



## Семинар правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР



# Изменения в пенсионной системе России с 1 января 2019



к.э.н., доцент кафедры мировой  
экономики, финансов и  
страхования АТиСО,  
Добромыслов  
Константин  
Викторович,  
e-mail: [dkon@mail.ru](mailto:dkon@mail.ru),  
моб.: 8-916-135-95-22

17 апреля 2019

## Изменения в пенсионной системе России

**С 1 января 2019 года в России начинает  
повышаться пенсионный возраст.**

Решение закреплено комплексом  
федеральных законов:

- 1) Федеральный закон от 3 октября 2018 №350-ФЗ  
**«О внесении изменений в отдельные  
законодательные акты Российской Федерации по  
вопросам назначения и выплаты пенсий»;**

# Изменения в пенсионной системе России

**Нормативные акты вступают в силу с 1 января 2019 года**

- 2) Федеральный закон от 3 октября 2018 № 351-ФЗ**  
**«О внесении изменений в статьи 46 и 146 Бюджетного кодекса Российской Федерации в части расширения перечня доходов бюджета Пенсионного фонда Российской Федерации»;**
- 3) Федеральный закон от 3 октября 2018 № 352-ФЗ**  
**«О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации»;**
- 4) Федеральный закон от 3 октября 2018 № 353-ФЗ**  
**«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;**
- 5) Федеральный закон от 3 октября 2018 № 349-ФЗ**  
**«О ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенция № 102)»**
- 6) Федеральный закон от 30 октября 2018 № 378-ФЗ**  
**«О внесении изменений в статьи 391 и 407 части второй Налогового кодекса Российской Федерации»;**

# Повышение пенсионного возраста мужчинам и женщинам на 5 лет (переходный период 10 лет с 1 января 2019 года по 31 декабря 2028 года)



**Что страхуется в системе  
обязательного социального  
страхования?**

**Какой риск?**

# **Что страхуется в системе обязательного социального страхования?**

## **Какой риск?**

**Социальный риск** - это вероятное событие в жизни человека, которое может приводить к **потере регулярного трудового дохода** или **возникновению дополнительных расходов на нетрудоспособных членов семьи**, что **существенным образом** может **повлиять на материальную обеспеченность человека**.

**Конвенция №102 (1952г.)**  
**Международной организации труда (МОТ)**  
**«О минимальных нормах социального обеспечения»**

**Причины потери регулярного трудового дохода:**

- болезнь,**
- материнство,**
- инвалидность,**
- старость,**
- смерть кормильца,**
- безработица,**
- расходы в связи с чрезвычайными обстоятельствами,**
- производственный травматизм.**

# **Отличительные признаки обязательного социального страхования от коммерческого страхование.**

## **Обязательное социальное страхование**

- 1) В системе обязательного социального страхования страхуется единственный риск – утрата регулярного трудового дохода.
- 2) В качестве платежа принимаются страховые взносы пропорционально регулярной заработной платы.
- 3) В страховой системе отсутствует элемент извлечения прибыли.
- 4) Участие в страховой системе является обязательным (императивным) для всех работников и работодателей в государстве.
- 5) Перечень причин утраты регулярного трудового дохода является закрытым и определяется законодательством.
- 6) Правоотношения регулируются системой публичного права (специальная система федеральных законов).
- 7) Инициатором обязательного социального страхования является государство.

## **Коммерческое страхование**

- 1) Страхуется не ограниченное количество рисков.
- 2) Источником страховых взносов могут быть любые доходы.
- 3) Страховая система направлена на извлечение прибыли.
- 4) Участие в страховании является добровольным на основе договора страхования.
- 5) Перечень причин реализации рисков определяется договором страхования.
- 6) Правоотношения регулируются системой частного (гражданского) права.(гражданский кодекс и сопутствующие законы).
- 7) Инициатором коммерческого страхования является частное предпринимательство.

## Основные отличия налога от страхового взноса

<b>Налог</b> <b>(бюджеты различных уровней)</b>	<b>Страховой взнос</b> <b>(внебюджетный социальные фонды)</b>
Не целевой сбор (на поддержание государственной деятельности и правопорядка)	Целевой сбор на финансирование системы социальной защиты населения (пенсии, периоды временной и стойкой нетрудоспособности, медицинское обслуживание).
Не возвратный	Возвращается в виде страхового возмещения застрахованному лицу.
Не порождает индивидуальных обязательств перед гражданином.	Порождает возникновение обязанностей перед застрахованным лицом по выплате страхового возмещения.
Размер налога определяется налоговой политикой государства (изменяется в зависимости от экономической или политической целесообразности).	Размер страхового взноса определяется исходя из потребностей в страховом возмещении при соблюдении принципа равенства прав и обязанностей застрахованных лиц. (исключается предоставление преференций для отдельных застрахованных лиц).

# **Повышение пенсионного возраста**

## **с 1 января 2019 года**

**Федеральный закон от 3 октября 2018 №350-ФЗ**

**«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».**

**Вносит изменения в 8 нормативных актов:**

**1) Федеральный закон от 28 декабря 2013г. № 400-ФЗ**

**«О страховых пенсиях»;**

**2) Федеральный закон от 15 декабря 2001г. № 166-ФЗ**

**«О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»;**

**3) Федеральный закон от 15 декабря 2001г. № 167-ФЗ**

**«Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».**

# Повышение пенсионного возраста

## с 1 января 2019 года

**Вносит изменения в 8 нормативных актов:**

- 4) Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-І  
«О занятости населения в Российской Федерации»;**
- 5) Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 года № 1244-І  
«О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации  
вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (в редакции Закона  
Российской Федерации от 18 июня 1992 года № 3061- I);**
- 6) Федеральный закон от 17 июля 1999г. № 178-ФЗ  
«О государственной социальной помощи»;**
- 7) Федеральный закон от 30 ноября 2011г. № 360-ФЗ «О порядке  
финансирования выплат за счет средств пенсионных накоплений».**
- 8) Федеральный закон от 28 декабря 2013г. № 424-ФЗ  
«О накопительной пенсии».**

## СТРАХОВАЯ ПЕНСИЯ

Федеральный закон РФ от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»  
в редакции 03.10.2018, вступает с силу **с 1января 2019 года..**

### **Статья 8. Условия назначения страховой пенсии по старости**

1. Право на страховую пенсию по старости имеют лица, достигшие возраста 65 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины) (с учетом положений предусмотренных приложением 6 к настоящему Федеральному закону).

# Страховая пенсия на общих основаниях

## Мужчины

Год достижения возраста 60 лет (мужчины) и 55 лет (женщины)	Год рождения	Право на пенсию возникает	
		в возрасте	в году
2019	1959 (I полугодие)	60 лет 6 мес.	2019 (II полугодие)
	1959 (II полугодие)	60 лет 6 мес.	2020 (I полугодие)
2020	1960 (I полугодие)	61 лет 6 мес.	2021 (II полугодие)
	1960 (II полугодие)	61 лет 6 мес.	2022 (I полугодие)
2021	1961	63 года	2024
2022	1962	64 года	2026
2023	1963	65 лет	2028

## Женщины

2019	1964 (I полугодие)	55 лет 6 мес.	2019 (II полугодие)
	1964 (II полугодие)	55 лет 6 мес.	2020 (I полугодие)
2020	1965 (I полугодие)	56 лет 6 мес.	2021 (II полугодие)
	1965 (II полугодие)	56 лет 6 мес.	2022 (I полугодие)
2021	1966	58 лет	2024
2022	1967	59 лет	2026
2023	1968	60 лет	2028

## СТРАХОВАЯ ПЕНСИЯ

Федеральный закон РФ от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»  
в редакции 03.10.2018, вступает с силу **с 1января 2019 года..**

### **Статья 8. Условия назначения страховой пенсии по старости**

1.1. Лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации и замещаемые на постоянной основе государственные должности субъектов Российской Федерации (далее - государственные должности), замещаемые на постоянной основе муниципальные должности (далее - муниципальные должности), должности государственной гражданской службы Российской Федерации и должности муниципальной службы (далее - должности государственной гражданской и муниципальной службы), страховая пенсия по старости назначается по достижении ими в соответствующем году возраста, указанного в приложении 5 к настоящему Федеральному закону. (часть 1.1 введена Федеральным законом от 23.05.2016 N 143-ФЗ)

**ВОЗРАСТ,**

**ПО ДОСТИЖЕНИИ КОТОРОГО НАЗНАЧАЕТСЯ СТРАХОВАЯ ПЕНСИЯ  
ПО СТАРОСТИ В ПЕРИОД ЗАМЕЩЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

**Приложение 5  
к Федеральному закону  
"О страховых пенсиях"**

Год, в котором гражданин приобретает право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с <a href="#">частью 1 статьи 8</a> и <a href="#">статьями 30 - 33</a> настоящего Федерального закона (по состоянию на 31 декабря 2016 года)	Возраст, по достижении которого назначается страховая пенсия по старости в период замещения государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы	
	Мужчины	Женщины
2017	V <a href="#">&lt;*&gt;</a> + 6 месяцев	V + 6 месяцев
2018	V + 12 месяцев	V + 12 месяцев
2019	V + 18 месяцев	V + 18 месяцев
2020	V + 24 месяца	V + 24 месяца
2021	V + 36 месяцев	V + 36 месяцев
2022	V + 48 месяцев	V + 48 месяцев
2023	V + 60 месяцев	V + 60 месяцев
2024	V + 60 месяцев	V + 72 месяца
2025	V + 60 месяцев	V + 84 месяца
2026 и последующие годы	V + 60 месяцев	V + 96 месяцев

[<\\*>](#) V - возраст, по достижении которого гражданин приобретает право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с [частью 1 статьи 8](#) и [статьями 30 - 33](#) настоящего Федерального закона по состоянию на 31 декабря 2016 года.

## СТРАХОВАЯ ПЕНСИЯ

Федеральный закон РФ от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»

в редакции 03.10.2018, вступает в силу **с 1 января 2019 года.**

### **Статья 8. Условия назначения страховой пенсии по старости**

1.2 Лицам, имеющим страховой стаж не менее 42 и 37 лет (соответственно мужчины и женщины), страховая пенсия по старости может назначаться на 24 месяца ранее достижения возраста, предусмотренного частями 1 и 1.1 настоящей статьи, но не ранее достижения возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины).

2. Страховая пенсия по старости назначается при наличии не менее 15 лет страхового стажа.

*(с 2024 года) с учетом переходных положений ст. 35 № 400-ФЗ;*

3. Страховая пенсия по старости назначается при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30.

*(с 2025 года) с учетом переходных положений ст. 35 № 400-ФЗ.*

# Сохранение региональных льгот

Лица, достигшие возраста 60 и 55 лет, и (или) соответствующие условиям необходимым для назначения пенсии в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31.12.2018



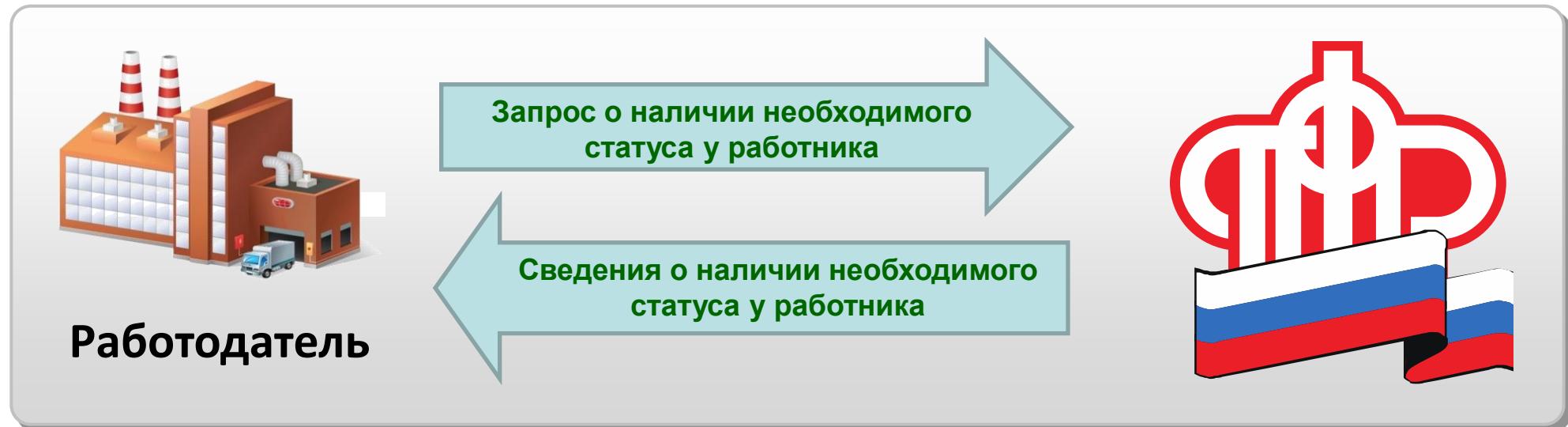
## ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЛЬГОТ

- льготы по бесплатному проезду в общественном транспорте
- льготы на ЖКХ
- льготы при капремонте домов
- льготы при газификации
- льготы при покупке медикаментов и др.

# Предоставление льгот работникам предпенсионного возраста

Работникам предпенсионного возраста предоставляются 2 дня на бесплатную диспансеризацию с сохранением заработной платы

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДВУХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ДНЕЙ НА ДИСПАНСЕРИЗАЦИЮ



Оформляется отдельным Соглашением между работодателем и Пенсионным фондом России (контроль со стороны профсоюзных организаций)

# Сохранение федеральных льгот

**Лица, соответствующие  
условиям необходимым для  
назначения пенсии в  
соответствии с  
законодательством  
Российской Федерации,  
действовавшим на  
31.12.2018**

Лица, достигшие возраста  
60 для мужчин и  
55 лет для женщин



## ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ЛЬГОТ

- по налогу на недвижимость
- по налогу на землю

**То есть еще до выхода на пенсию они уже не будут платить  
налог на дом, квартиру или садовый участок**

# **Виды досрочных страховых пенсий (при повышении пенсионного возраста)**

**Пенсии в связи с работой  
в особых климатических условиях  
постепное увеличение возраста  
мужчинам и женщинам на 5 лет**

Лица, проработавшие в районах Крайнего Севера  
не менее 15 календарных лет или местностях, приравненных к ним,  
не менее 20 календарных лет,  
либо не менее 7,5 календарных лет в районах Крайнего Севера  
при страховом стаже 25 и 20 лет у мужчин и женщин соответственно  
(мужчины – с 55 до 60 лет, женщины – с 50 до 55 лет);

**Северный стаж не увеличивается**

# Пенсия за 15 лет работы в районах Крайнего Севера и 20 лет в приравненных к ним местностях

**Мужчины**

<b>Год достижения возраста 55 лет (мужчины) и 50 лет (женщины)</b>	<b>Право на пенсию возникает</b>	
	<b>в возрасте</b>	<b>в году</b>
2019 (1964 г.р.)	$55+0,5=55,5$ лет	2019(II); 2020(I)
2020 (1965 г.р.)	$55+1,5=56,5$ лет	2021(II); 2022(I)
2021 ( 1966 г.р.)	$55+3=58$ лет	2024
2022 (1967 г.р.)	$55+4=59$ лет	2026
2023 ( 1968 г.р.)	$55+5=60$ лет	2028

**Женщины**

2019 (1969 г.р.)	$50+0,5=50,5$ год	2019(II); 2020(I)
2020 (1970 г.р.)	$50+1,5=51,5$ года	2021(II); 2022(I)
2021 ( 1971 г.р.)	$50+3=53$ года	2024
2022 (1972 г.р.)	$50+4=54$ года	2026
2023 (1973 г.р.)	$50+5=55$ лет	2028

# **Виды досрочных страховых пенсий (при повышении пенсионного возраста)**

**Педагоги; медики; творческие работники.**

**Пенсии в связи с длительным выполнением профессиональной  
деятельности**

**(без требования уплаты дополнительного страхового взноса)**

**поэтапное увеличение пенсионного возраста**

**(от года приобретения требуемой выслуги до 5 лет)**

**Выслуга лет не увеличивается**

# **Виды досрочных пенсий (сохранение стажа)**

## **Пенсии по социальным мотивам и состоянию здоровья**

**Женщины, родившие 2 и более детей,  
проработавшие 12 лет в районах Крайнего Севера или  
17 лет в приравненных к ним местностях ;**

**родители или опекуны инвалидов с детства;  
инвалиды вследствие военной травмы;  
инвалиды по зрению 1 группы;  
лилипуты (карлики) и др.**

## Досрочные пенсии многодетным матерям

3 детей

пенсионный возраст

57

4 детей

пенсионный возраст

56

5 детей и  
более

пенсионный возраст

50

*действующая норма  
(при достижении 50 лет)*

# **Статьей 10 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» №350-ФЗ от 3 октября 2018.**

## **Пункт 7**

**Устанавливаются стоимость одного пенсионного коэффициента для расчета страховой пенсии:**

**в 2019 году - 87 руб. 24 коп.,  
в 2020 году - 93 руб. 00 коп.,  
в 2021 году - 98 руб. 86 коп.,  
в 2022 году - 104 руб. 69 коп.,  
в 2023 году - 110 руб. 55 коп.,  
в 2024 году - 116 руб. 63 коп.**

## **Пункт 8.**

**Устанавливается размер фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости, предусмотренной частью 1 статьи 16 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях",  
с 1 января 2019 года - 5334 руб. 19 коп.,  
с 1 января 2020 года - 5686 руб. 25 коп.,  
с 1 января 2021 года - 6044 руб. 48 коп.,  
с 1 января 2022 года - 6401 руб. 10 коп.,  
с 1 января 2023 года - 6759 руб. 56 коп.,  
с 1 января 2024 года - 7131 руб. 34 коп.**

## Меры социальной поддержки «сельским» жителям

С 1 января 2019 года  
повышение фиксированной части страховой пенсии  
на 25% для неработающих пенсионеров,  
проживающих в сельской местности,  
у которых не менее 30 лет трудового стажа в сельском хозяйстве.

По данным ПФР на июль 2017 года

Кол-во пенсионеров, проживающих  
в сельской местности и имеющих  
необходимый «сельский» стаж

956 672

из них неработающих

944 837

**Периодические выплаты типичному получателю,**

**рекомендуемые 102 Конвенцией МОТ**

**(1952г.)**

**"О минимальных нормах социального обеспечения"**

Раздел	Охватываемый случай	Типовой получатель	Процент
III	<b>Болезнь</b>	Мужчина с женой и двумя детьми	<b>45</b>
IV	<b>Безработица</b>	Мужчина с женой и двумя детьми	<b>45</b>
V	<b>Старость *</b>	Мужчина с женой в пенсионном возрасте	<b>40</b>
VI	<b>Трудовоеувечье:</b>		
	Нетрудоспособность	Мужчина с женой и двумя детьми	<b>50</b>
	Инвалидность	Мужчина с женой и двумя детьми	<b>50</b>
	Потеря кормильца	Вдова с двумя детьми	<b>40</b>
VIII	<b>Беременность и роды</b>	Женщина	<b>45</b>
IX	<b>Инвалидность</b>	Мужчина с женой и двумя детьми	<b>40</b>

\* - при страховом стаже 30 лет и возрасте выхода на пенсию в 65 лет.

# **Виды досрочных пенсий (сохранение стажа и возраста выхода на пенсию)**

**Пенсии в связи с особыми условиями труда  
(при уплате дополнительного страхового тарифа)  
Список № 1; Список № 2; «Малые» списки**

**Пенсии в связи с радиационным воздействием**

**Лица, пострадавшие от техногенных катастроф**

## Изменения в пенсионной системе России

**С 1 января 2019 года в России начинает повышаться пенсионный возраст.**

**Решение закреплено комплексом федеральных законов:**

- 1) Федеральный закон от 3 октября 2018 №350-ФЗ  
«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»;**

## Изменения в пенсионной системе России

**Нормативные акты вступают в силу с 1 января 2019 года**

- 2) **Федеральный закон от 3 октября 2018 № 351-ФЗ**  
**«О внесении изменений в статьи 46 и 146 Бюджетного кодекса Российской Федерации в части расширения перечня доходов бюджета Пенсионного фонда Российской Федерации»;**
- 3) **Федеральный закон от 3 октября 2018 № 352-ФЗ**  
**«О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации»;**
- 4) **Федеральный закон от 3 октября 2018 № 353-ФЗ**  
**«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;**
- 5) **Федеральный закон от 3 октября 2018 № 349-ФЗ**  
**«О ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенция № 102)»**
- 6) **Федеральный закон от 30 октября 2018 № 378-ФЗ**  
**«О внесении изменений в статьи 391 и 407 части второй Налогового кодекса Российской Федерации»;**

## Изменения в пенсионной системе России

**Нормативные акты вступают в силу с 1 января 2019 года**

**Ранее были приняты:**

**1) Федеральный закон от 3 августа 2018 № 303-ФЗ**

**«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах»;**

На основание которого с 1 января 2019 года увеличивается ставка НДС с 18% до 20%

и снижается тариф страхового взноса в Пенсионный фонд Российской Федерации с 26% до 22%.

Помимо этого вносятся поправки, предоставляющие право в некоторых случаях не восстанавливать принятый к вычету НДС по товарам (работам, услугам), приобретенным за счет бюджетных средств.

