, либо к положению о стимулировании работников, хотя работникам данные нормативные акты не разъяснены или попросту не понятны.

Работников, отказавшихся от перевода на «Эффективный контракт» в проверенных организациях не имеется.

Многие руководители не учитывают, что целью введения «Эффективного контракта» является установление зависимости уровня оплаты труда работников от

объема и качества предоставляемых услуг, а именно то, что в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения. При этом изменение трудовой функции не допустимо!, однако фактически работодатели допускают изменение должностных обязанностей работников путем увлечения объема работы, либо расширения зоны обслуживания.

В ходе проведенных, правовым инспектором труда, проверках, работодателям указывалось на недопустимость подобных действий в отношении работников. Помимо этого на стадии разработки методических рекомендаций, на уровне субъекта (указанного выше), представителями областной организации профсоюза данный вопрос был учтен и внесены соответствующие нормы о необходимости заключения дополнительных соглашений с работниками в случае выполнения дополнительного объема работы с обязательным установлением доплаты.

К сожалению, многие руководители учреждений, проблему повышения оплаты труда работникам при недостатке средств пытаются решать путем сокращения численности работников. Это, действительно, очень эффективный вариант, но прямо противоречащий логике «Эффективного контракта» и закономерно порождающий недовольство медицинских работников («Майские» Указы Президента принимались с целью сохранения кадрового потенциала. Поэтому нельзя повышать зарплату путем сокращения кадров). Однако в медицинских организациях Кемеровской области данная тенденция прослеживается. Повсеместно происходит уменьшение численности младшего медицинского персонала путем перевода работников с данных должностей на должности прочего персонала.

В целях предупреждения массового нарушения трудовых прав работников, занимающих должности младшего медицинского персонала Обкомом профсоюза в феврале 2017 года направлены разъяснительные письма руководителям медицинских организаций и председателям первичных организаций о том, что работодатели не вправе менять трудовую функцию работника (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). Поэтому, в случае перевода работника с должностей младшего медицинского персонала на должности прочего персонала, выполнение последними дополнительного объема работы (не предусмотренной должностной инструкцией), допускается с письменного согласия работника на выполнение такой работы, а также при установлении доплаты за дополнительную работу на основании заключённого соглашения (ст. ст.60, 151 ТК РФ). При этом рекомендовано в целях недопущения нарушений трудовых прав работников, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении данных мероприятий.

В ходе проверок данному вопросу, уделяется особое внимание, изучаются дополнительные соглашения о переводе работников на другую должность, а также должностные инструкции по вновь занимаемой должности. В случае выявления в должностных инструкциях трудовых действий относящихся к компетенции младшего медицинского персонала работодателям направляются представления о признании данного перевода не законным либо исключении из должностных обязанностей работников выполнения этих трудовых действий.

Таким образом, в ходе проверки в ГБУЗ КО «Кемеровская городская клиническая поликлиника №5» правовым инспектором после изучения дополнительного соглашения о переводе санитарки КДЛ на должность мойщика посуды КДЛ принято решение об инспекции рабочего места данного работника, с целью установления фактически выполняемых данным лицом трудовых действий, в ходе данной инспекции установлено, что работник занимающий должность мойщик посуды осуществляет проводит обработку планшетов, обработку кювет, пробок, лабораторной посуды. Правовым инспектором труда, руководству ГБУЗ КО «Кемеровская городская клиническая поликлиника №5» указано на нарушение процедуры перевода работника с должности санитарка на должность мойщик посуды, в последующем данный работник переведен на должность санитарки КДЛ.

По результатам данной тематической проверки, руководителям председателям первичных профсоюзных организаций были даны разъяснения по оформлению документации перехода на «Эффективный контракт», сделаны замечания по оформлению трудового договора, которые приняты во внимание, а также даны пояснения по вопросам оплаты труда.

Медицинские организации Кемеровской области, за указанный отчетный период, сотрудниками Профсоюза проверялись не однократно. В ходе проведенных проверок прослеживается положительная работа кадровых служб. В данный момент часть нарушений устранена. В целом, работодатели с пониманием относятся к проводимым Профсоюзом проверкам, оказывают содействие в предоставлении необходимых документов.

Правовой инспектор ЦК Профсоюза

по Кемеровской области



Т.В. Злыгостева