***Вопрос:*** Каким нормативно-правовым актом регламентируется начисление и выплата заработной платы медицинских работников с 01.01.2016г.?

***Ответ:*** С 01.01.2016 г. заработная плата работников учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края регламентируется постановлением Правительства Камчатского края № 370-П от 21.10.2015 г. «О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 24.11.2008 г. № 385-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края» (далее – Примерное положение). На основе Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края, в учреждении должно быть разработано и утверждено свое положение о системе оплаты труда и внесены соответствующие изменениявколлективный договор.

***Вопрос:*** Образуют ли стимулирующие выплаты новый оклад (должностнойоклад)?

***Ответ:*** В соответствии с п. 5.2 постановления Правительства Камчатского края № 370-П от 21.10.2015 г. «О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 24.11.2008 г. № 385-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края» применение выплат стимулирующего характера, предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, не образуют оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу)».

***Вопрос:*** В чем заключаются изменения в новой системе оплаты труда?

***Ответ:*** Новая система оплаты труда, утвержденная постановлением Правительства Камчатского края № 370-П от 21.10.2015 г. «О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 24.11.2008 г. № 385-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края»сформирована в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы и нацелена на перераспределение заработной платы медицинских работников таким образом, чтобы окладная часть составляла 55-60%, стимулирующие выплаты – 30%, компенсационные – 10-15% от заработной платы. Стимулирование производится за конкретный результат по итогам ежемесячного вклада каждого работника в рамках «эффективного контракта». Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) (пункт 34 «д» Единых рекомендаций) В Примерном положении устанавливаются минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов). Ранее в постановлении Правительства Камчатского края от 24.11.2008 г. № 385-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края» была установлена «вилка» окладов. В новом положении об оплате труда отсутствуют повышающие коэффициенты к окладам.

В Примерном Положении об оплате труда оклады медицинским работникам увеличены от 30 до 87 процентов. Размер компенсационных выплат (в том числе выплата за совмещение; совместительство; за работу в выходные и праздничные дни; сверхурочно) приведен в соответствие с Трудовым Кодексом РФ. В Примерном положении об оплате труда надбавка за стаж и за квалификацию врача отнесены к стимулирующим надбавкам в соответствии с указаниями Минздрава РФ, так же, как и ранее в Постановлении № 385-П выплаты по повышающим коэффициентам носили стимулирующий характер, а не компенсационный.Снижена процентная надбавка за стаж на от 10 до 20 процентов, надбавка за работу в сельской местности на 10 процентов, персональный повышающий коэффициент к окладу снижен на 10 процентов. При этом введена надбавка к окладу за квалификацию, в размере до 30 процентов.

Никаких ограничений по размеру заработной платы Положением об оплате труда не устанавливается. На основе Примерного Положения об оплате труда в каждом учреждении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (пункт 7 «и» Единых рекомендаций) должно быть разработано и утверждено свое Положение об оплате труда, в котором в пределах доведенного фонда оплаты труда работников могут быть установлены стимулирующие и компенсационные выплаты в больших размерах от рекомендованных в Примерном Положении об оплате труда.

***Вопрос:*** Принципы распределения стимулирующих выплат?

***Ответ:*** Выплаты стимулирующего характера должны распределяться комиссионно с участием представительного органа работников, с учетом критериев оценки каждого работника, установленных локальными нормативными актами учреждения и врамках заключенных «эффективных контрактов».

***Вопрос:*** Чем регламентируется выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда?

***Ответ:*** В соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=195D8090BADFA1A72BF010ECDBA6F588C1264AE402555582BD5CEA3D862DE0C398D2ED0C68A467E8ABtCV) Трудового кодекса Российской Федерации.