# Изменения в пенсионной системе России

**Нормативные акты вступают в силу с 1 января 2019 года**

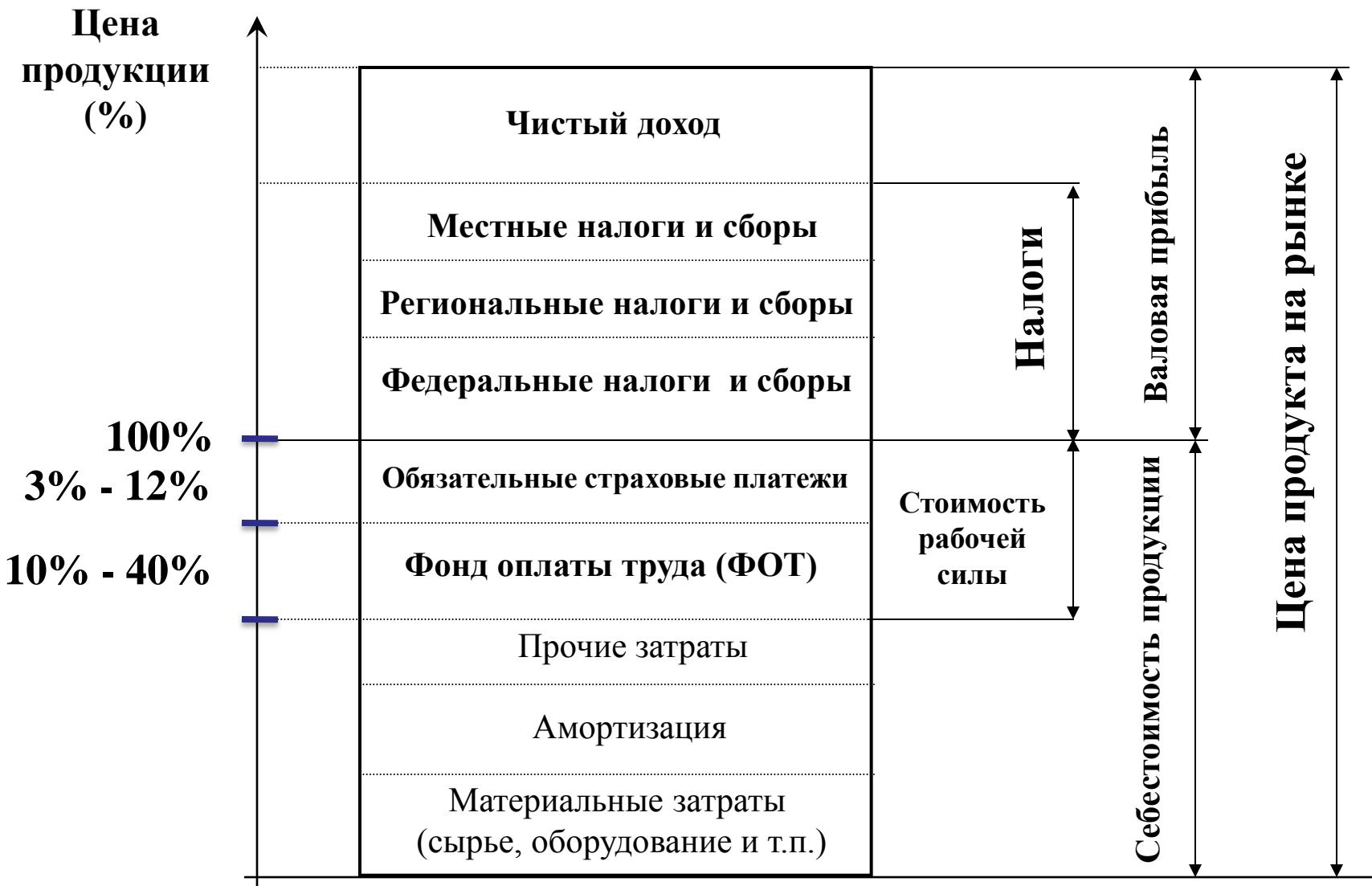
**2) Федеральный закон от 25 декабря 2018 № 495-ФЗ**

**"О внесении изменения в Федеральный закон "О введении в действие части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации« (наследование).**

С 1 января 2019г. лица, достигшие предпенсионного возраста, смогут получать обязательную долю в наследстве.

В соответствии со Статьей 8.2 ч.3 ГК РФ Правила о наследовании нетрудоспособными лицами, установленные [статьей 1148](#), [пунктом 1 статьи 1149](#) и [пунктом 1 статьи 1183](#) Гражданского кодекса Российской Федерации, применяются также к женщинам, достигшим пятидесятипятилетнего (55) возраста, и мужчинам, достигшим шестидесятилетнего (60) возраста.".

## Доля социальных страховых платежей в себестоимости продукции (если суммарный страховой тариф с фонда оплаты труда 30%).





# **Основные вопросы развития социально-трудовых отношений и социального партнерства в современных социально-экономических условиях**

# Кремль, 29 января 2018 г. Подписание Генсоглашения



# Рабочие группы РТК

**В комиссии семь рабочих групп по количеству разделов Генерального соглашения:**

- 1. в области экономической политики;**
- 2. по доходам, заработной плате и уровню жизни населения;**
- 3. по развитию рынка труда и содействию занятости населения;**
- 4. по защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности;**
- 5. по социальному страхованию, социальной защите, отраслям социальной сферы;**
- 6. по социально-экономическому развитию регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;**
- 7. по развитию социального партнерства и координации действий Сторон Соглашения.**

# Рабочие группы РТК (продолжение)

В 2018 году состоялось 89 заседаний рабочих групп Комиссии (в том числе шесть совместных заседаний), на которых рассмотрено 202 вопроса, включая 50 проектов федеральных законов и 60 проектов иных нормативных правовых актов.

# Соглашения в федеральных округах

## Федеральный округ      Срок действия соглашения

Дальневосточный	<b>Нет соглашения</b>
Приволжский	Соглашение на 2018 – 2020 гг.
Северо-Западный	Соглашение 2014-2017 гг. продлено на 2017-2020 гг.
Северо-Кавказский	<b>Нет соглашения</b>
Сибирский	Соглашение действует с 2013 года (готовится проект нового соглашения)
Уральский	2018 – 2020 гг.
Центральный	Соглашение на 2014 – 2016 гг. продлено на 2017-2018 гг.
Южный	2017 – 2019 гг.

# В настоящее время действуют:

## Генеральное соглашение на 2018-2020 годы

**6** соглашений, заключенных на уровне федеральных округов;

**61** федеральное отраслевое соглашение;

**79** региональных трехсторонних соглашений;

**1 814** территориальных трехсторонних соглашений;

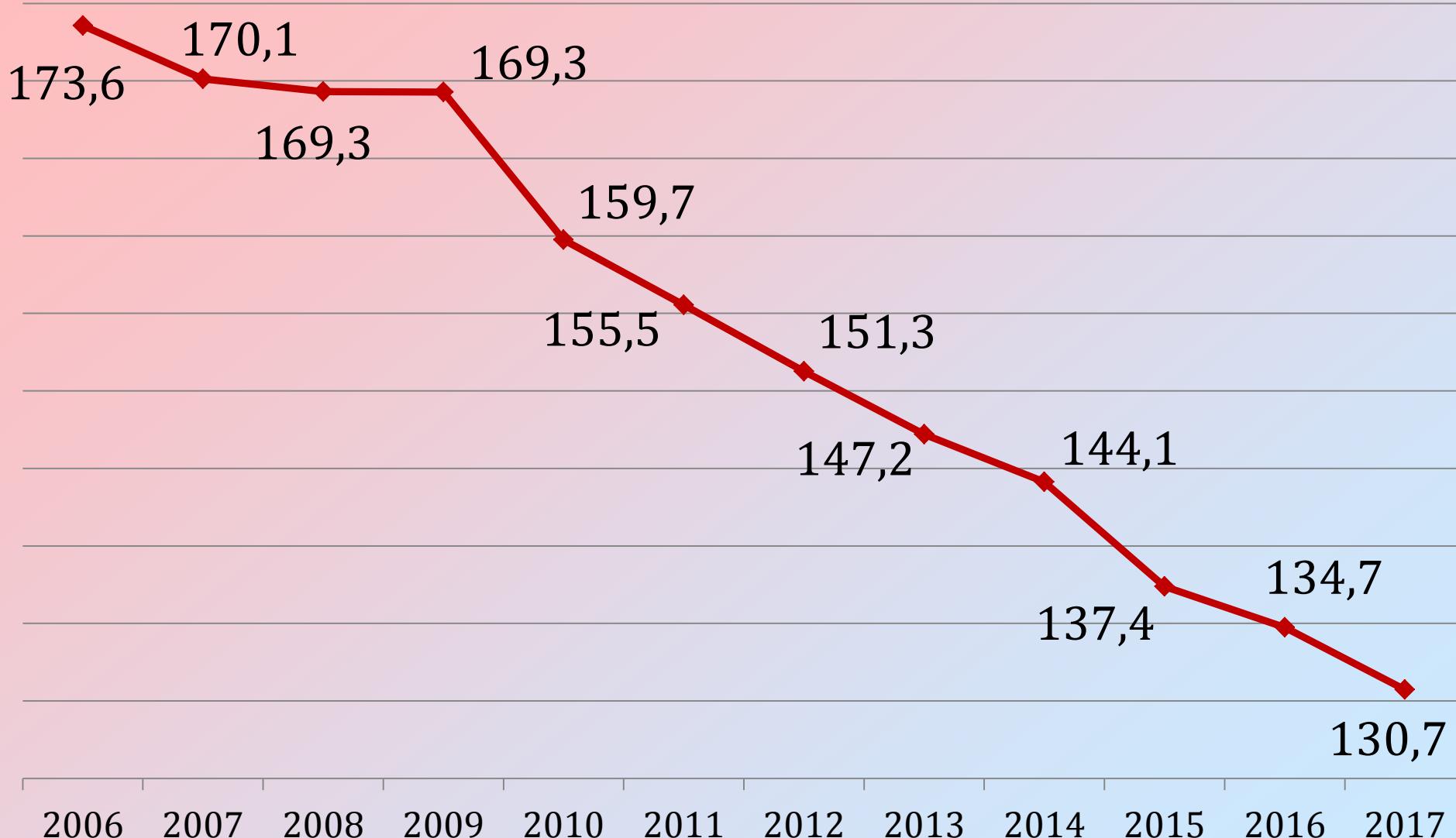
**1 065** отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне;

**3 534** отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;

**1 629** иных соглашений (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), в соответствии со ст. 45 ТК РФ;

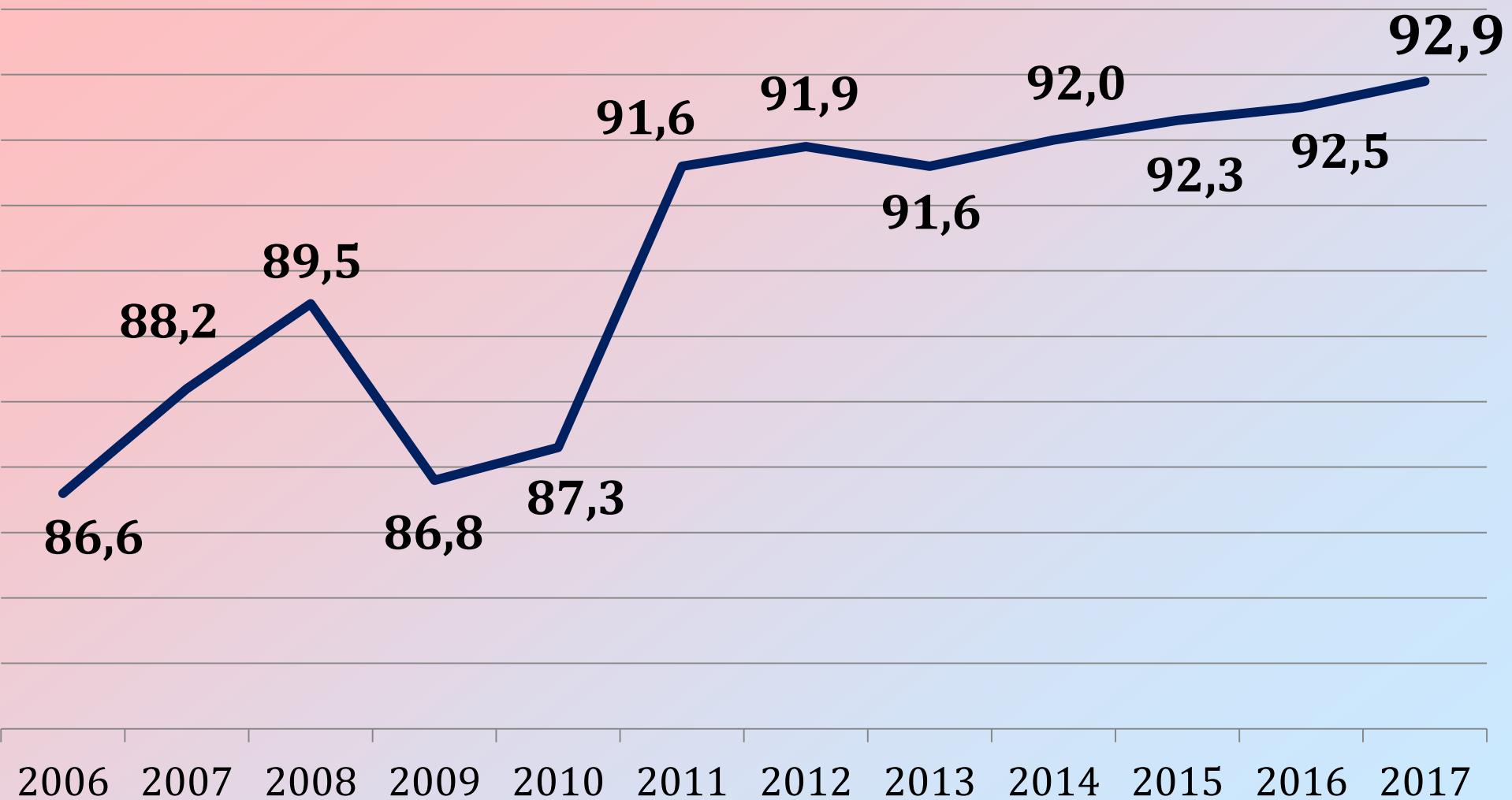
**130 727** коллективных договора.

# Количество действующих коллективных договоров (в тысячах единиц)



Источник: ФНПР

# Динамика охвата коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации (в процентах)



Источник: ФНПР

# Генеральное соглашение на 2018-2020 годы (1)

В январе 2018 года было подписано новое, **13-е по счету**, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы:

- о создании условий для проведения **экономической политики, направленной на развитие человеческого потенциала как основного фактора экономического роста, рост реальных доходов работников и уровня жизни населения**;
- о подготовке предложений по **сокращению дифференциации доходов и преодолению бедности** среди работающего населения;

# Генеральное соглашение на 2018-2020 годы (2)

- о разработке **методики исчисления величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета** трудоспособного населения, позволяющего удовлетворить не только материальные, но и духовные потребности работника;
- о рассмотрении при формировании **проекта федерального бюджета** на очередной год и плановый период **параметров повышения заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы**, определенных указами Президента Российской Федерации, и **индексации** заработной платы других категорий работников бюджетной сферы;

# Генеральное соглашение на 2018-2020 годы (2)

- рассматривать вопросы **дифференциации и прозрачности заработной платы** различных категорий работников, включая административно-управленческий персонал, в **государственных корпорациях и на предприятиях с преобладающим государственным участием**, и содействовать распространению практики **раскрытия информации о заработной плате различных категорий работников в негосударственном секторе экономики**
- о **развитии практики коллективно-договорного регулирования** социально-трудовых отношений в организациях всех форм собственности и различных форм социального партнерства в **государственных учреждениях и других организациях с государственным участием**.

# **Реализация**

- 1. МРОТ доведен до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения.**
- 2. Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П определил, что районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, применяемые для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут быть включены в минимальный размер оплаты труда.**
- 3. восстановления индексации заработной платы всех категорий работников федеральных государственных учреждений в рамках закона о федеральном бюджете на ближайшие три года.**
- 4. Работа по пересмотру состава потребительской корзины и методики расчета прожиточного минимума.**

# Национальные цели развития России на период до 2024 года

Президент Российской Федерации в Указе от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» определил перечень национальных целей развития России на период до 2024 года, в том числе:

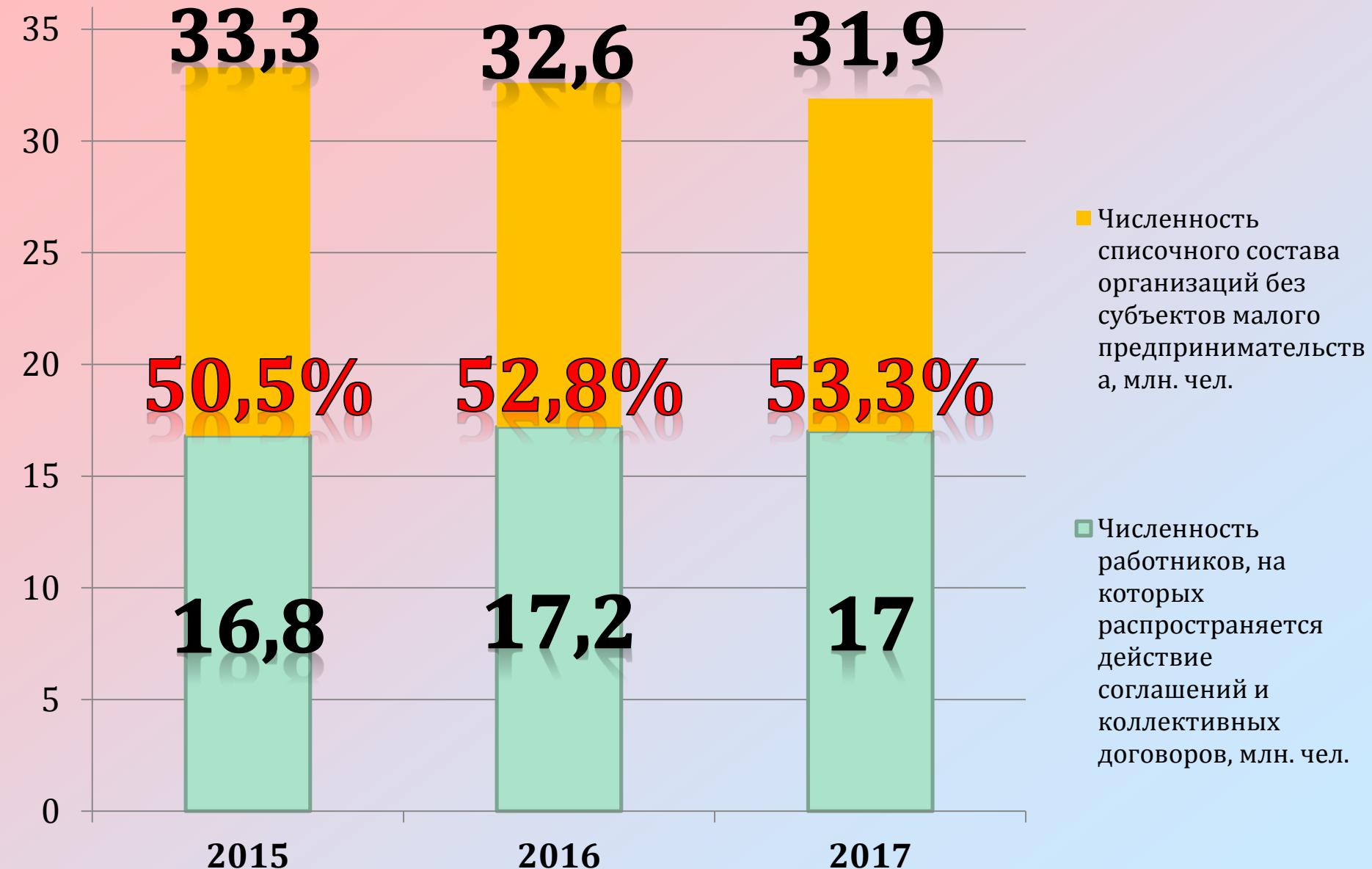
- обеспечение **устойчивого роста реальных доходов** граждан, а также роста уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции;
- **снижение в два раза уровня бедности в Российской Федерации;**
- вхождение Российской Федерации в число пяти крупнейших экономик мира, обеспечение темпов экономического роста выше мировых при сохранении макроэкономической стабильности

**Доля коллективных договоров, в которых минимальная заработная плата установлена на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ (в процентах)**

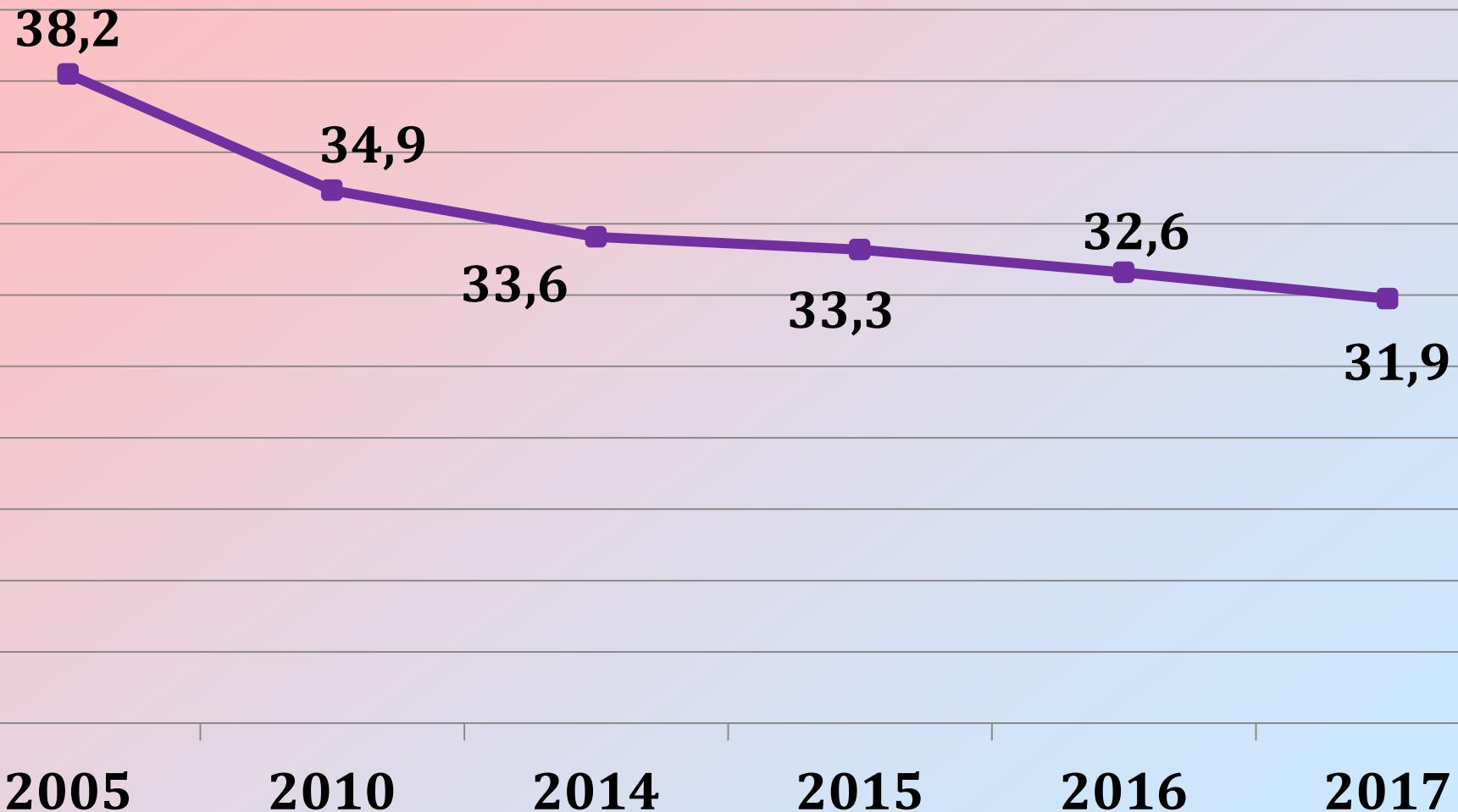


Источник: ФНПР

# Численность работников, на которых распространяется действие соглашений и коллективных договоров



# Среднесписочная численность работников организаций (без субъектов малого предпринимательства), млн. чел.



Источник: ФНПР

# **Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ**

## **«О минимальном размере оплаты труда»**

Начиная с 1 января 2019 года и далее **ежегодно** с 1 января соответствующего года **минимальный размер оплаты труда устанавливается** федеральным законом **в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения** в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, **минимальный размер оплаты труда устанавливается** федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

# **Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. N38-П**

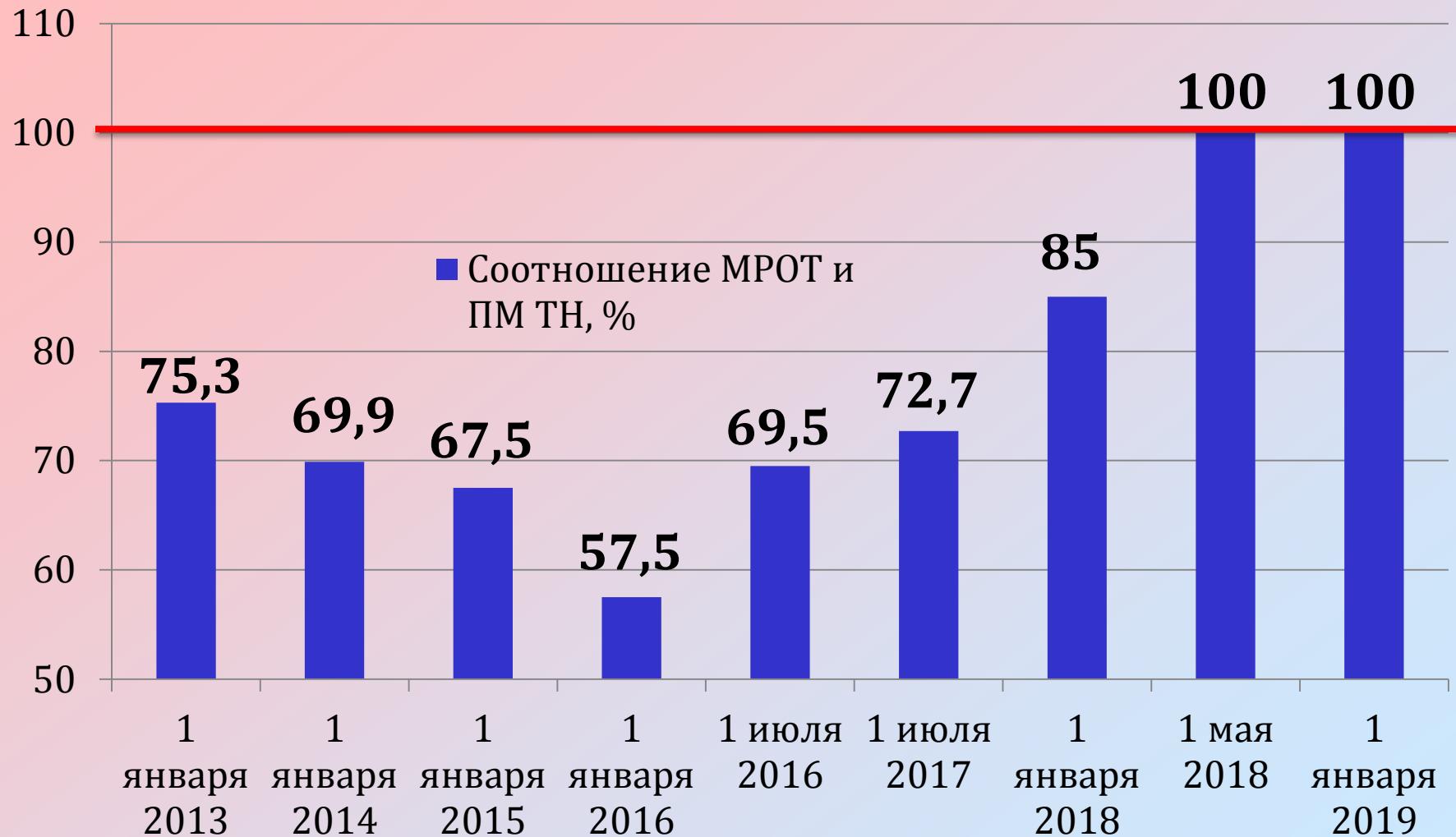
В величину минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Федеральный законодатель правомочен** при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе **на основе** выраженных в **Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации правовых позиций**, учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного **федеральным законом**.

# Минимальный размер оплаты труда в России, руб.



# Соотношение МРОТ и ПМ ТН\*, %



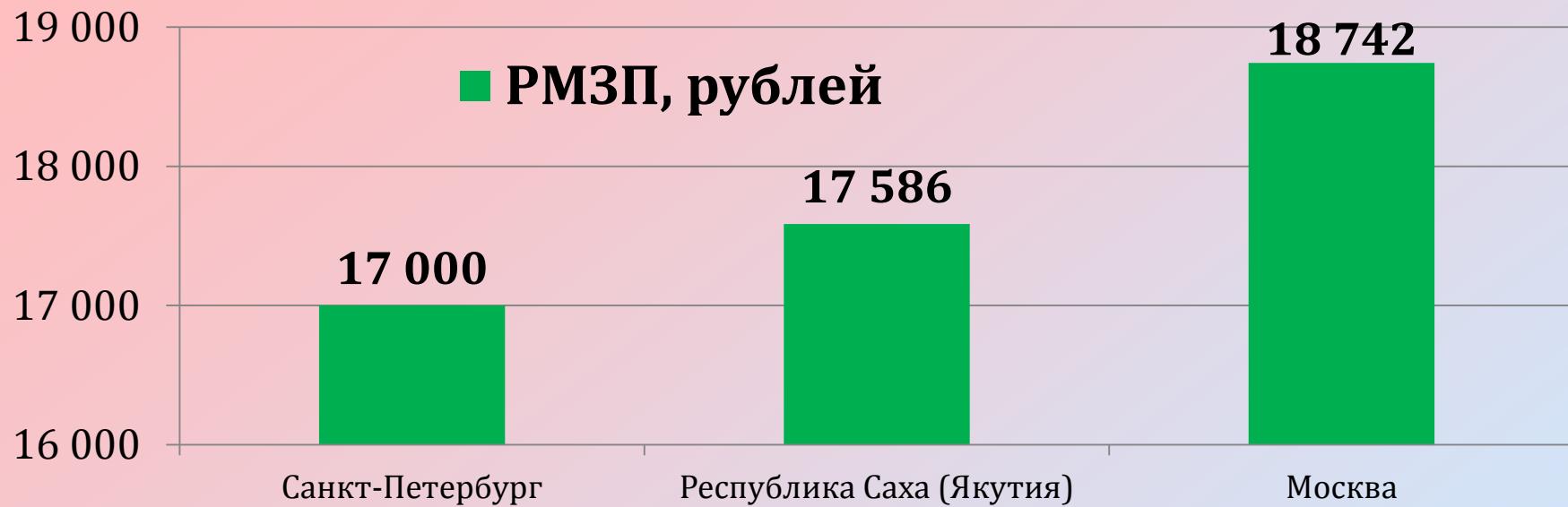
ПМ ТН – прожиточный минимум трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за 2 квартал предыдущего года

# Количество субъектов РФ, в которых установлен размер минимальной заработной платы



Источник: ФНПР

# Регионы-лидеры по РМЗП и по соотношению РМЗП и ПМ ТН в субъекте Российской Федерации



# Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения



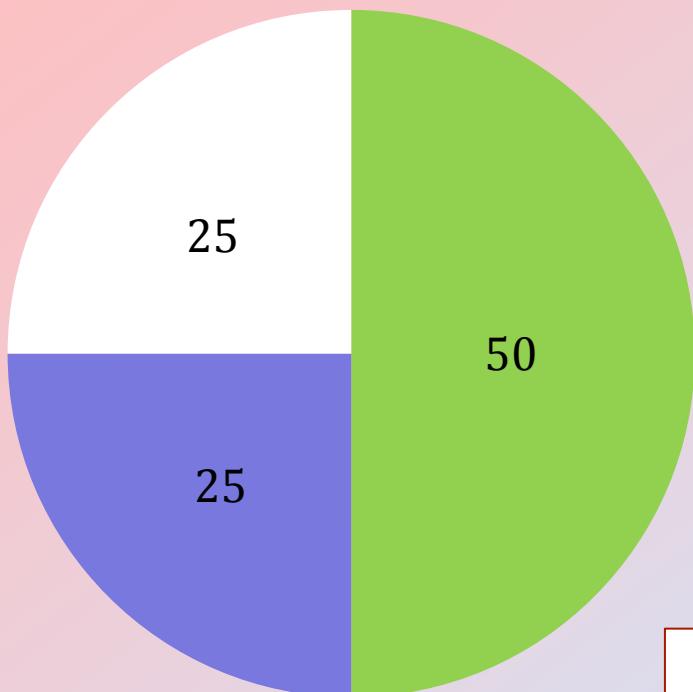
# Минимальный потребительский бюджет

ФНПР считает, что **базой для установления минимального размера оплаты труда должна стать величина минимального потребительского бюджета.**

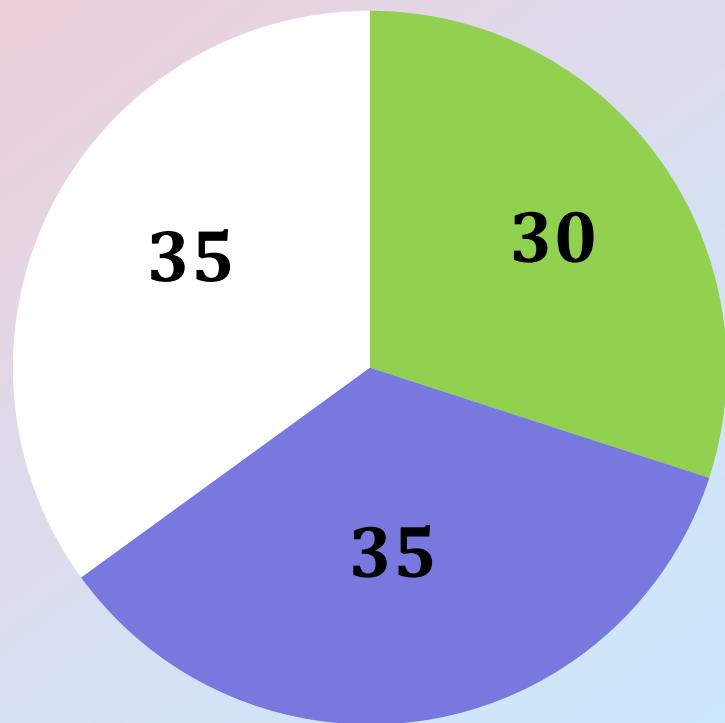
Минимальный потребительский бюджет – это бюджет, обеспечивающий простое воспроизведение рабочей силы (без семейной нагрузки, расходов на образование и аренду жилья).

# Структура потребительской корзины

Действующая



Предложение ФНПР



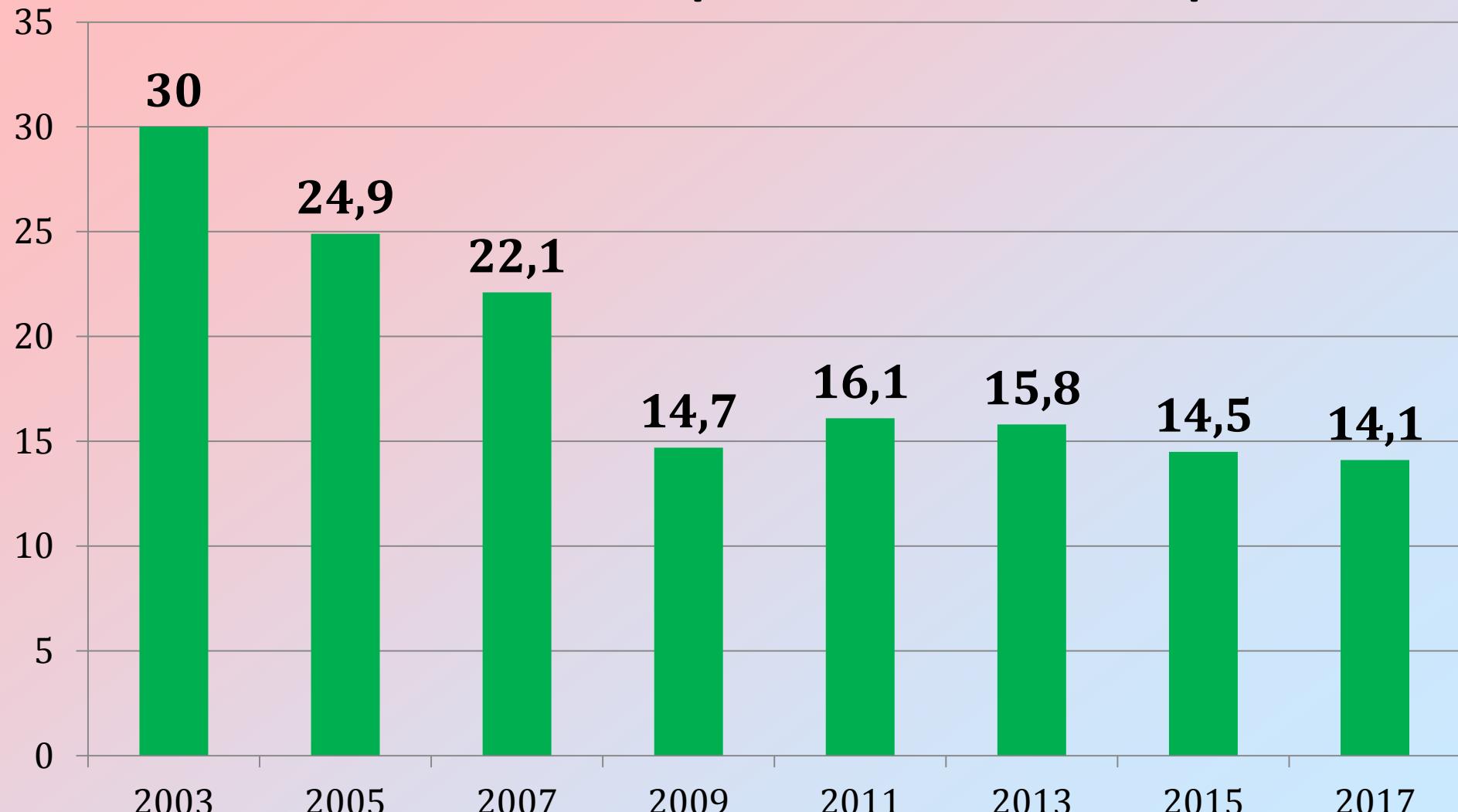
Услуги

Продовольственные товары

Непродовольственные товары

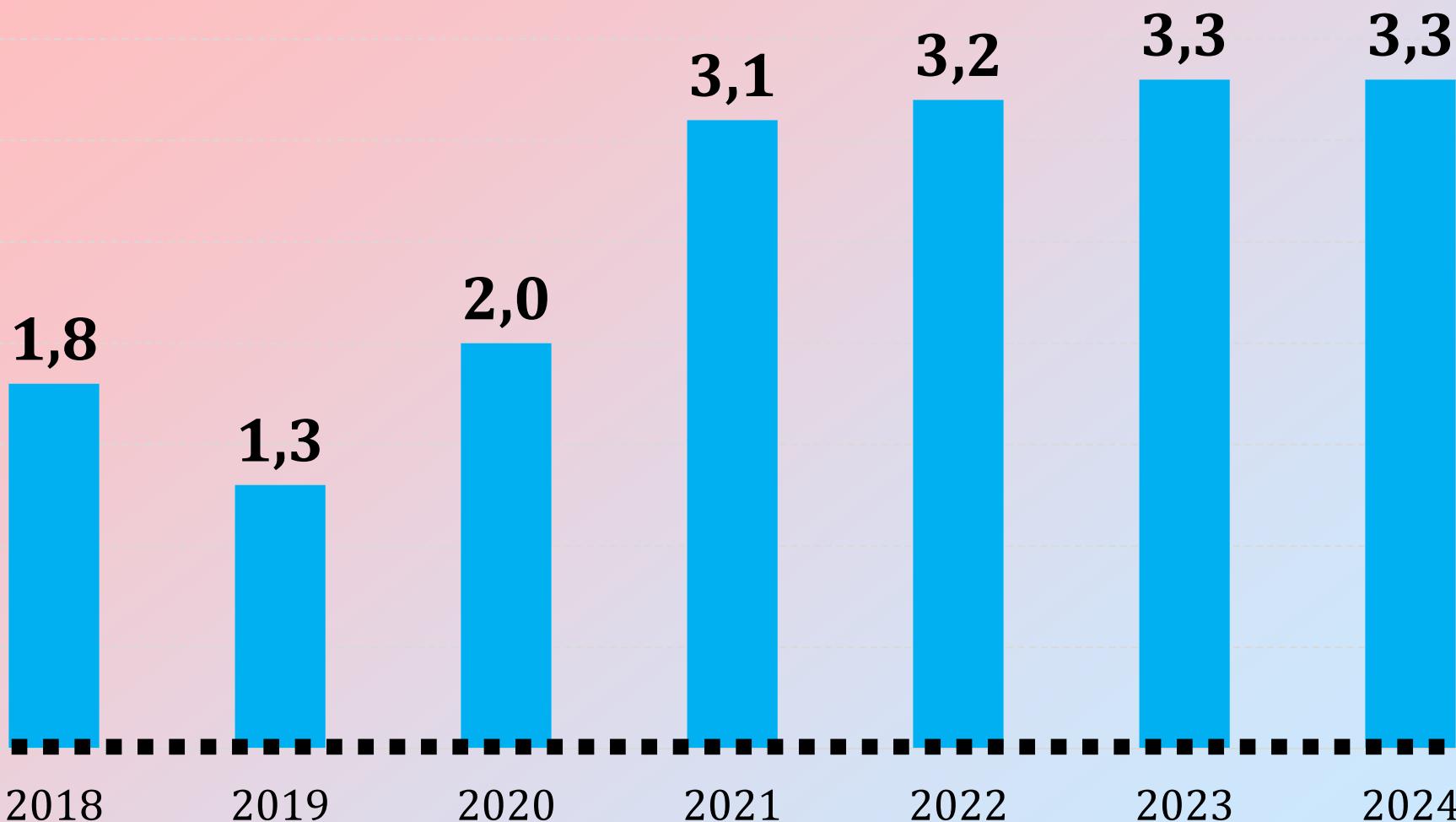
Дата	Величина МПБ на начало года, исчисленная по росту ПМ ТН за 4 кв., рублей
<b>01.01.2012</b>	<b>23712</b>
<b>01.01.2013</b>	<b>25666,21</b>
<b>01.01.2014</b>	<b>27903,12</b>
<b>01.01.2015</b>	<b>31398,08</b>
<b>01.01.2016</b>	<b>35999,13</b>
<b>01.01.2017</b>	<b>36985,07</b>
<b>01.01.2018</b>	<b>37363,19</b>
<b>01.01.2019</b>	<b>39115,97*</b>

# Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% с наименьшей заработной платой, в разах



Источник: Росстат (по состоянию на апрель соответствующего года)

# Оценка (за 2018 год) и прогноз темпов прироста внутреннего валового продукта



Источник: базовый сценарий прогноза социально-экономического развития  
Российской Федерации на период до 2024 года — Минэкономразвития  
России