За работниками сохраняется размер оплаты труда в повышенном размере, в том числе если он был установлен по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 1 января 2014 года и до проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=195D8090BADFA1A72BF010ECDBA6F588C1264FED06545582BD5CEA3D86A2tDV)от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и требованиями, установленными [частью 3 статьи 15](consultantplus://offline/ref=195D8090BADFA1A72BF010ECDBA6F588C12B4BE101555582BD5CEA3D862DE0C398D2ED0C68A661E2ABt8V) Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Согласно п. 4.5 постановления Правительства Камчатского края № 370-П от 21.10.2015 г. «О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 24.11.2008 г. № 385-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края» «Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда».Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда не подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, то указанная выплата изменяется или отменяется.

При решении вопроса о предоставлении или не предоставлении компенсационных выплат работникам в связи с результатами СОУТ, необходимо учесть рекомендации, отраженные в Правительственной телеграмме Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.12.2014 № 15-0/10/п-7498, письме Министерства здравоохранения Камчатского края от 29.12.2014 г. № 21.04/11355, а именно «в случае объективного установления по результатам СОУТ допустимых условий труда на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников не допускать снижения уровня оплаты труда данных работников. Уровень оплаты труда должен сохраняться за счет выплат стимулирующего характера, критерии, показатели и периодичность которых должны быть установлены локальными нормативными актами конкретных учреждений, коллективными договорами, трудовыми договорами».

***Вопрос:*** Какой предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения?

***Ответ:*** Согласно п. 3.1 постановления Правительства Камчатского края № 370-П от 21.10.2015 г. «О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 24.11.2008 г. № 385-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края» «Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Камчатского края в кратности от 1 до 6 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Должностные оклады главной медицинской сестры (главного фельдшера, главного акушера) устанавливаются на 40 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения».

***Вопрос:*** Является ли повышение окладов на процент за специфику деятельности учреждения новым должностным окладом?

***Ответ:*** В соответствии с п. 5.2 постановления Правительства Камчатского края № 370-П от 21.10.2015 г. «О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 24.11.2008 г. № 385-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края» повышение оклада за специфику деятельности учреждения медицинским работникам не образует новый оклад.

***Вопрос:*** Почему переводят санитарок в уборщицы и снижают заработную плату?

***Ответ:*** В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» к 2018 году заработная плата младшего медицинского персонала поэтапно должна быть доведена до средней заработной платы по Камчатскому краю.

Нормы Указа в части значительного повышения уровня оплаты труда отдельных категорий работников (врачей, среднего и младшего медицинского персонала, преподавателей высшего, начального и среднего профессионального образования, педагогических работников учреждений образования, работников учреждений культуры, социальных работников) свидетельствуют об особом отношении государства к данным работникам, считая лицами, нуждающимися в повышенной социальной защите, а увеличение их заработной платы в первоочередном порядке является одной из приоритетных задач государственной социальной политики.

В соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р на повышение заработной платы работников должны привлекаться средства за счет реорганизации неэффективных учреждений, иных источников и других мероприятий по оптимизации расходов.

Оптимизация численности младшего медицинского персонала учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края в первую очередь направлена не на сокращение работников, а на осуществление перевода их на должности, соответствующие выполняемым функциям.

Следует отметить, что младший медицинский персонал, непосредственно участвующий в оказании медицинской помощи по уходу за больными, не подлежит переводу на должности прочего персонала.

При этом, поскольку в соответствии со статей 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, при переводе работника на нижеоплачиваемую должность, необходимо учитывать, что изменению подлежит не только наименование его должности, но и круг его должностных обязанностей, пределы ответственности, квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности, которые, указаны в должностной инструкции работника, являющейся приложением к трудовому договору либо самостоятельным документом (письмо Роструда от 31.10.2007 № 4412-6).

Учитывая изложенное, перевод работника на нижеоплачиваемую должность с сохранением того же объема должностных обязанностей недопустим.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это 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).

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Оплата труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края, в том числе медицинских работников (санитарка), регламентируется постановлением Правительства Камчатского края № 370-П от 21.10.2015 г. «О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 24.11.2008 г. № 385-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края».

Согласно статьям 72, 72.1 ТК РФ перевод на другую работу осуществляется по соглашению сторон трудового договора, при согласии работника перейти на нижеоплачиваемую должность, заработная плата по прежней должности за ним не сохраняется.