# Темпы прироста потребительских цен (декабрь к декабрю)

12,9



5,4



2,5



3,4



2015

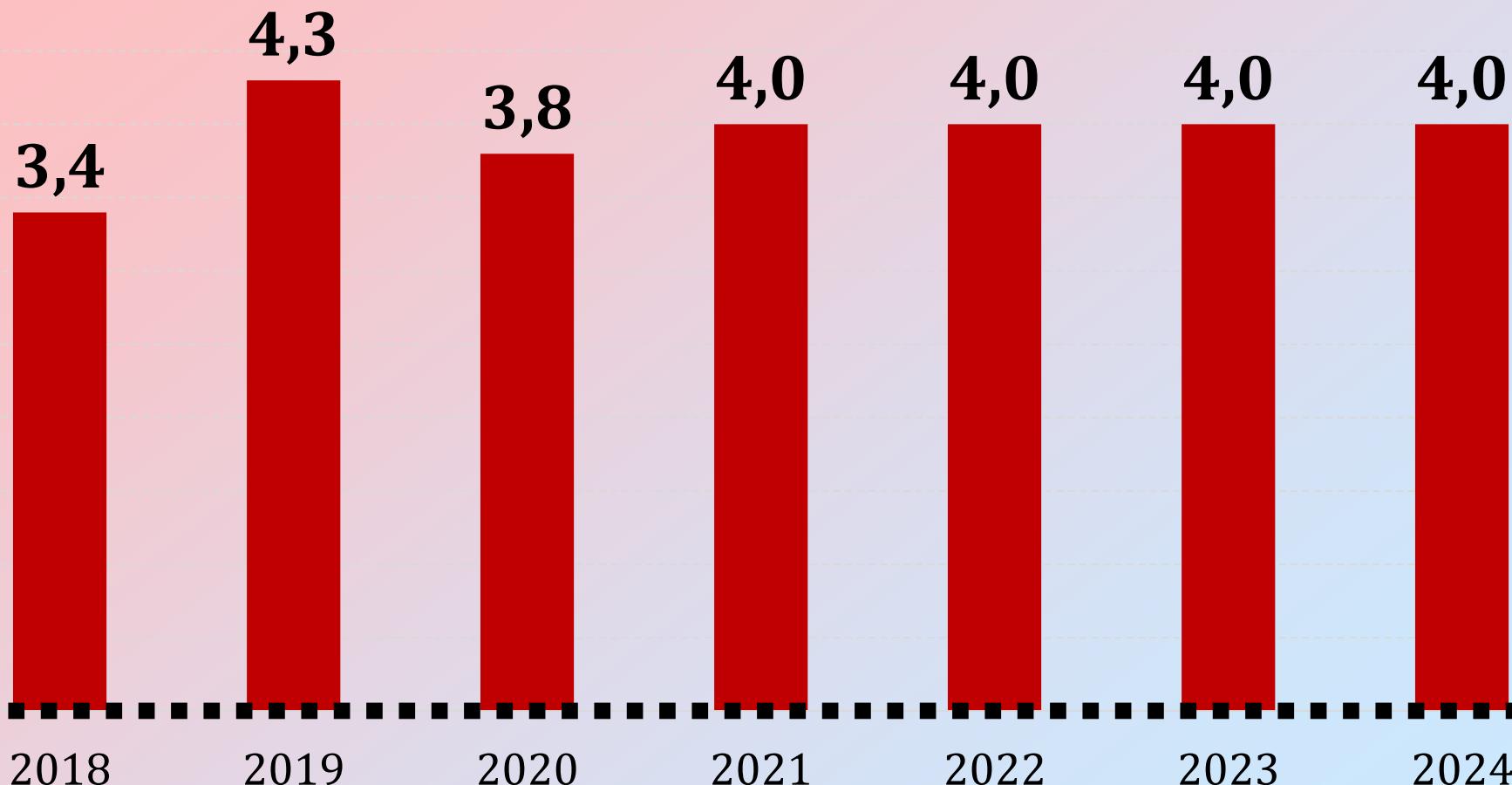
2016

2017

2018

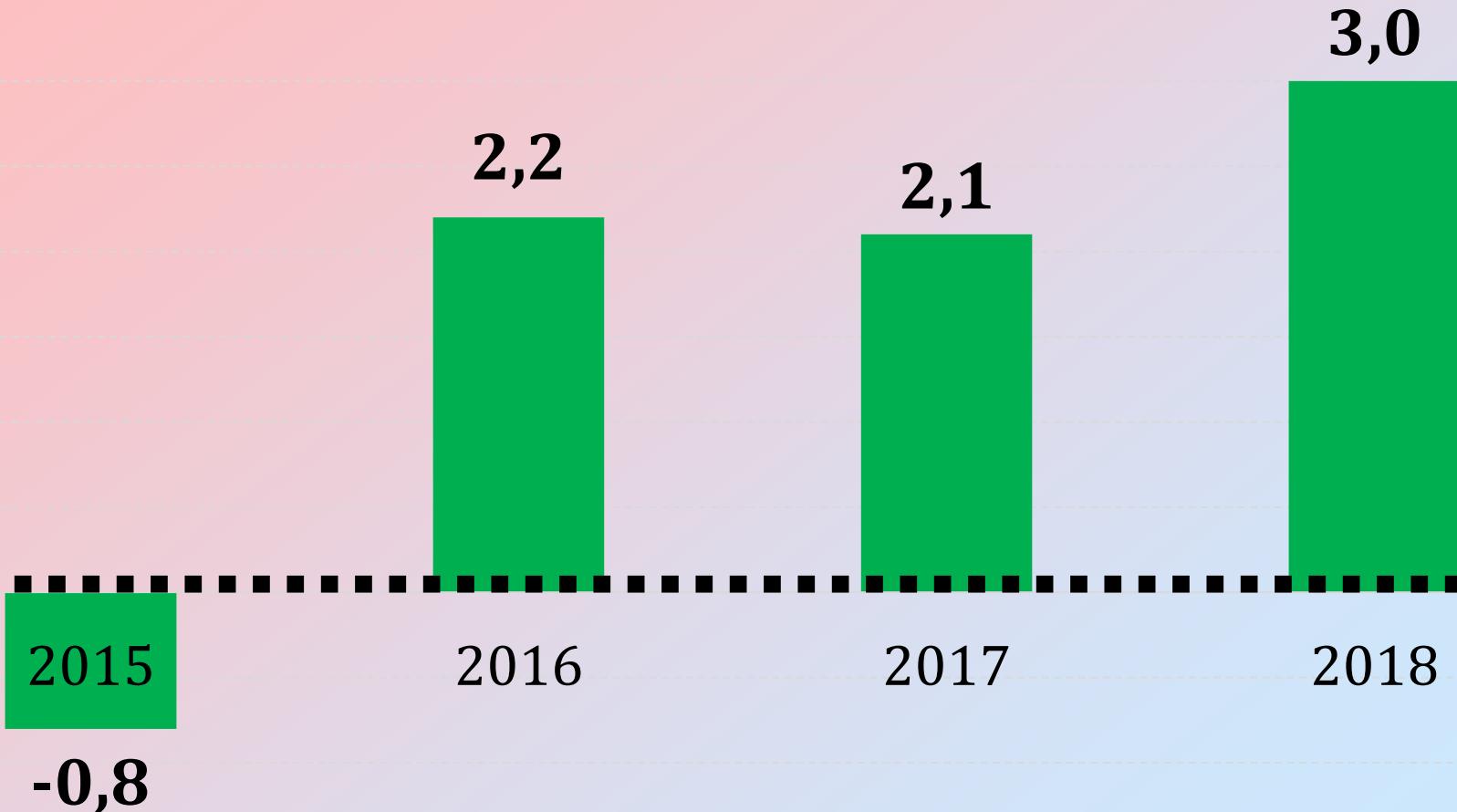
Источник: Краткосрочные экономические показатели 2018 г. — Росстат

# Оценка (за 2018 год) и прогноз темпов прироста потребительских цен (декабрь к декабрю)



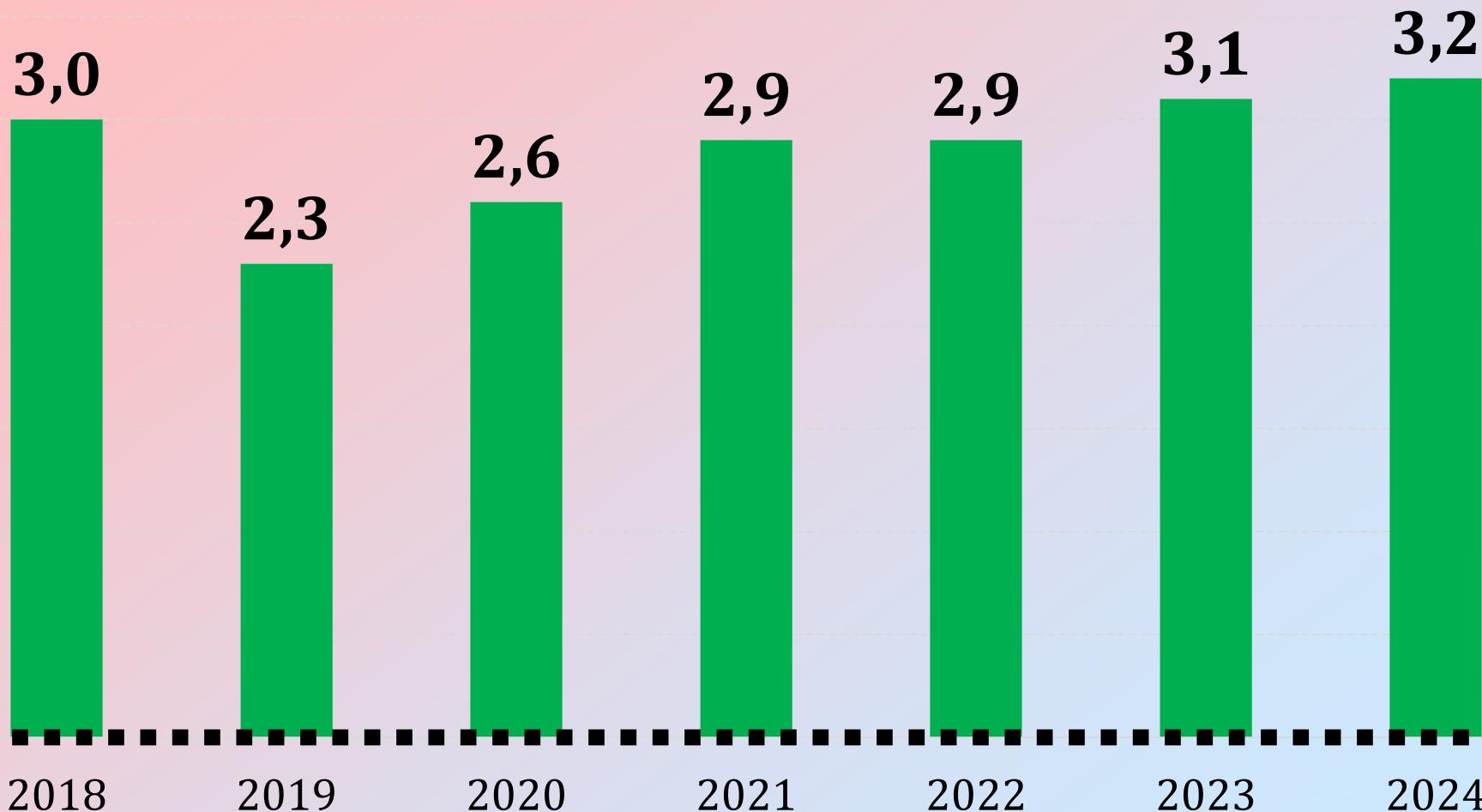
Источник: базовый сценарий прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года — Минэкономразвития России

# Темпы прироста промышленного производства



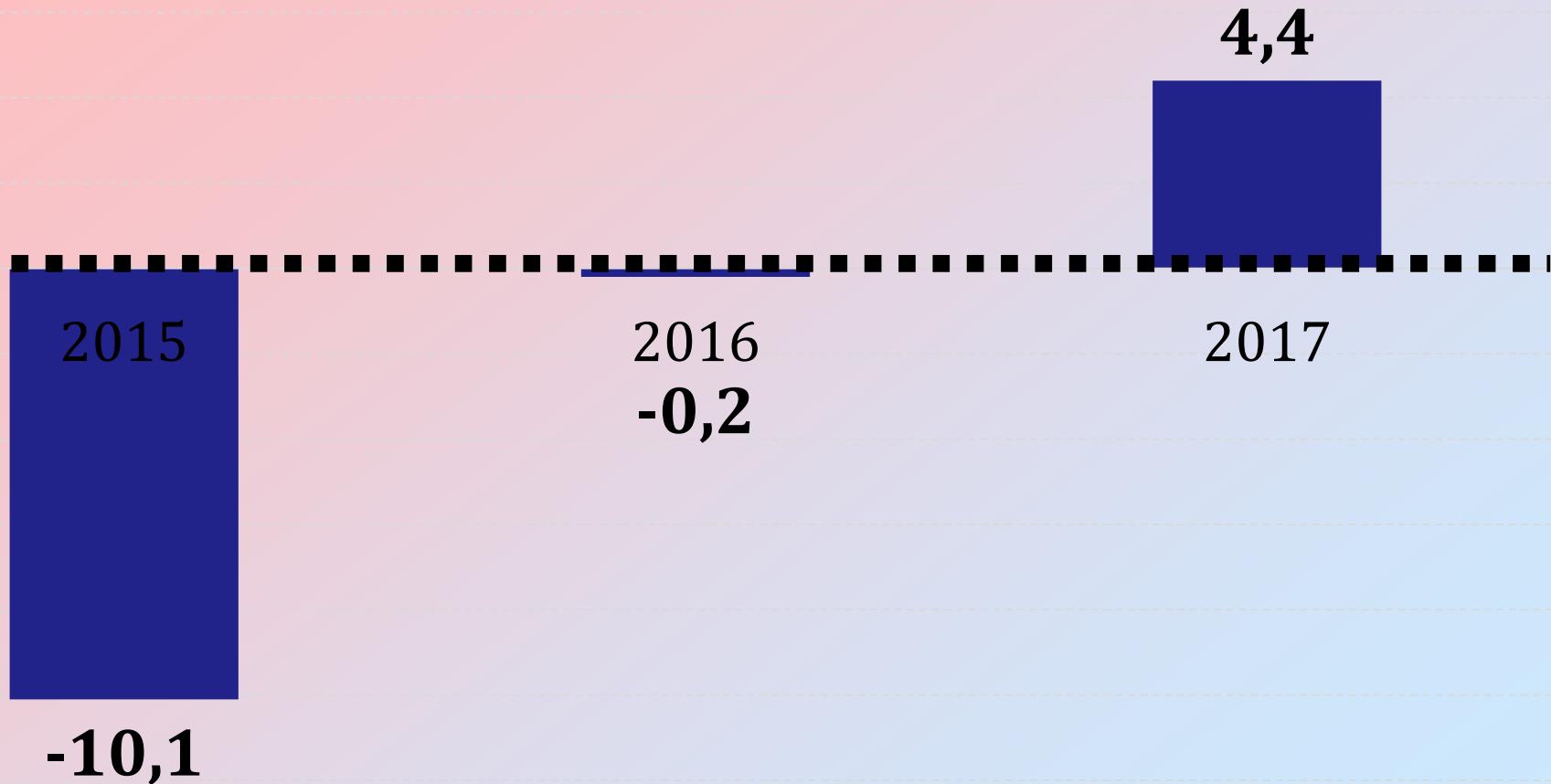
Источник: Краткосрочные экономические показатели 2018 г. — Росстат

# Оценка (за 2018 год) и прогноз темпов прироста промышленного производства



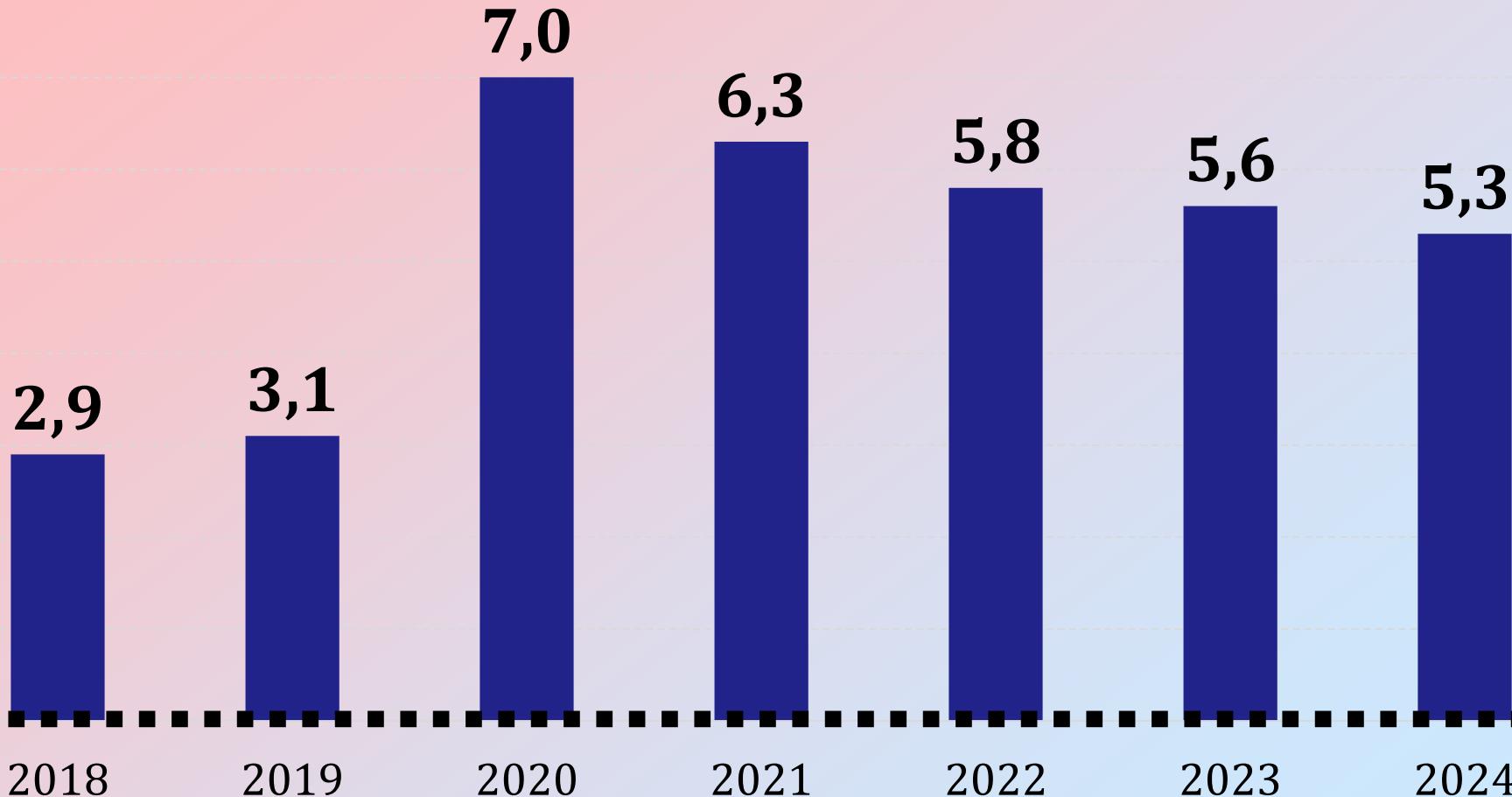
Источник: базовый сценарий прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года — Минэкономразвития России

# Темпы прироста инвестиций в основной капитал



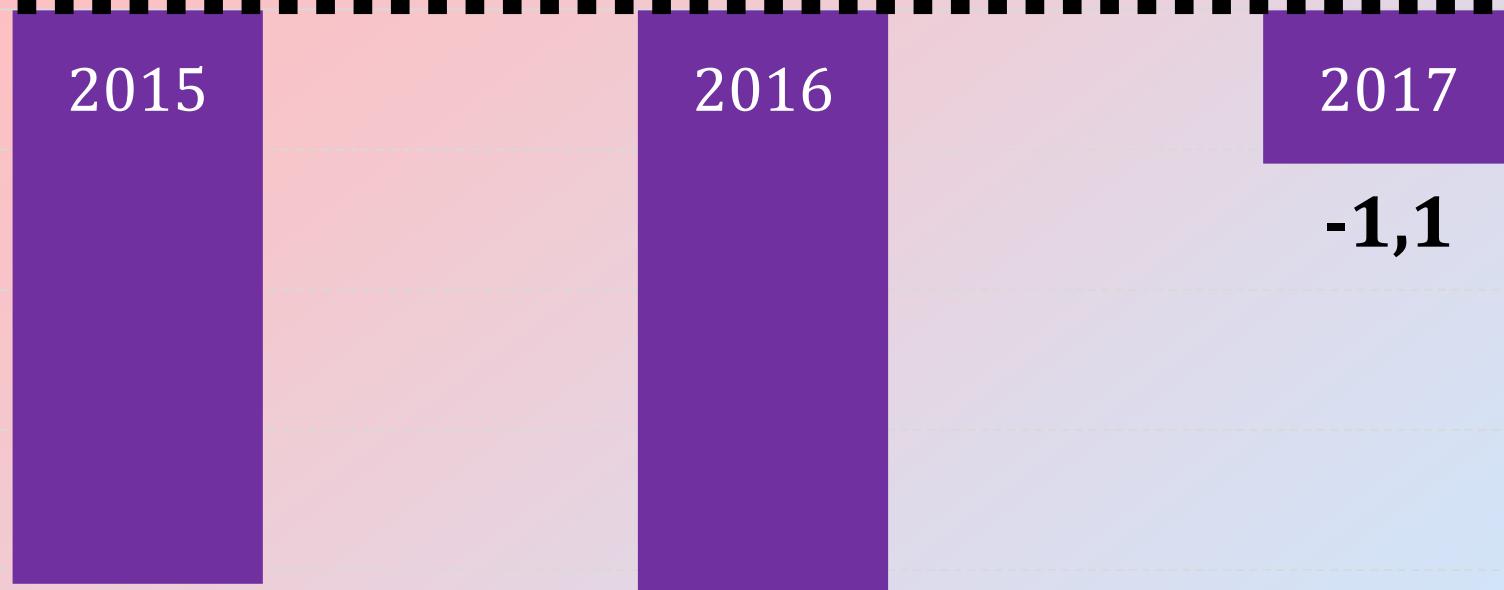
Источник: Краткосрочные экономические показатели 2018 г. — Росстат

# Оценка (за 2018 год) и прогноз темпов прироста инвестиций в основной капитал



Источник: базовый сценарий прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года — Минэкономразвития России

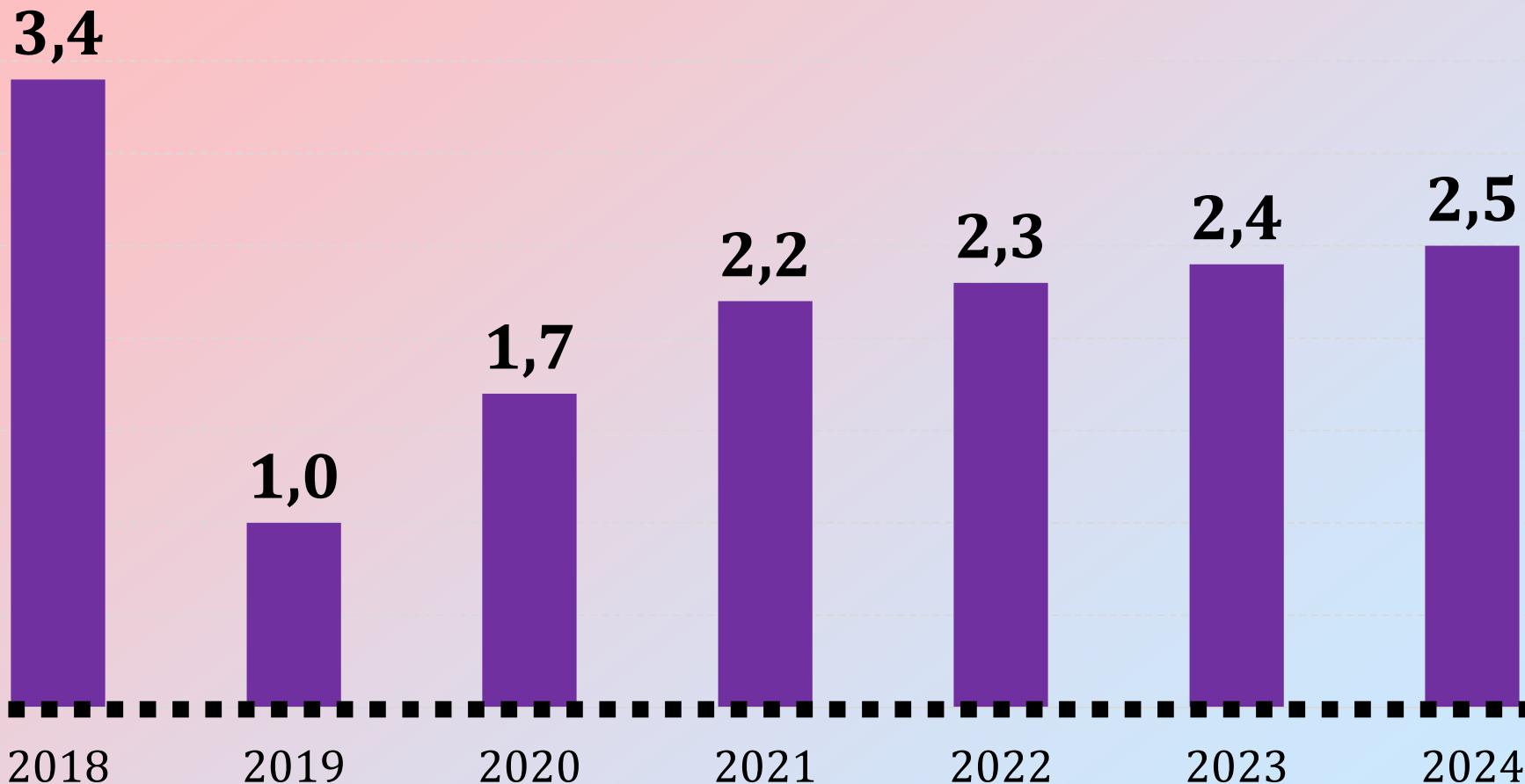
# Темпы прироста реальных располагаемых доходов населения



**-5,5**

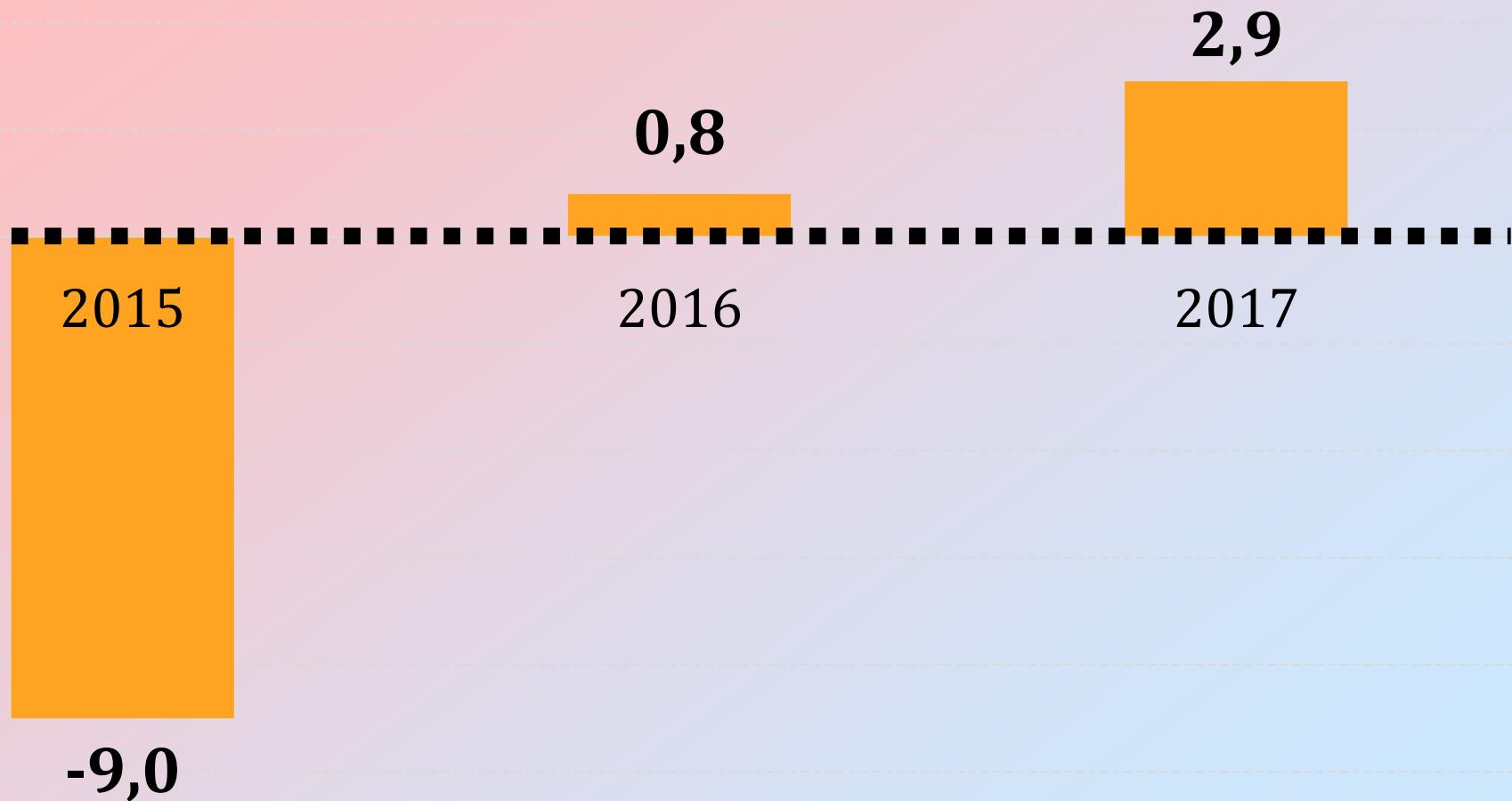
Источник: Краткосрочные экономические показатели 2018 г. — Росстат

# Оценка (за 2018 год) и прогноз темпов прироста реальных располагаемых доходов населения



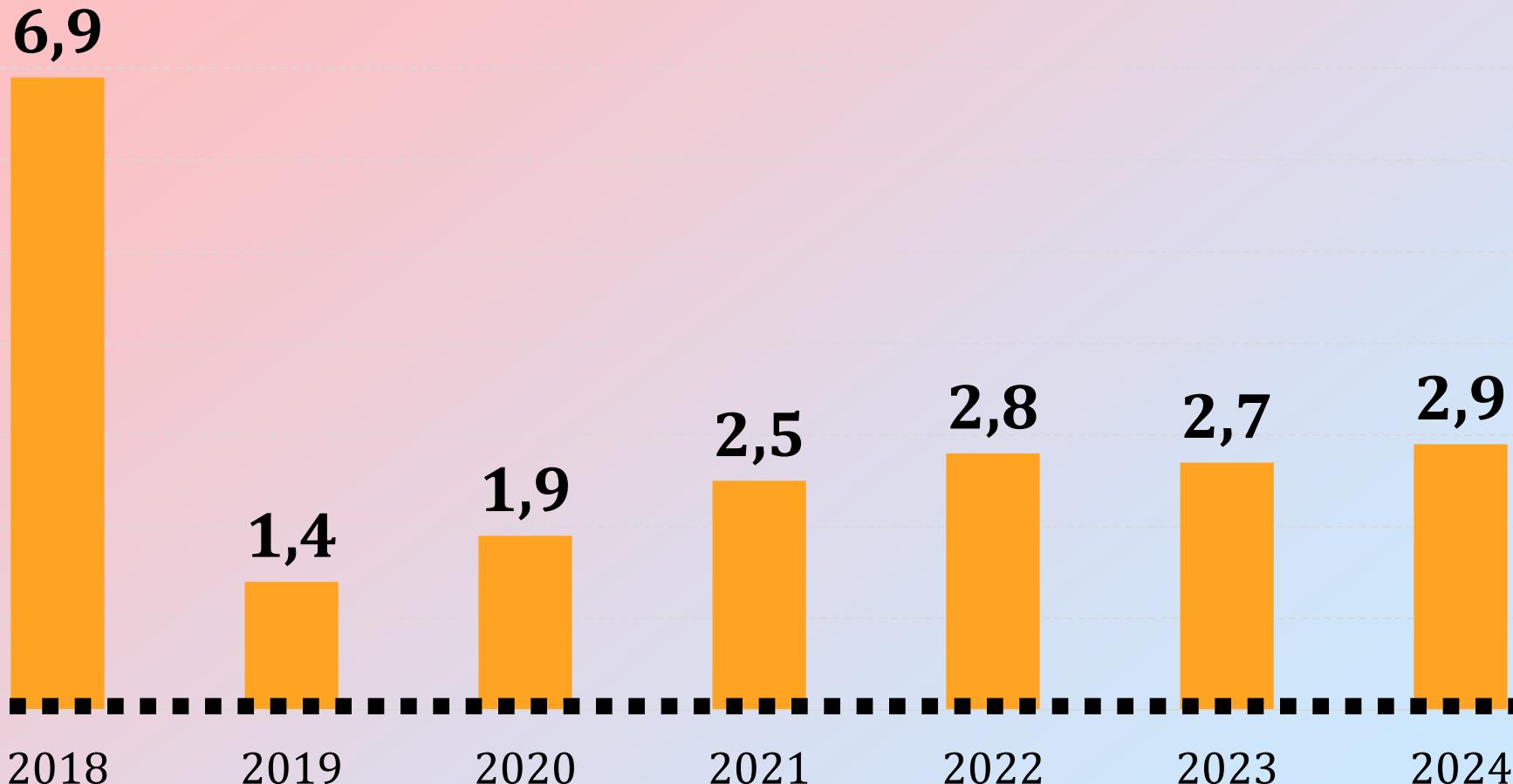
Источник: базовый сценарий прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года — Минэкономразвития России

# Темпы прироста реальной заработной платы



Источник: Краткосрочные экономические показатели 2018 г. — Росстат

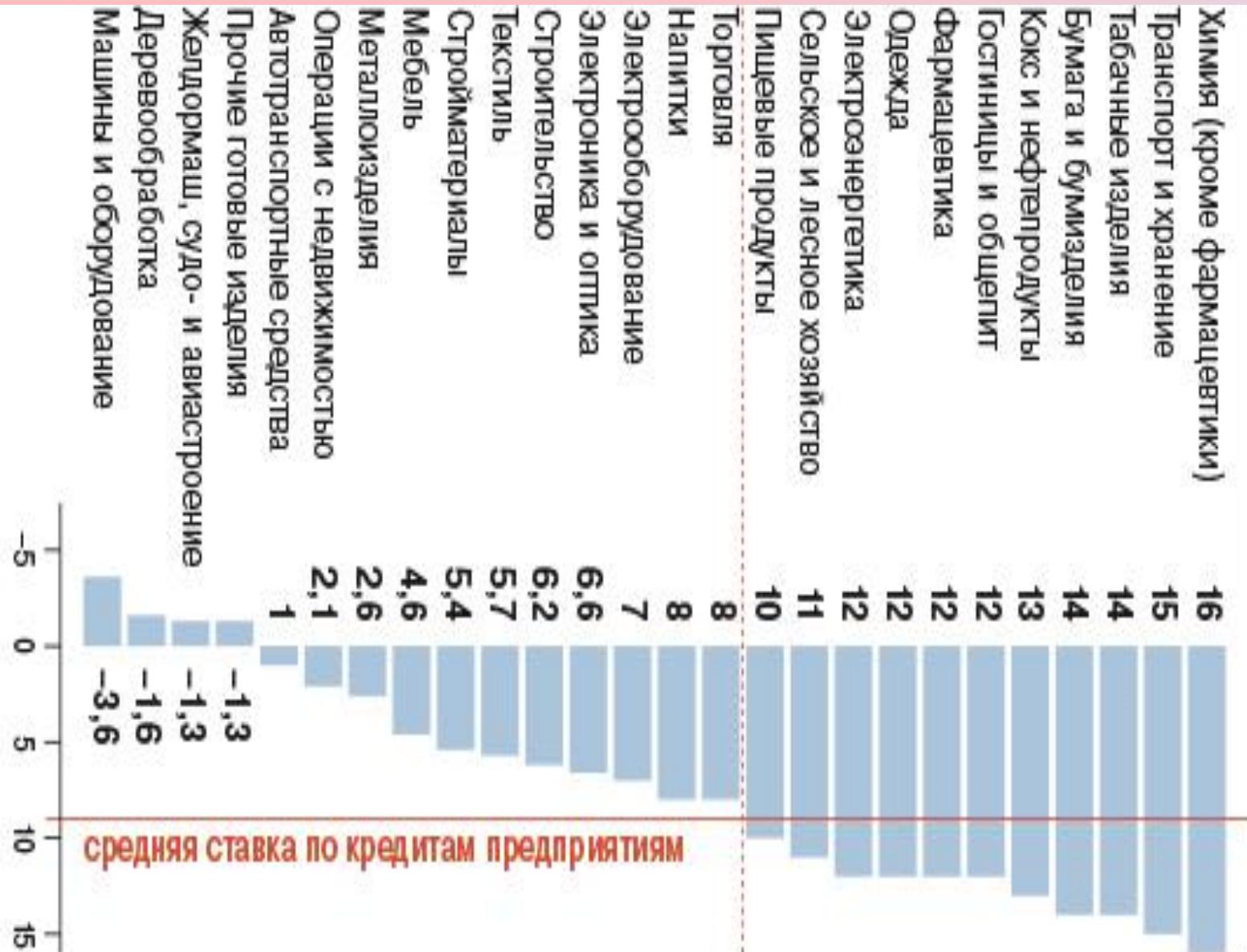
# Оценка (за 2018 год) и прогноз темпов прироста реальной заработной платы



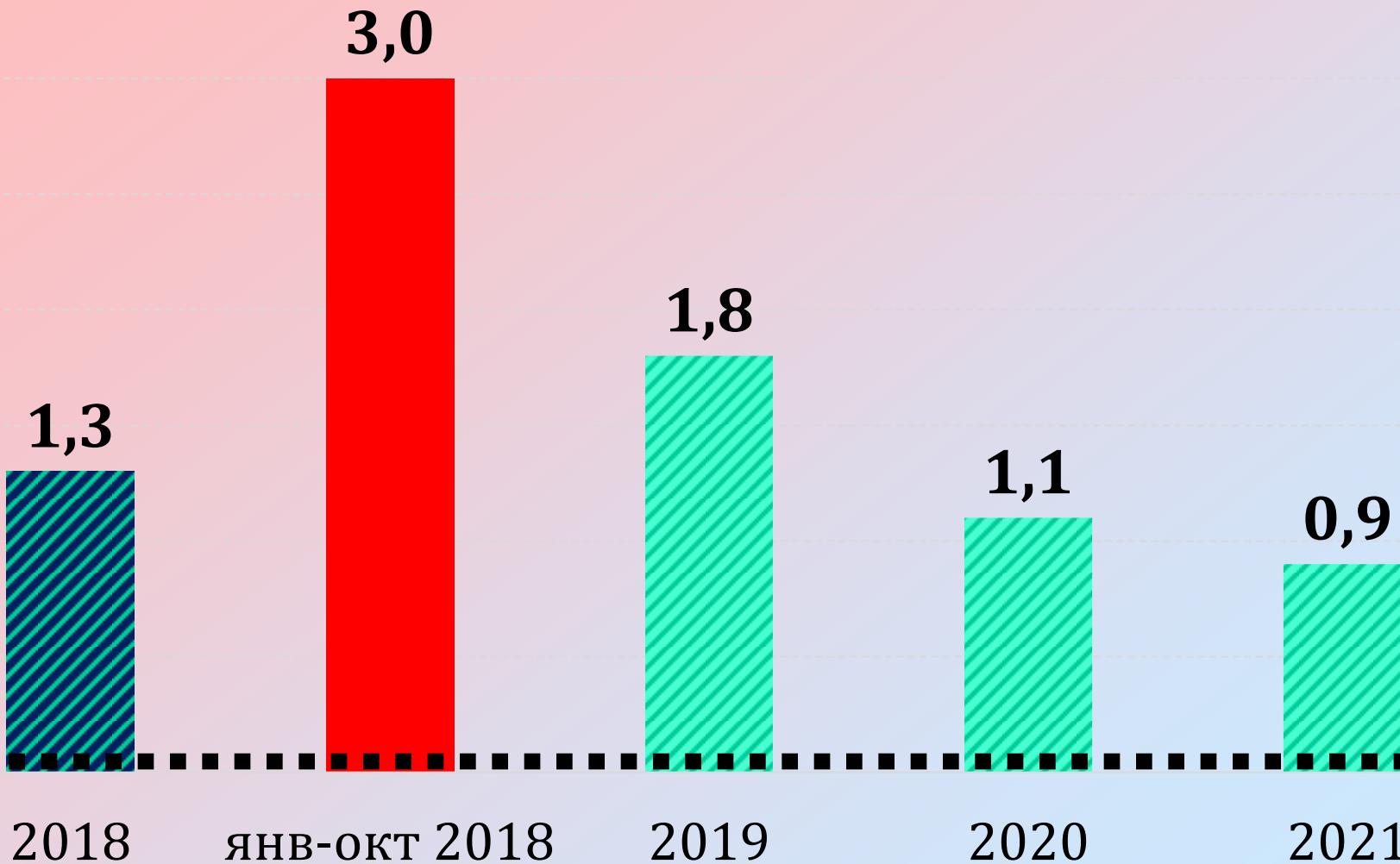
Источник: базовый сценарий прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года — Минэкономразвития России

## РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА В ОТДЕЛЬНЫХ СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ РФ (%, ИЮНЬ 2018 ГОДА)

ИСТОЧНИК: ЦМАКП.



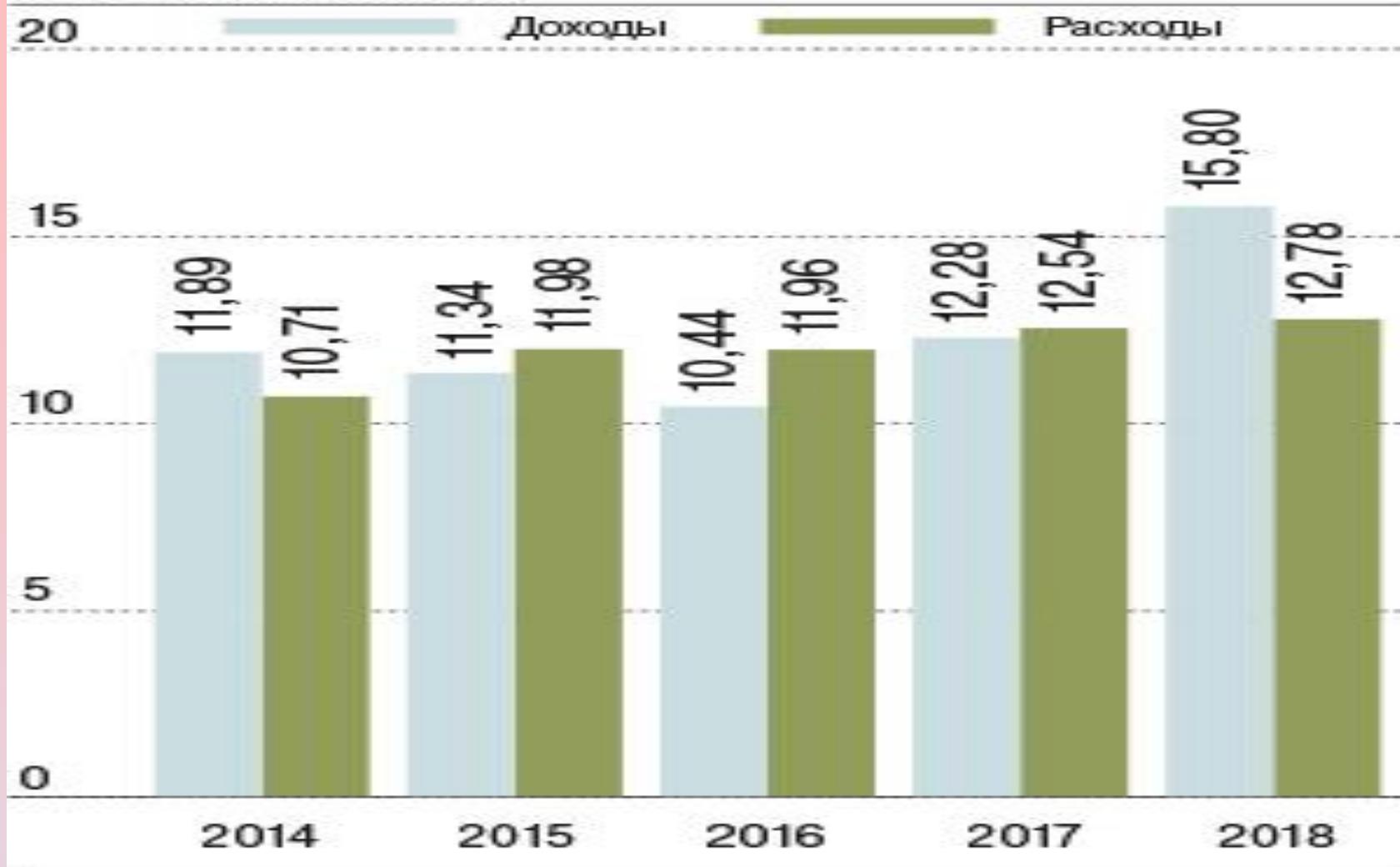
# Оценка за 2018 год и прогноз на 2019-2021 годы профицита федерального бюджета (трлн. руб.)



Источник: пояснительная записка к проекту ФЗ «О федеральном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов»

## ИСПОЛНЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА В ЯНВАРЕ—ОКТЯБРЕ 2014–2018 ГОДОВ (ТРЛН РУБ.)

ИСТОЧНИК: МИНФИН.



# Суть поправок

- Вместо дополнительных гарантий социальной поддержки для граждан предпенсионного возраста остались действующие условия назначения и выплаты пособия по безработице.
- Положение остальных безработных граждан ухудшилось.
- На фоне ухудшения положения остальных категорий безработных представляется будто для граждан предпенсионного возраста установили дополнительные гарантии.

# Условия выплаты пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста

## Действующие



## С 1 января 2019 г.



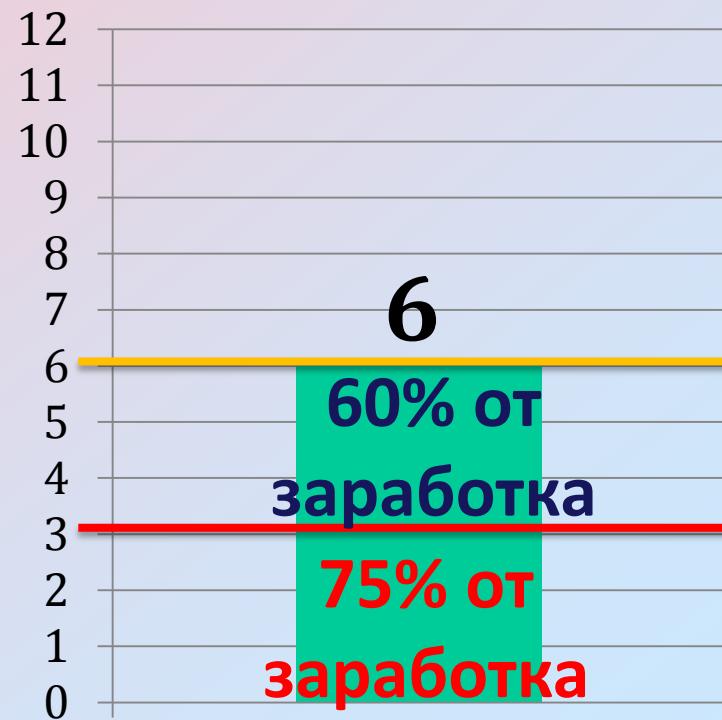
# Условия выплаты пособия по безработице **всем категориям безработных граждан** (за искл. предпенсионного возраста)

## Действующие



## С 1 января 2019 г.

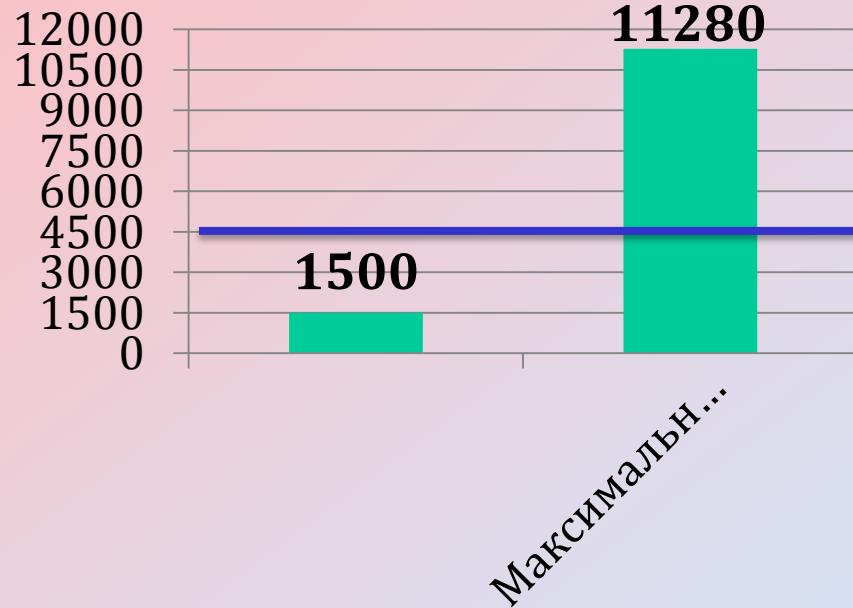
Период выплаты пособия по безработице, месяцев



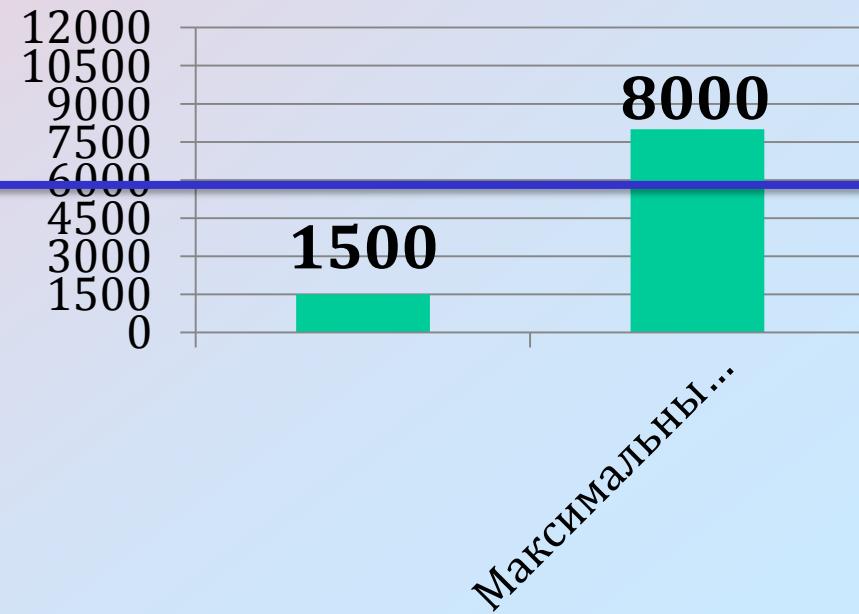
# Размеры пособия по безработице на 2019 год

Проектом постановления Правительства Российской Федерации «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год» предлагается установить следующие размеры пособия по безработице:

Для граждан предпенсионного возраста



Для остальных категорий безработных



# Цели коллективно-договорной кампании на предстоящий период:

- 1) *содействие реализации задач по обеспечению устойчивого роста реальных доходов граждан, а также роста уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции, снижения в два раза уровня бедности в Российской Федерации, определенных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;*
- 2) *профсоюзный контроль за укреплением и развитием социального партнерства на всех уровнях, а также за соблюдением трудового законодательства и выполнением условий коллективных договоров и соглашений;*
- 3) *сохранение уровня социально-трудовых прав и гарантий членов профсоюзов при заключении новых коллективных договоров и соглашений.*

# Ключевые задачи в области экономической политики

- Участие профсоюзов в разработке и обсуждении проектов стратегических документов развития страны, регионов, отраслей, организаций;
  - Участие профсоюзов в разработке проектов основных направлений бюджетной, тарифной, налоговой политики, а также в формировании регулируемых цен и тарифов с целью обеспечения учёта экономически обоснованных затрат на персонал, обусловленных отраслевыми соглашениями;
  - Повышение производительности труда за счет совершенствования технологий производства и технического оснащения рабочих мест, а не за счет интенсификации труда работников и снижения уровня заработной платы



# Ключевые задачи в области оплаты труда

✓ **Разработка систем оплаты труда, включая:**

**1) размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) дифференцированных по уровням квалификации,**

**2) размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время, сверхурочной работе и др.;**

**3) размеры стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат).**

✓ **Начисление районных коэффициентов и процентных надбавок на все три составные части заработной платы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;**

✓ **Установление региональными соглашениями о минимальной заработной плате РМЗП в субъектах РФ в абсолютном выражении на уровне, превышающем величину МРОТ в РФ, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе для работников бюджетного сектора экономики.**



# Ключевые задачи в сфере занятости:

- обеспечение разработки и реализации мер по предотвращению **массовых высвобождений работников**;
- осуществление **опережающей профподготовки** за счет средств работодателей и государства;
- обеспечения участия представителей профсоюзов в деятельности **советов по профессиональным квалификациям**, в том числе в смежных видах профессиональной деятельности;
- осуществление **профсоюзного контроля над применением профстандартов с целью недопущения повышения интенсификации труда**, необоснованного изменения трудовых функций работников, необоснованных увольнений или переводов на другую работу, **снижения размера заработной платы**;
- **сохранение места работы (должности) и средней заработной платы, оплату командировочных расходов и дополнительные гарантии** при направлении работодателем работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, а также **на прохождение независимой оценки квалификации**.



# Национальная система квалификаций: позиция, задачи и действия ФНПР

Косаковская Елена Ивановна – заместитель руководителя  
Департамента социально-трудовых отношений и социального  
партнерства Аппарата ФНПР

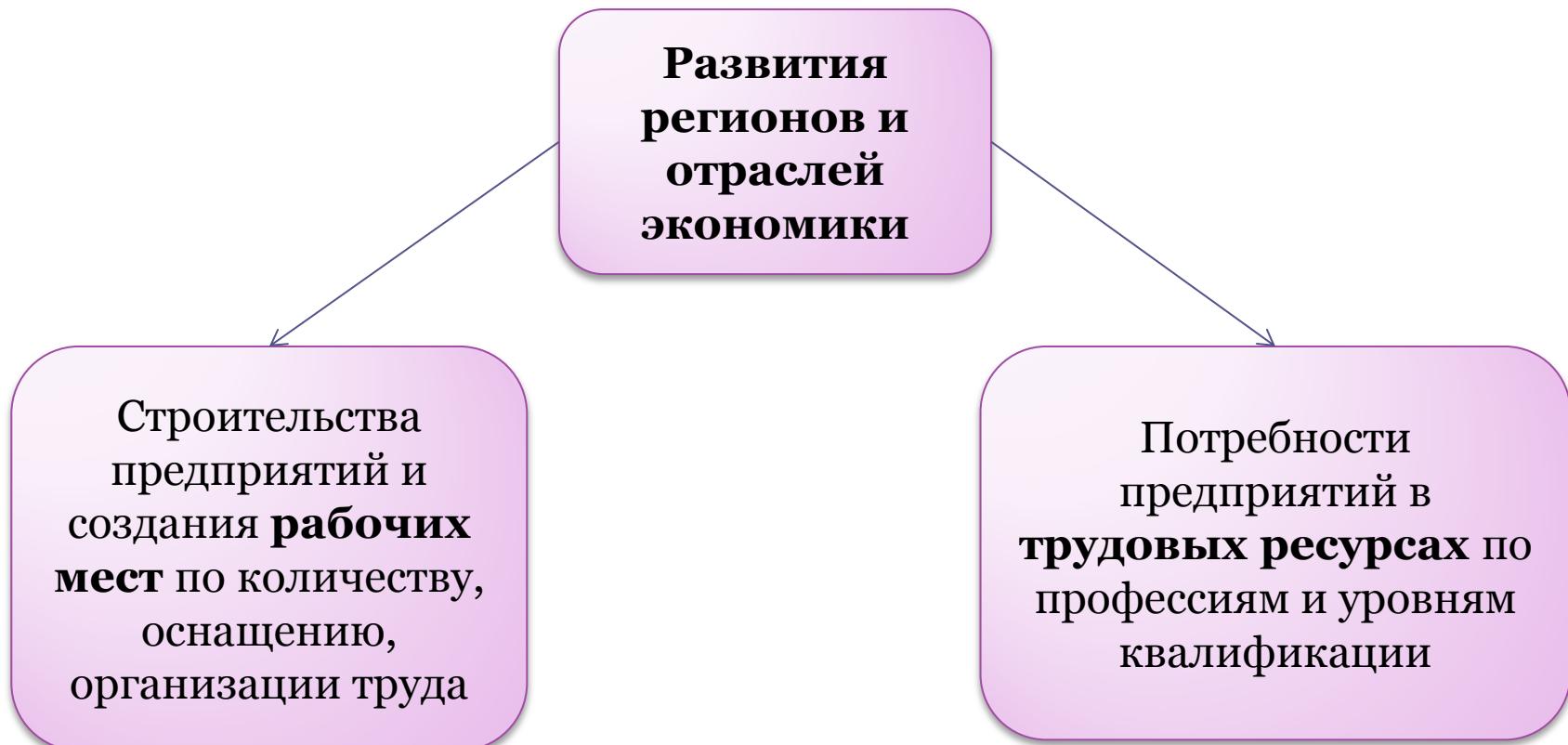
# Что такое национальная (отраслевая) система квалификаций?

**Национальная система  
квалификаций - НСК -**  
это то же самое, что  
**Единая Тарифная Система - ЕТС**  
(применялась в СССР; в России - до 2009 года в  
бюджетном секторе экономике)

# Единая Тарифная Система состояла из:

- тарифной сетки;
- тарифных разрядов;
- тарифно-квалификационных характеристик, объединенных в ЕТКС;
- квалификационных характеристик, объединенных в ЕКС;
- тарифных ставок заработной платы;
- окладов (должностных окладов);
- справочника ОКПДТР (Общесоюзный классификатор профессий, должностей и тарифных разрядов);
- др.

# Элементы Единой тарифной системы базировались на планировании



# Основные элементы Единой тарифной системы



# Единая Тарифная Система обеспечивала взаимосвязь структур народного хозяйства



Квалификационные (тарифно-  
квалификационные)  
характеристики разрабатывались  
Центральным бюро нормативов  
по труду, отраслевыми  
министерствами и ведомствами,  
НИО, заводами

Квалификационные (тарифно-  
квалификационные)  
характеристики  
**утверждались**

Государственным комитетом  
СССР по труду и социальным  
вопросам и **ВЦСПС**

Профсоюзы считают, что  
**Национальная система  
квалификаций (НСК)** должна стать  
системой, обеспечивающей  
взаимосвязь с отраслями  
экономики, рынком труда и  
системой профессионального  
образования и обучения

**Национальная система квалификаций должна обеспечивать соответствие спроса и предложения на рынке труда через связь системы образования с отраслями экономики**

# Национальная система квалификаций должна базироваться на прогнозе и планировании



# Основные элементы Национальной системы квалификаций (позиция ФНПР)



# Действующая НСК на стадии развития



# Национальная система квалификаций должна обеспечивать связь экономических институтов



## Нормативная правовая база по развитию НСК, принятая в 2012-2015 гг. (1)

Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» установлено подготовить проект ФЗ о внесении изменений в законодательство РФ, касающихся разработки, утверждения и применения профстандартов; утвердить план разработки профстандартов; разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профстандартов.

Распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2012 г. № 2204-р утверждён план разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы

## Нормативная правовая база по развитию НСК, принятая в 2012-2015 гг. (2)

Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 г. № 23 утверждены Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов

Приказами Минтруда РФ от 12 апреля 2013 г. №147н и №148н утверждены – Макет профессионального стандарта и уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов

Приказом Минтруда России №170н от 29 апреля 2013 г. утверждены методические рекомендации по разработке профессионального стандарта

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р утвержден Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы

# Профессиональные стандарты

# Разработка профстандартов (1)

Проекты профстандартов могут разрабатываться:

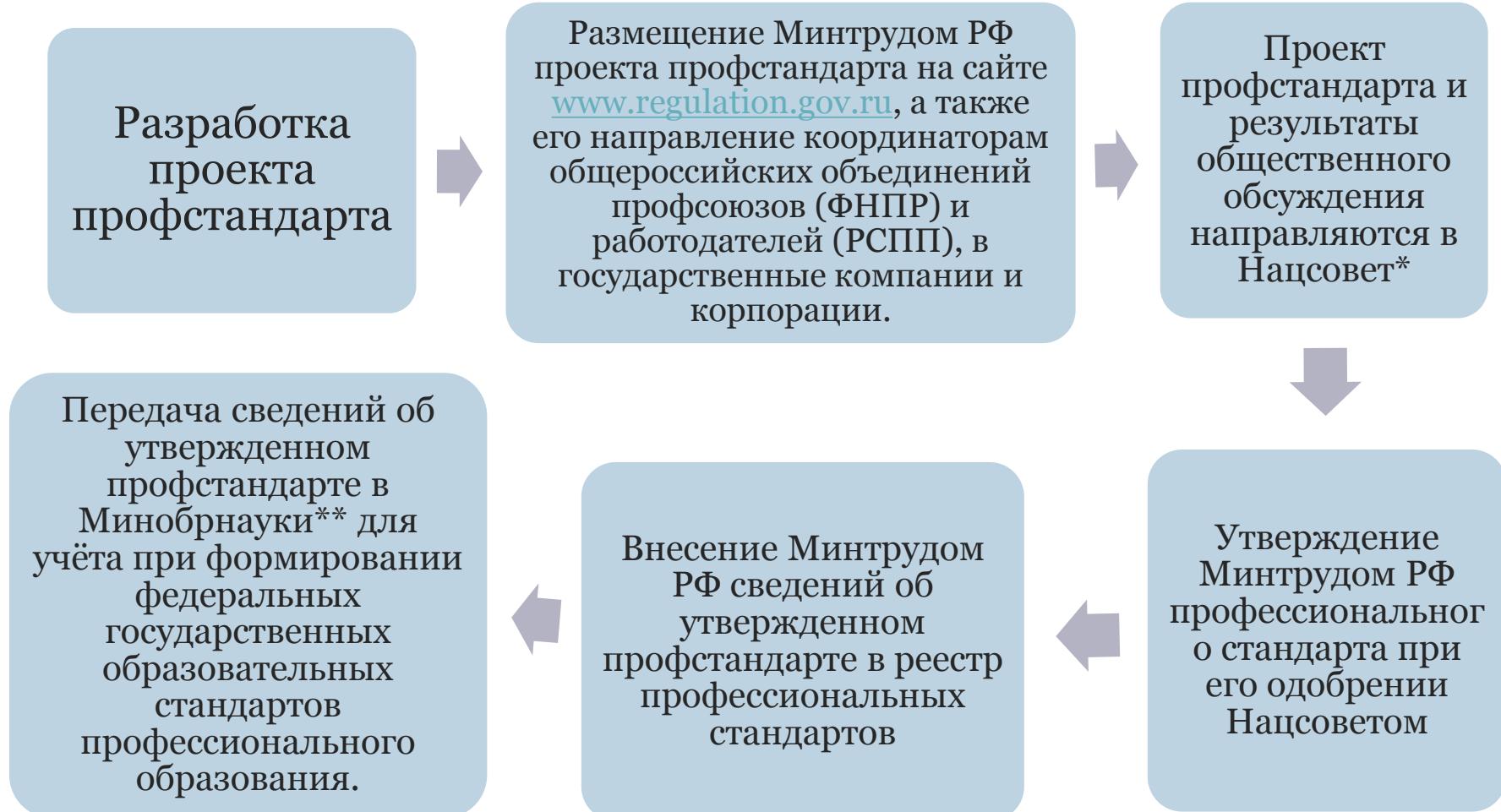
- работодателями;
- объединениями работодателей;
- профессиональными сообществами;
- саморегулируемыми организациями;
- иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций.

## Разработка профстандартов (2)

Если проекты профессиональных стандартов разрабатываются исходя из перечня, утверждённого Минтрудом России на основании предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, то их разработка осуществляется за счёт средств федерального бюджета.

В остальных случаях проекты профессиональных стандартов готовятся **за счёт разработчиков!**

## Разработка профстандартов (3). Этапы разработки



\*Национальный Совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

\*\*Министерство образования и науки Российской Федерации

Разработка профстандартов (4). Сравнительная таблица процесса разработки профессиональных стандартов и характеристик ЕТКС и ЕКС

№ п/п	Наименование	Профст андарт	Характеристика ЕТКС или ЕКС
1	Сроки разработки	1-3 месяца	Более года
2	Требования к разработчикам	Нет	Профессионалы в области организации (нормирования) труда, охраны труда, физиологии и гигиены труда
3	Требования к аprobированию	Нет	Проходила аprobацию на конкретных рабочих местах на заводах и других предприятиях
4	Требования к техническому оснащению, технологиям, применяемым на рабочем месте при разработке требований к квалификации работника	Нет	Обязательно

Разработка профстандартов (5). Сравнительная таблица процесса разработки профессиональных стандартов и характеристик ЕТКС и ЕКС

№ п/п	Наименование	Проф станд арт	Характеристика ЕТКС или ЕКС
5	Требования к проведению исследований по влиянию условий труда и трудовых действий, выполняемых работником, на изменение его физиологического состояния за учётный период времени (неделю, месяц, год и более)	Нет	Обязательно
6	Требования по учёту рабочего времени, которое было затрачено работником на выполнение каждого трудового действия	Нет	Обязательно
7	Заключения физиолога, гигиениста, специалиста по охране труда	Нет	Обязательно
8	Обоснованность включения в профессию или должность конкретных требований к квалификации работника	Нет	На основании исследований всех вышеперечисленных специалистов

# Структура и содержание профстандартов (1)

Структура ПС представляет собой перечень обобщенных трудовых функций.



## Структура и содержание профстандартов (2)

В дополнительных характеристиках обобщённой трудовой функции содержатся сведения о соответствии наименования обобщённой трудовой функции наименованиям, содержащимся в Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ), ЕТКС или ЕКС, Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО).

В отличие от характеристики ЕТКС или ЕКС к одной обобщенной трудовой функции профстандарта может относиться две и более профессии (должности), или даже нескольких смежных профессий (должностей).

## Структура и содержание профстандартов (3)

### Сравнительная таблица структуры и содержания профессионального стандарта и характеристик ЕТКС или ЕКС

№ п/п	Наименование структурной единицы, описанной в документе	Профессиональный стандарт	Характеристика ЕТКС или ЕКС
1	Количество обобщённых трудовых функций	одна и более	нет
2	Количество трудовых функций	одна и более	одна характеристика соответствует одной трудовой функции
3	Количество профессий (специальностей, должностей)	одна и более	одна профессия
4	Количество уровней квалификации (тарифных разрядов)	одна и более	один

# Применение профессиональных стандартов в трудовых отношениях

## Применение профстандартов при установлении заработной платы работнику (1)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации профессиональные стандарты наряду с ЕКС и ЕТКС применяются в трудовых отношениях, в частности, **при установлении работнику заработной платы**.

В частности, статьёй 143 ТК РФ установлено, что «тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов».

## Применение профстандартов при установлении заработной платы работнику (2)

**Тарифные системы оплаты труда** во внебюджетной сфере (статья 143 ТК РФ) **и системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений** (статья 144 ТК РФ) устанавливаются с учетом ЕТКС, ЕКС или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Кроме того, системы оплаты труда работников бюджетного сектора должны устанавливаться с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

## Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (1)

С 1 июля 2016 года вступили в силу поправки в ТК РФ, на основании которых в одних случаях профессиональные стандарты становятся обязательными к применению, а в других – не обязательными.

В частности, статьёй 195<sup>3</sup> ТК РФ установлено общее правило, что **профессиональный стандарт является основой** для определения требований к квалификации работника. **Но в случаях, когда отдельными нормативными правовыми актами установлены специальные требования к квалификации**, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, **профессиональные стандарты в части указанных требований становятся обязательными для применения работодателями в полном объёме**.

## Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (2)

В своём письме Минтруд России от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253 по вопросам применения профессиональных стандартов разъясняет следующее.

ТК РФ устанавливает **обязательность применения требований**, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

1) когда с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (часть 2 статьи 57 ТК РФ);

2) если ТК РФ, другими ФЗ, иными НПА РФ устанавливаются обязательные требования к квалификации работников, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями (часть 1 статьи 195<sup>3</sup> ТК РФ).

## Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (3)

Обязательность применения требований профессиональных стандартов, которая установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195<sup>3</sup> ТК РФ, не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

В соответствии с **особенностями применения профстандартов, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июня 2016 года № 584, в государственных и муниципальных организациях** необходимо:

- 1) провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам,
- 2) при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

## Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (4)

В перспективе Минтруд России планирует произвести замену справочников профстандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников. Но такая замена будет происходить достаточно долго.

Теперь остановимся на случае, когда обязательность применения профстандартов не установлена законодательством и иными НПА РФ.

В Письме Минтруда разъясняется, что, если обязательность применения профстандартов не возникает по основаниям, установленным в части 1 статьи 195<sup>3</sup> и части 2 статьи 57 ТК РФ, то **во всех таких случаях профстандарты носят рекомендательный характер.**

## Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (5)

Однако! ТК РФ определяет, что **характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах**, применяются работодателями **в качестве основы для определения требований к квалификации работников** с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда (часть 2 статьи 195<sup>3</sup> ТК РФ).

Из данного определения непонятно, как выделить из структуры профессионального стандарта **характеристику квалификации**, которая должна стать **основой для установления требований к квалификации работника**.

## Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (6)

Выясним значение понятия «основа».

Во-первых, «основа» означает **фундамент**, опорную часть, на которой держится какой-либо предмет. Либо главный принцип, источник, причина процесса, явления или события. Основа какого-либо понятия – это его **фундаментальное положение, главная характеристика**.

Во-вторых, основа – это **часть целого**: предмета или явления.

Профессиональные стандарты состоят из трудовых функций, объединённых в обобщённые трудовые функции.

Следовательно, трудовая функция является одновременно основой и частью профессионального стандарта.

Трудовая функция профстандарта состоит из трудовых действий, умений и знаний.

## Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (7)

Что такое «характеристика квалификации»?

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст.195<sup>1</sup> ТК РФ).

Трудовые действия из трудовой функции профстандарта невозможно **осуществить без соответствующих профессиональных навыков, которые нарабатываются в процессе опыта работы.**

Из определений и содержания данных понятий видно, что **квалификация работника и трудовая функция профстандарта близки друг другу.**

Следовательно, **трудовая функция профстандарта содержит характеристику квалификации**, которая является основой для определения требований к квалификации работника.

## Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (8)

Согласно статье 15 ТК РФ **трудовые отношения** – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату **трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации** или конкретного вида поручаемой работнику работы).

Статьёй 56 ТК РФ предусмотрено, что в соответствии с трудовым договором работодатель обязуется **предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции**, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором **трудовую функцию**.

Статья 57 ТК РФ устанавливает, что **одним из обязательных условий** для включения в трудовой договор, является **трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)**.

## Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (9)

На основании статей 15, 56 и 57 ТК РФ работодатель имеет право поручить работнику выполнение работы только по одной трудовой функции.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права (коими являются приказы Минтруда России), не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации (часть 8 статьи 5 ТК РФ).

Это означает, что понятие «трудовая функция» используемое в методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта и в макете профессионального стандарта, утверждённых приказами Минтруда России и других НПА, не должны противоречить ТК РФ.

**ВАЖНО!!!** При определении трудовых обязанностей работника **работодатель имеет право предложить работнику выполнять работу только по одной трудовой функции**, содержащейся в профессиональном стандарте.

## Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (10)

**1.**

**Тарифно-квалификационная характеристика** =  
= **одна профессия (специальность, должность)** =  
= **один тарифный разряд** =  
= **одна трудовая функция.**

**2.**

**Профессиональный стандарт** =  
= **несколько профессий (специальностей,  
должностей)** =  
= **несколько уровней квалификации** =  
= **несколько трудовых функций.**

# Возможные негативные последствия для работника при применении профессиональных стандартов на практике

**Первое.** Необоснованное поручение работнику работы **по разным профессиям или должностям**. Причина: неопределённость границ между различными профессиями или должностями в профессиональном стандарте.

**Второе.** Интенсификация труда за счёт включения в трудовые обязанности работника работы, не указанной в трудовом договоре. Причина: невозможность установления единых подходов к применению профессиональных стандартов из-за различий в количестве описанных в нём профессий или должностей.

**Третье.** Снижение размера заработной платы. Причина: отсутствие знаний, умений и профессиональных навыков у работника для выполнения работы по разным профессиям или должностям.

**Четвёртое.** Периодическое переобучение или повышение квалификации работника за свой счёт. Причина: несоответствие профессионального образования, полученного работником, требованиям к квалификации, установленным в профессиональном стандарте.

**Пятое.** Угроза увольнения за несоответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта. Причина: несоответствие квалификации работника требованиям к квалификации, подтверждённое результатами аттестации.

**Рекомендации представителям  
профсоюзных организаций по  
защите прав работников при  
применении профстандартов  
для установления трудовых  
обязанностей  
(трудовой функции)**

## Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (1)

**1.** Чётко и правильно определять наименование и содержание трудовой функции в трудовом договоре, что позволит работнику более эффективно пользоваться гарантией, предоставленной статьёй 60 ТК РФ, согласно которой запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Необходимо устанавливать закрытый перечень трудовых обязанностей в рамках одной трудовой функции, избегая расплывчатых формулировок, как то: «Выполнять другие поручения (обязанности)».

## Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (2)

**2.** Отслеживать возможные **изменения в трудовых функциях**, установленных в трудовых договорах работников, которые может пытаться вносить работодатель по своей инициативе в части увеличения трудовых обязанностей, в случае принятия решения о применении профессиональных стандартов в организации.

**ВАЖНО!!!** Использование профстандартов **не является основанием для изменения работодателем трудовой функции** без согласия работника, поскольку подобные действия приведут к нарушению ТК РФ. На основании статьи 74 ТК РФ работодатель имеет право изменить условия трудового договора по своей инициативе в случае, если произошли изменения организационных или технологических условий труда (в технике и технологии производства, произошла структурная реорганизация и другие причины), за **исключением трудовой функции работника!**

Таким образом, трудовые обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профстандарта **не могут**.

## Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (3)

**3.** Необходимо предупредить членов профсоюза о возможных предложениях работодателя изменить трудовую функцию по соглашению сторон, особенно в части увеличения трудовых обязанностей без соответствующей такому увеличению оплаты труда.

Важно! Принятие решения работодателем о применении в организации какого-либо профессионального стандарта **не является основанием для снижения заработной платы!**

# Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (4)

## **4. Применение профстандартов не является основанием для увольнения работников!**

Расторжение трудового договора с работником возможно в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Но подобный факт должен быть подтверждён результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Порядок проведения аттестации устанавливается, в том числе, локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения представительного органа работника. При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

**Важно! Увольнение** работника ввиду его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, **осуществляется только в том случае, если невозможно перевести работника** (с его письменного согласия) **на другую имеющуюся у работодателя работу** (часть 3 статьи 81 ТК РФ). Причём работодатель должен предложить работнику **не только вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, но и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу**, которую работник может выполнять по состоянию здоровья. А в случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением или трудовым договором, работодатель обязан предлагать вакансии и в других местностях.

## Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (5)

**5. Работодатели могут использовать профессиональные стандарты *для изменения или увеличения трудовых обязанностей по отношению к работникам, трудоустраивающимся в организации*, по сравнению с работниками, уже работающими в организации по аналогичным профессиям или должностям. Подобная практика может привести к вытеснению работников, отказывающихся выполнять дополнительную работу без соответствующей оплаты труда, мигрантами или неопытными молодыми работниками.**

## Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (6)

**6. Требования к образованию и стажу работы на основании профстандартов, являются обязательными** только в тех случаях, когда с выполнением соответствующей работы **связано наличие льгот, гарантий и ограничений (статья 57 ТК РФ), а также, если соответствующие требования установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.**

# Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (7)

7. Работу, поручаемую работнику **сверх трудовой функции**, установленной в **трудовом договоре**, либо **сверх трудовой функции профессионального стандарта**, следует **квалифицировать как дополнительную**.

Дополнительная работа, которая, наряду с работой, определенной трудовым договором, может быть поручена работнику только с его письменного согласия. Выполнение дополнительной работы оформляется соглашением к трудовому договору.

На основании статьи 151 ТК РФ за дополнительную работу работодателем производится соответствующая доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Если дополнительная работа поручается работнику в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) и по той же профессии или должности, по которой он работает, то такая работа должна оформляться как расширение зон обслуживания или увеличение объема работ (статья 60.2 ТК РФ).

Если дополнительная работа поручается работнику по другой профессии (должности), но также в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены), она должна оформляться путем совмещения профессий (должностей) (статья 60.2 ТК РФ).

Если дополнительная работа поручается работнику как по той же профессии или должности, так и по другой, но в свободное от основной работы время, то она должна оформляться как внутреннее совместительство (ст. 60.1 ТК РФ).

Важно! Содержание дополнительной работы нужно определять путём **выбора чётко определённого перечня трудовых действий из трудовой функции** профессионального стандарта **в зависимости от того, какую профессию или должность** эта трудовая функция описывает. В трудовом договоре следует установить время выполнения такой дополнительной работы.

## Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (8)

**8. Профсоюзным активистам целесообразно инициировать разработку и участвовать в установлении систем оплаты (премирования) труда**, как на отраслевом уровне, так и на уровне организации (предприятия). В случае если системы оплаты (премирования) труда в организации или отрасли отсутствуют, то размер заработной платы может устанавливаться работодателем по своему усмотрению индивидуально каждому работнику.

Рекомендуется устанавливать системы оплаты (премирования) труда в организациях всех форм собственности коллективными договорами или соглашениями, поскольку на основании статьи 135 ТК РФ условия оплаты труда, определённые трудовыми договорами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными коллективным договором или соглашением.

**Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)** следует устанавливать **дифференцированно** в зависимости от уровня квалификации работника, качества, количества и сложности (ответственности) выполняемой им работы.

# Независимая оценка квалификаций НОК

## Независимая оценка квалификации - 1

Независимая оценка квалификации (НОК) вводится в Российской Федерации с 1 января 2017 года 2-мя Федеральными законами от 3 июля 2016 года:

1. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (Закон о НОК) и
2. № 239-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в связи с принятием ФЗ «О независимой оценке квалификации» (Закон о ТК РФ в связи с НОК).

**Прохождение процедуры НОК может быть добровольной для соискателя либо по направлению работодателя.**

## Независимая оценка квалификации - 2

Согласно закону **НОК** проводится для **работников или лиц, претендующих на осуществление определённого вида трудовой деятельности.**

Суть оценки квалификации – это **подтверждение соответствия квалификации** работника или иного лица **положениям профессионального стандарта** или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, которое проводится центром оценки квалификаций.

## Независимая оценка квалификации - 3

Квалификационные требования установлены федеральными законами или нормативными правовыми актами Российской Федерации и применяются уже сегодня, как правило, на основании ЕТКС и ЕКС.

**Положения профессиональных стандартов, на соответствие которым будет проводиться НОК – это новация.**

## Независимая оценка квалификации - 4

В соответствии с Законом о НОК совет по профквалификациям (СПК) **по определённому виду профессиональной деятельности** представляет в Национальное агентство развития квалификаций – НАРК – **проекты наименований квалификаций и требования к квалификации**, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации.

НАРК на основе предложений СПК утверждает наименования квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации.

Далее СПК определяет перечень наименований квалификаций для каждого ЦОК, по которым ЦОК имеет право проводить оценку квалификации.

**СПК уже приступили к работе по определению наименований квалификаций и требований к ним.**

## Независимая оценка квалификации - 5

Всем участникам этой работы со стороны профсоюзов надо быть крайне **внимательными** при **определении наименования квалификации, а также требований к квалификации, поскольку расширение перечня требований к квалификации или неверное наименование квалификации могут привести к необоснованным требованиям к соискателю и невозможности прохождения процедуры независимой оценки квалификации.**

**Работа по определению наименований квалификаций и требований к ним требует внимания профсоюзов, как на уровне первичек, так и на региональном и отраслевом уровнях!!!**

## **Дополнения в Трудовой кодекс РФ по независимой оценке квалификации - 1**

С 1 января 2017 года у работодателя появится право определять необходимость направления работников **на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд** наряду с подготовкой работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительным профессиональным образованием.

**Направление работников на прохождение независимой оценки квалификации возможно только с их письменного согласия и на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.**

## **Дополнения в Трудовой кодекс РФ по независимой оценке квалификации - 2**

**Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, должно определяться работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.**

## **Дополнения в Трудовой кодекс РФ по независимой оценке квалификации - 3**

**При направлении работодателем работника, как на профобучение или ДПО, так и на прохождение НОК на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными НПА РФ, с отрывом от работы за работником должно сохраняться место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым на профобучение или ДПО, а также на прохождение НОК с отрывом от работы в другую местность, должна производиться оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.**

## **Дополнения в Трудовой кодекс РФ по независимой оценке квалификации - 4**

**При направлении работодателем  
работника на прохождение независимой  
оценки квалификации оплата прохождения  
такой оценки должно осуществляться за счет  
средств работодателя.**

## **Правовые последствия для работника введения НОК в РФ - 1**

**Во-первых.** Прохождение процедуры оценки квалификации, как для работника, так и для иных лиц, **не является обязательным**.

**Во-вторых.** Если гражданин не прошёл оценку квалификации и не имеет сертификата, подтверждающего его квалификацию центром оценки квалификации, то это **не является основанием для отказа в принятии такого гражданина на работу или в снижении заработной платы такому работнику**.

## **Правовые последствия для работника введения НОК в РФ - 2**

**В-третьих.** Если работодатель принял решение о направлении работников своей организации на прохождение процедуры по оценке квалификации, то **он должен составить перечень необходимых профессий и специальностей и направить его выборному органу первичной профсоюзной организации** для того, чтобы учесть его мнение в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**В-четвёртых.** Работодатель должен **предложить условия и порядок направления на независимую оценку квалификации, которые необходимо закрепить в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре** (а точнее, в дополнительном соглашении к нему). Целесообразнее устанавливать данные условия и порядок коллективным договором, чтобы **профкомом первичной профсоюзной организации принимал участие в их согласовании.**

## Правовые последствия для работника введения НОК в РФ - 3

**В-пятых.** Если конкретному работнику работодатель предложил пройти независимую оценку квалификации, то **работник может отказаться от её прохождения, обязательно в письменном виде**, как это указано в статье 196 ТК РФ.

**В-шестых.** Отказ работника от прохождения независимой оценки квалификации **не является основанием для увольнения, понижения в должности или для снижения заработной платы работника.** Подобные последствия для работника могут возникнуть только, если будет установлено несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой на основании аттестации в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Однако **увольнение по данному основанию наступит только в том случае, если у работодателя нет вакансий или работы по соответствующей квалификации работника, а также нет нижестоящей вакантной должности или нижеоплачиваемой работы.**

## Правовые последствия для работника введения НОК в РФ - 4

**В-седьмых.** В случаях, когда работодатель направляет работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы, **то за работниковом должно будет сохраняться место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы.** Если работник для прохождения независимой оценки квалификации будет направлен в другую местность с отрывом от работы, то ему должна будет производиться **оплата командировочных расходов** в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**В-восьмых.** При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации **оплата прохождения такой оценки должна осуществляться за счет средств работодателя.**

**Федеральный закон**  
**«О независимой оценке квалификации»**  
**(РГ по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров )**

**Национальное агентство развития квалификаций (НАРК) обеспечивает организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку деятельности Нацсовета, СПК и ЦОК; подготавливает для Нацсовета предложения по наделению СПК полномочиями по организации проведения НОК по определённому виду профдеятельности, по прекращению таких полномочий; утверждает на основе предложений СПК наименования квалификаций и требования к квалификации; осуществляет информирование и консультирование участников системы НОК.**

**ФНПР наряду с РСПП и Правительством Российской Федерации вошла в состав учредителей НАРК.**

# Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК) - 1

**Национальный совет координирует работу, направленную на повышение качества профессионального образования:**

- по приведению федеральных государственных стандартов профессионального образования в соответствие с профессиональными стандартами;
- по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования;
- по формированию системы независимой оценки профессиональной квалификации.

## **Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК) - 2**

### **Национальный совет:**

- организует разработку и актуализацию классификатора видов профессиональной деятельности.**
- содействует международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем профессиональных квалификаций.**
- создает советы по профессиональным квалификациям.**

**В Национальный совет входят 37 членов, из которых 5 представляют интересы профсоюзов (М.В.Шмаков, И.И.Мохначук, А.В. Тихомиров, А.И.Чекменев, Г.И. Меркулова).**

**Решения Национального совета в соответствии с положением принимаются большинством голосов членов совета, участвующих в заседании.**

## Рабочие группы Национального совета

Наименование рабочей группы Национального совета	Руководитель	Представители ФНПР
Рабочая группа по формированию советов по профессиональным квалификациям и по профессиональным стандартам	Ф.Т. Прокопов	А.В. Тихомиров
Рабочая группа по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров	А.Г. Свиаренко	А.В. Тихомиров
Рабочая группа по поддержке лучших практик развития квалификаций и перспективным профессиям	Д.Н. Песков	Г.М. Юрова (эксперт)
Рабочая группа по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения	Я.И. Кузьминов	Г.И. Меркулова А.Л. Сафонов (эксперт)

## Советы по профессиональным квалификациям (СПК)

Советы по профессиональным квалификациям являются постоянно действующими органами национальной системы профессиональных квалификаций, создаваемыми с целью формирования и развития систем профессиональных квалификаций по определенным видам профессиональной деятельности.

Национальный совет на сегодняшний день наделил полномочиями советов по профессиональным квалификациям 34 организаций.

Порядок наделения полномочиями советов по профессиональным утвержден решением Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 24.09.2014 г. №4)

## Полномочия советов по профессиональным квалификациям

Осуществление в рамках определенного вида профессиональной деятельности следующие полномочия:

- проведение мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий; разработка, применение и актуализация профессиональных стандартов;
- разработка, применение и актуализация отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований;
- организация и координация деятельности по сертификации профессиональных квалификаций в соответствии с перечнем профессиональных стандартов и иными установленными квалификационными требованиями;
- участие в разработке государственных стандартов профессионального образования, актуализации программ профессионального образования и обучения, а также в организации деятельности по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

## Советы по профессиональным квалификациям: по состоянию на 27.09.2018 г. создано 34 СПК

Совет по профессиональным квалификациям в наноиндустрии	Совет по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства	Совет по профессиональным квалификациям в машиностроении	Совет по профессиональным квалификациям в автомобилестроении	Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе
Совет по профессиональным квалификациям <b>офисных специалистов и вспомогательных административных работников</b>	Совет по профессиональным квалификациям в области информационных технологий	Совет по профессиональным квалификациям в отрасли судостроения и морской техники	Совет по профессиональным квалификациям в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности	Совет по профессиональным квалификациям в электроэнергетике
Совет по профессиональным квалификациям в области сварки	Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка	Совет по профессиональным квалификациям в строительстве	Совет по профессиональным квалификациям в области ракетно-космической деятельности /или промышленности/	Совет по профессиональным квалификациям в сфере атомной энергии
Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом	Совет по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе	Совет по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта	Совет по профессиональным квалификациям в здравоохранении	Совет по профессиональным квалификациям химического и биотехнического комплекса
СПК индустрии красоты; СПК в авиастроении; СПК агропромышленного комплекса	СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции	СПК на железнодорожном транспорте	СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве	СПК в области фармации СПК в сфере физической культуры и спорта

# Позиция и действия ФНПР по элементам НСК

## Позиция ФНПР по Национальному совету при Президенте РФ по профквалификациям

**Формировать Национальный совет из представителей объединений работодателей и профессиональных союзов (их объединений или ассоциаций) на паритетной основе.**

Одним из принципов регулирования социально-трудовых отношений, установленных в Трудовом кодексе РФ, является социальное партнерство, предусматривающие участие работодателей, их объединений в договорном регулировании таких отношений.

В соответствии с ТК РФ одним из принципов социального партнерства является равноправие сторон.

## Действия ФНПР по порядку разработки и применения профстандартов

В октябре 2012 ФНПР направила замечания и предложения в проект постановления Правительства Российской Федерации «Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», на основании которых в правила включена **процедура обязательного обсуждения проектов профстандартов с профессиональными союзами (их объединениями)**

21.02.2013, 26.09.2014 профсоюзной стороной РТК направлены замечания к проектам приказов Минтруда России «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов» и «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта и макета профессионального стандарта

30.09.2014 в ФНПР направлены замечания к проекту приказа Минтруда России «Об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов»

## Позиция ФНПР по методическим рекомендациям по разработке профстандартов

Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта носят **рекомендательный характер** по заполнению макета профессионального стандарта.

**Нет унифицированного подхода к структуре профессионального стандарта.** То есть, в одном профстандарте может быть описана только одна профессия, ранжированная по уровням квалификации. В другом профстандарте – две профессии. В третьем профстандарте может быть описано шесть и более профессий, которые объединены в одну обобщенную трудовую функцию.

Некоторые утвержденные профстандарты содержат несколько смежных профессий, требующих разработки абсолютно разных образовательных стандартов для подготовки специалистов.

## **Позиция ФНПР - 1 по методическим рекомендациям по применению профстандартов**

Для определения перечня должностных обязанностей следует взять из профессионального стандарта перечень трудовых действий, соответствующий той трудовой функции, которая является определяющей при выборе должности.

Присвоение уровней квалификации работников производится на основе профессиональных стандартов путем сопоставления выполняемой работы с соответствующими трудовыми действиями в трудовых функциях в рамках одной обобщенной трудовой функции.

Присвоение или повышение уровня квалификации работника, состоящего в подразделении, должно производиться в зависимости от сложности и ответственности работы, которую работник может выполнять самостоятельно

## **Позиция ФНПР - 2 по методическим рекомендациям по применению профстандартов**

Размер оклада, должностного оклада, тарифной ставки и другой фиксированной части заработной платы ранжируется по уровням квалификации в зависимости от сложности и ответственности выполняемых трудовых действий, устанавливаемых в рамках одной обобщенной трудовой функции

Профессиональные стандарты применяются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

ФНПР направила в Национальный совет по профквалификациям предложение рассмотреть в 2016 году вопрос о совершенствовании макета профессионального стандарта, утвержденного приказом Минтруда РФ от 12 апреля 2013 г. №147н, а также о совершенствовании методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов, утвержденных приказом Минтруда России №170н от 29 апреля 2013 г. (09.02.2016)

## Позиция ФНПР - 1 по макету профессионального стандарта

**Содержание профессионального стандарта** требует детальной проработки, информацию о которой необходимо отразить в **макете профессионального стандарта**

Дополнить макет профессионального стандарта следующими сведениями:

- Организация, предприятие, на базе которого осуществлялась апробация профессионального стандарта.
- Техническое и технологическое оборудование, которое применялось работником при осуществлении трудовой функции, установленной в профессиональном стандарте.
- Технологические процессы, необходимые для выполнения работником трудовой функции, установленной в профессиональном стандарте.
- Количество рабочего времени, которое было затрачено работником на выполнение каждого трудового действия по каждой трудовой функции.

## Позиция ФНПР - 2 по макету профессионального стандарта

- ... - Результаты проведенных исследований по влиянию условий труда и трудовой функции, выполняемой работником, на изменение физиологического состояния работника за учетный период времени (неделю, месяц, год и более).
- Заключение физиолога.
  - Заключение гигиениста.
  - Заключение специалиста по охране труда.
  - Приемы и методы организации труда, необходимые для осуществления трудовых действий для выполнения трудовой функции, установленной в профессиональном стандарте.

Целесообразно рассматривать проект макета профессионального стандарта одновременно с усовершенствованными методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, взамен утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н.

## Позиция ФНПР - 1 по деятельности советов по профессиональным квалификациям

**Формировать советы по профессиональным квалификациям из представителей объединений работодателей и профессиональных союзов (их объединений или ассоциаций) на паритетной основе.**

**Установить единые принципы формирования советов по профессиональным квалификациям.**

**Советы по профессиональным квалификациям формируются: по одной профессии (Совет по управлению персоналом), нескольким профессиям (Совет в области сварки), по целой отрасли (Советы в сфере строительства, здравоохранения, железнодорожного транспорта, машиностроения), а также межотраслевые советы, например, Совет в сфере наноиндустрии**

## Позиция ФНПР - 2 по деятельности советов по профессиональным квалификациям

Делегировать советам по профквалификациям полномочия по разработке, рассмотрению, анализу, согласованию и контролю над исполнением документов по развитию систем квалификаций, а также по подготовке рекомендаций по разработке систем оплаты труда в соответствии с отраслевыми системами квалификаций, установлению дифференциации размеров заработной платы в зависимости от уровня квалификации работника, количества, качества, сложности и условий выполняемой работы

Провести инвентаризацию Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов – ОКПДТР, а также ЕТКС, ЕКС с целью выявления устаревших профессий и должностей; профессий и должностей, по которым требуется внести изменения в наименование и (или) содержание квалификационных (тарифно-квалификационных) характеристик, а также по которым необходимо разработать профессиональные стандарты

## **Позиция ФНПР - 3 по деятельности советов по профессиональным квалификациям**

**Определить совместно с Национальным советом и с Министерством образования и науки Российской Федерации перечень профессиональных стандартов, по которым необходимо модернизировать или разработать федеральные государственные образовательные стандарты (образовательные стандарты)**

**Формировать отраслевые системы квалификаций и системы оплаты труда, состоящие из отраслевых уровней квалификаций, размеров ставок заработной платы и должностных окладов.**

**Разработать рекомендации по использованию отраслевых систем квалификаций с целью разработки систем оплаты труда в организациях и на предприятиях**

## Позиция ФНПР по структуре профстандартов (рабочая группа по профстандартам)

Сформировать списки (перечни) профстандартов в соответствии с видами профессиональной деятельности на основе общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

Разрабатывать профессиональные стандарты на основе программ модернизации и создания новых рабочих мест с целью исключения сверхэксплуатации работника (интенсификации труда).

Унифицировать профессиональные стандарты в документы, содержащие информацию по одной профессии, ранжированной по уровням квалификации

Профессиональный стандарт должен содержать исчерпывающую информацию о каждой трудовой функции, определяемой на основе организации (нормирования) труда: 1. Вид экономической деятельности; 2. Вид профессиональной деятельности; 3. Наименование и содержание профессии; 4. Сложность работы; 5. Ответственность работы; 6. Требования к уровню образования (обучения); 7. Требования к практическому опыту; 8. Требования к уровню квалификации; 9. Требования к необходимости сертификации; 10. Требования к месту работы и условиям труда; 11. Требования к режиму труда и отдыха.

## Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне по развитию Национальной системы квалификаций России (1)

- ФНПР считает, что **целью** Национальной системы квалификаций должно являться обеспечение баланса спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда, а также развитие человеческого капитала и экономический рост.
- Достижению цели должна способствовать **взаимосвязь всех элементов системы**: профессиональных стандартов, образовательных стандартов, уровней квалификаций, отраслевых систем квалификаций, отраслевых систем оплаты труда и других.
- России сегодня необходима обновлённая система: Национальная система квалификаций, элементы которой должны быть взаимосвязаны между собой.

## Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне по развитию Национальной системы квалификаций России (2)

- 1). Государственные стратегические документы страны должны быть взаимосвязаны между собой и содержать эффективные мероприятия по созданию условий для создания и модернизации достойных рабочих мест.
- 2). Правительство РФ совместно с социальными партнерами должно осуществлять долгосрочный прогноз потребности в рабочих местах по отраслям и регионам с учётом их технического и технологического оснащения.
- 3). На основании прогнозных и плановых показателей осуществлять планирование потребности обеспечения трудовыми ресурсами создаваемых и модернизируемых рабочих мест в профессионально-квалификационном разрезе.

## Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне по развитию Национальной системы квалификаций России (3)

- 4). Советам по профессиональным квалификациям следует проанализировать структуру и содержание классификаторов и справочников профессий, таких как ОКПДТР, ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих) и ЕКС (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и др. служащих).
- 5) Сформировать перечни отраслевых и сквозных профессий из вышеуказанных справочников, по которым необходимо разработать профессиональные стандарты. Возможно, часть тарифно-квалификационных и квалификационных характеристик сгруппировать и перенести в профессиональные стандарты с незначительными изменениями.

## Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне по развитию Национальной системы квалификаций России(4)

- 6). Деятельность, как Национального совета, так и отраслевых советов по профессиональным квалификациям, должна быть направлена на осуществление взаимосвязи отраслевых систем квалификаций и всех элементов Национальной системы квалификаций.
- 7). Советы по профессиональным квалификациям должны формироваться из равного числа представителей сторон социального партнерства: органов государственной власти, профсоюзов и работодателей.
- 8). Советы по профессиональным квалификациям должны формироваться по отраслевому принципу. Представители профсоюзов должны входить в состав советов по профессиональным квалификациям в соответствии с видами экономической деятельности, к которым относятся их члены профсоюза.

## Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне по развитию Национальной системы квалификаций России (5)

- 9). Профстандарты необходимо разрабатывать по одной профессии, ранжированной по уровням квалификации. Затем профстандарты следует объединять по видам профессиональной деятельности в зависимости от вида экономической деятельности. При разработке профстандартов следует учитывать, что одному образовательному стандарту должен соответствовать один профессиональный стандарт.
- 10). Структура профстандарта должна быть единой для всех профстандартов.
- 11). Макет профстандарта следует скорректировать в соответствии с единой структурой.

## Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне по развитию Национальной системы квалификаций России (6)

12). Методические рекомендации по разработке профстандарта должны содержать описание всего процесса его разработки:

- - критерии отбора организаций, предприятий, на базе которых будет осуществляться наблюдение за трудовыми действиями работника с целью формирования трудовой функции профстандарта;
- - обоснование выбора технического и технологического оборудования, которое должно применяться, а также технологических процессов, необходимых для выполнения работником трудовых действий;
- - установление принципов формирования профстандарта (по одной профессии, ранжированной по уровням квалификации) и описание процесса объединения трудовых действий в трудовую функцию, трудовых функций в обобщенную трудовую функцию, обобщенных трудовых функций в один профессиональный стандарт;
- - методы хронометрирования рабочего времени, которое затрачивается работником на выполнение каждого трудового действия по соответствующей трудовой функции;

## Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне по развитию Национальной системы квалификаций России(7)

12)...

- обоснование подбора трудовых действий для объединения их в одну трудовую функцию;
- - принципы и описание специалистами по охране труда, физиологии и гигиене труда проведённых исследований влияния условий труда и каждой трудовой функции, выполняемой работником, на изменение физиологического состояния работника за учетный период времени (неделю, месяц, год и более);
- - оценка рисков несчастного случая при выполнении трудовой функции профессионального стандарта;
- - описание приемов и методов организации труда, необходимых для осуществления трудовых действий для выполнения каждой трудовой функции, установленной в профессиональном стандарте;
- - организация, сроки и этапы проведения апробации профстандарта.

## Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне по развитию Национальной системы квалификаций России (8)

- 13). Необходимо разработать единый порядок применения профессиональных стандартов в трудовых отношениях во всех видах профессиональной деятельности.
- 14). Методические рекомендации по разработке федеральных государственных образовательных стандартов или образовательных стандартов должны соответствовать новой структуре профессиональных стандартов.
- 15). Все ранее разработанные профстандарты необходимо проанализировать на предмет соответствия их новым документам и при необходимости скорректировать их.
- 16). Внести необходимые изменения в действующую нормативную правовую базу с целью обеспечения взаимосвязи всех элементов Национальной системы квалификаций.

## Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне по развитию Национальной системы квалификаций России (9)

- 17). В рамках советов по профессиональным квалификациям профсоюзам следует настаивать на разработке отраслевых систем квалификаций и соответствующих рекомендаций по установлению систем оплаты труда в организациях и на предприятиях с дифференциацией величины должностного оклада или ставки заработной платы по уровням квалификации.
- 18). Оценку квалификации соискателя с последующей сертификацией его квалификации необходимо использовать для оценки неформального образования или внутрифирменного профессионального обучения. При этом сертификат об оценке квалификации не должен заменять документы об образовании и/или о квалификации, а приравниваться к ним.

## Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне по развитию Национальной системы квалификаций России (10)

- 19). Разработать научно-методическую базу, на основании которой будет осуществляться оценка уровня квалификации соискателя; определить финансовую и территориальную доступность центров оценки квалификации для желающих пройти процедуру оценки квалификации; осуществлять повышение квалификации экспертов в сфере оценки квалификации. Рассмотреть возможность осуществления оценки квалификации на базе региональных учреждений государственной службы занятости.
- 20). Проводить обсуждение в рамках Российской трехсторонней комиссии всех документов по Национальной системе квалификации с целью выработки единой концепции по её развитию.

Основные задачи профсоюзов:  
№ 1

**Разъяснить членам  
профсоюза позицию ФНПР  
по всем элементам  
Национальной и  
отраслевых систем  
квалификаций**

## Основные задачи профсоюзов: № 2

**Устанавливать коллективным договором или отраслевым соглашением условия и порядок подготовки работников (профобразование и профобучение) и ДПО, а также независимой оценки квалификации за счет средств работодателей**

## Основные задачи профсоюзов: № 3

**Осуществлять контроль за  
правильностью  
оформления трудовых  
договоров **при**  
**установлении или**  
**изменении трудовых**  
**функций****

## Основные задачи профсоюзов: № 4

**Участвовать в заседаниях  
аттестационных комиссий  
с целью предотвращения  
необоснованных  
увольнений членов  
профсоюза или перевода  
их на другую работу**

# Основные задачи профсоюзов:

## № 5

**Предупреждать соглашательство  
членов профсоюза на  
изменение трудовой функции в  
случаях, если при применении  
ПС работодатель поручает  
работнику работу сверх  
установленной в трудовом  
договоре**

## Основные задачи профсоюзов: № 6

**Предотвращать попытки  
работодателя  
интенсифицировать труд  
работника под предлогом  
применения ПС в  
организации**

## Основные задачи профсоюзов: № 7

**Предотвращать попытки  
работодателя увольнять  
работников или изменять  
условия трудового  
договора в части снижения  
оплаты труда под  
предлогом применения ПС  
в организации**

# Основные задачи профсоюзов:

## № 8

**Не допускать изменения  
должностных обязанностей в  
сторону их увеличения по  
одним и тем же профессиям и  
должностям для  
принимаемых работников  
при применении ПС в  
организации**

# Основные задачи профсоюзов:

## № 9

**Инициировать и принимать активное участие в разработке отраслевых систем квалификаций и оплаты (премирования) труда на уровне отрасли и организации с обязательным установлением минимальных ставок заработной платы, минимальных окладов по уровням квалификации в зависимости от квалификации работника, количества, качества, сложности и ответственности выполняемой работы**

# Основные задачи профсоюзов:

## № 10

**Устанавливать системы оплаты труда соглашениями или коллективными договорами**

# **СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

## **Контакты:**

**Косаковская Елена Ивановна –  
заместитель руководителя Департамента  
социально-трудовых отношений и  
социального партнёрства Аппарата ФНПР,  
Москва**

**Телефон приёмной: (495) 938-84-65**

**Телефон прямой: (495) 938-70-19**

**Факс: (495) 938-88-23**

# ПРЕЗЕНТАЦИЯ

**Системное нормативное  
регулирование  
вознаграждения за труд в виде  
МРОТ – конституционной  
гарантии нижней планки  
вознаграждения за труд**

**МРОТ - нижняя планка вознаграждения за труд.**

**Конституция РФ.**

**(Извлечение)**

**ч. 2 ст. 7**

**В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда...**

**ч. 2 ст. 19**

**Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения.....**

**ч. 3 ст. 37**

**Каждый имеет право... на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда...**

## ч. 3 ст. 37 Конституции РФ (извлечение)

Каждый имеет право... на **вознаграждение за труд** без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом **минимального размера оплаты труда...**

Зароботная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд ..., а также компенсационные выплаты... и стимулирующие выплаты ... (ч. 1 ст. 129 ТК РФ)  
В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включается - величина минимального размера оплаты труда в РФ; (ст. 130 ТК РФ)

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ч. 1 ст. 133 ТК РФ).

Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного частью первой статьи 133 настоящего Кодекса, устанавливаются федеральным законом (ст. 421 ТК РФ).

Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда».

Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2019 года в сумме 11280 рублей в месяц (статья 1).

# Заработка плата (оплата труда)

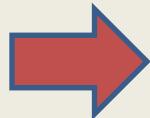
**Заработка плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также **компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера**, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся 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)** (ч. 1 ст. 129 ТК РФ).



# Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)

**Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).**

**Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера**, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок **стимулирующего характера** и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).



## Соотношение понятия и установления заработной платы

### «Основные понятия и определения» ст. 129 ТК РФ

**Заработная плата** (оплата труда работника) - **вознаграждение за труд...**, а также **компенсационные выплаты** (доплаты и **надбавки компенсационного характера**)... и **стимулирующие выплаты** (доплаты и **надбавки стимулирующего характера**, **премии** и иные поощрительные выплаты) (ч.1 ст. 129 ТК РФ)



### «Установление заработной платы»

#### ст. 135 ТК РФ

**Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда** (ч. 1 ст. 135 ТК РФ)

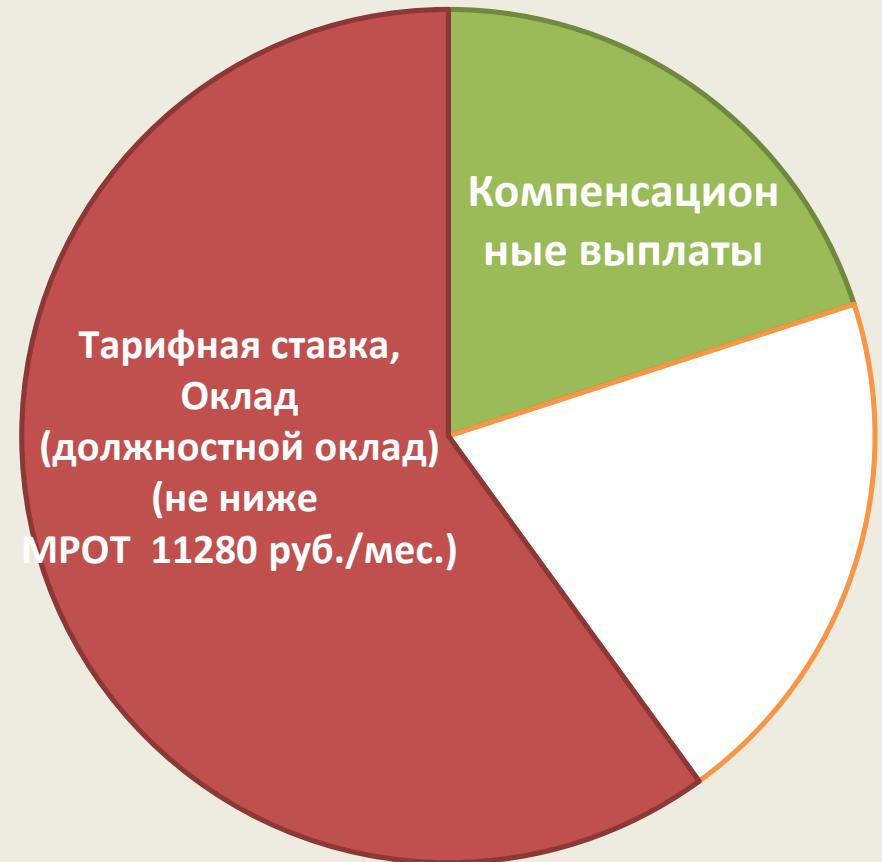
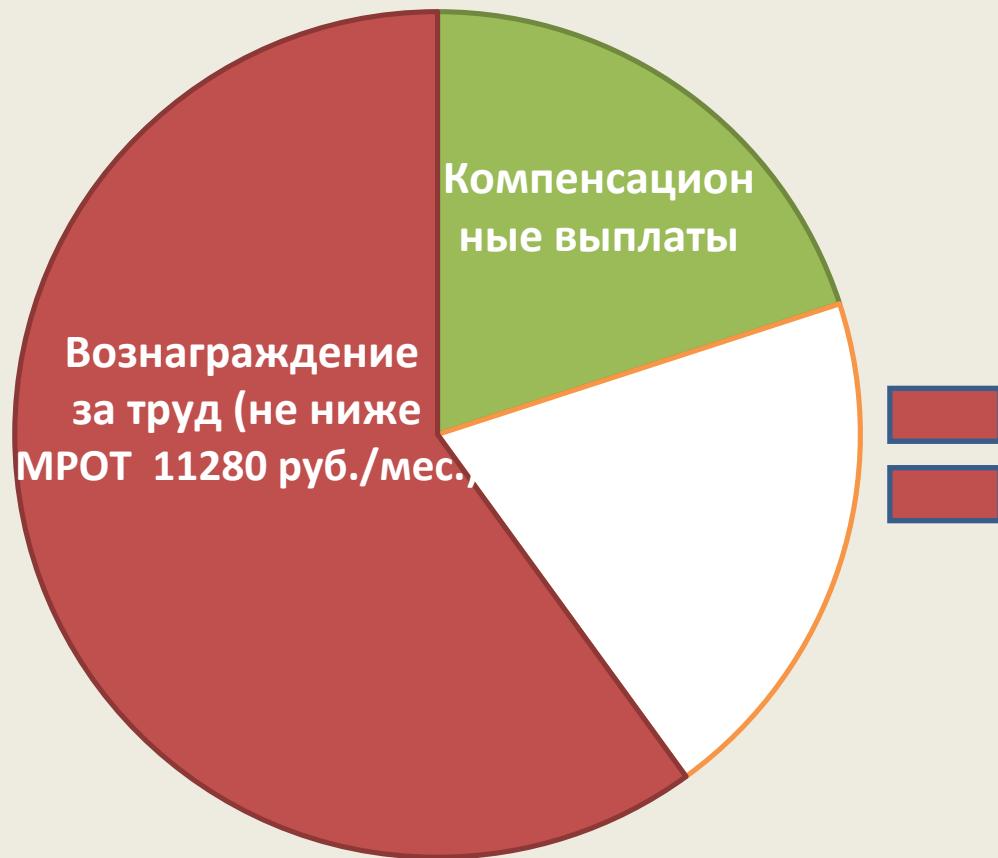
**Системы оплаты труда**, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), **доплат и надбавок компенсационного характера**

**и надбавок стимулирующего характера и системы премирования** (ч. 2 ст. 135 ТК РФ)

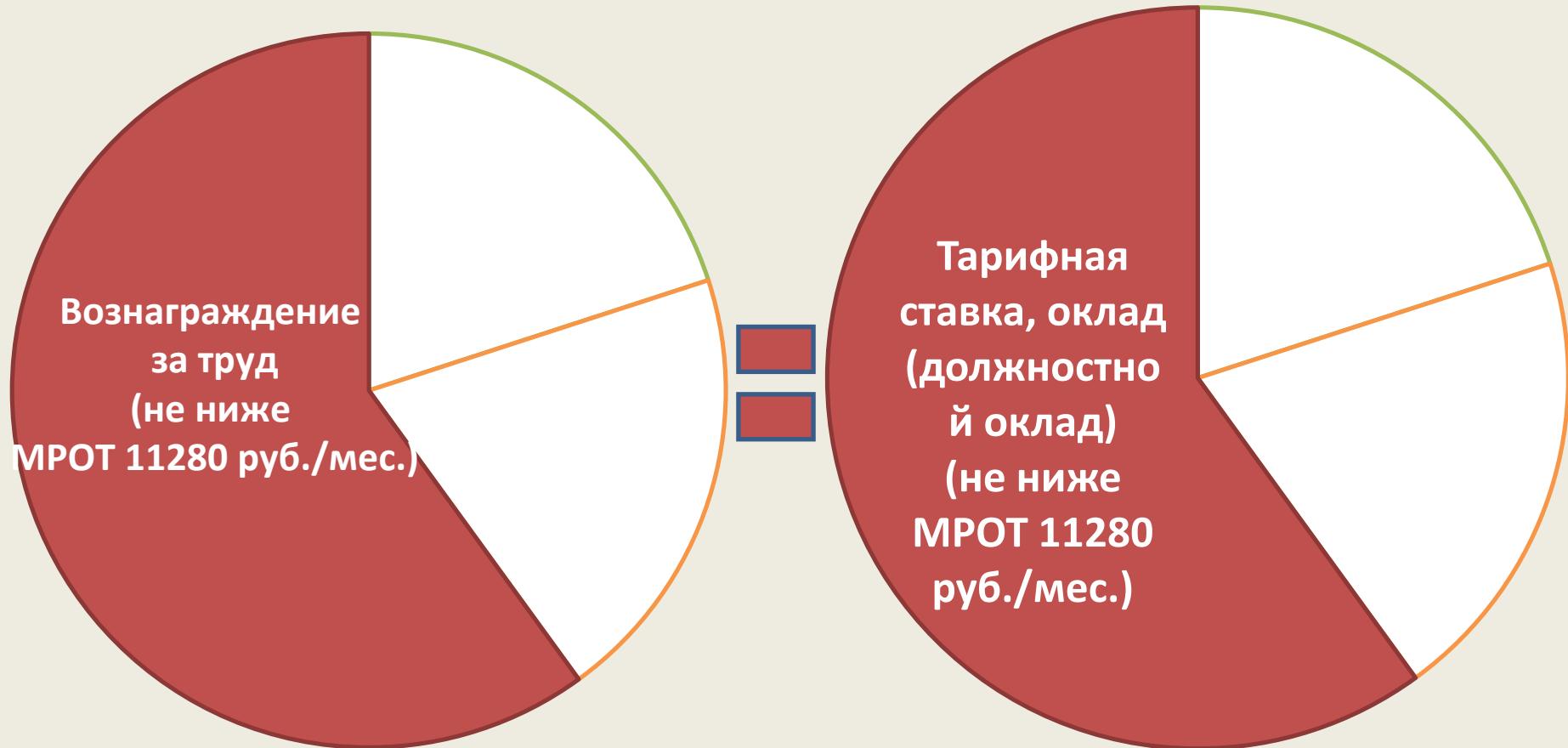


**Примечание:** как видно, вознаграждение за труд в системах оплаты труда законодательно «формализовано» в двух видах, а именно: 1) тарифная ставка и 2) оклад (должностной оклад).

# **Состав заработной платы без стимулирующих выплат, согласно ч. 1 ст. 129 и ч. 2 ст. 135 ТК РФ**



**Состав заработной платы  
без компенсационных и стимулирующих  
выплат,  
согласно ч. 1 ст. 129 и ч. 2 ст. 135 ТК РФ**



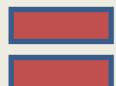
# Реализация положений Конституции РФ о вознаграждении за труд не ниже МРОТ в части 3 ст. 133 ТК РФ и в системах оплаты труда (ч.2. ст. 135 ТК РФ)

**Каждый имеет право... на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда...**  
(ч. 3 ст. 37 Конституции РФ)

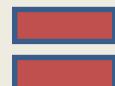
**«Установление минимального размера оплаты труда» (ст. 133 ТК РФ)**  
**Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).**

**Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).**

**Вознаграждение за труд (не ниже МРОТ - 11280 руб./мес.).**



**Месячная заработная плата (в виде тарифной ставки или оклада (должностного оклада) не ниже МРОТ - 11280 руб. /мес.).**



# Договорное регулирование МРОТ в виде РМЗП

**Федеральный закон о  
минимальном размере  
оплаты труда  
от 19.06.2000 №82-ФЗ**

(Извлечение)

**Статья 1.**

**Установить минимальный  
размер оплаты труда с 1  
января 2019 года в сумме 11280  
рублей в месяц.**

**Статья 133.1 ТК РФ. Установление размера  
минимальной заработной платы в субъекте  
Российской Федерации**

(Извлечение)

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться **размер минимальной заработной платы** в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже **минимального размера оплаты труда**, установленного федеральным законом (ч. 4 ст. 133.1 ТК РФ).

**Примечание:** Концептуальное назначение РМЗП в соответствие со ст. 133<sup>1</sup> ТК РФ заключается в увеличении МРОТ - нижней планки вознаграждения за труд - в договорном порядке посредством заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате.

## Установление месячной заработной платы работника (ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ) в системах оплаты труда (ч. 1, 2 ст. 135 ТК РФ)

**Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК РФ)**

**Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о МЗП в соответствии с ч. 3 и 4 ст. 48 ТК РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном ч.ч. 6-8 ст. 133.1 ТК РФ не может быть ниже РМЗП в этом субъекте при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ)**

**Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ). Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).**

# Соотношение административной ответственности за нарушение нормативных правовых актов и договорно-правовых актов, содержащих нормы трудового права

## (Извлечения из КоАП)

### Ст. 5.27. КоАП Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3,4 и 6 настоящей статьи и ст. 5.27.1 - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

Статья 5.31. КоАП Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

## **ВОПРОС: ОПЛАТА ТРУДА В ВЫХОДНОЙ ИЛИ НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ**

В статье 153 ТК РФ отсутствует прямое указание на применение при оплате в выходной или нерабочий праздничный день **компенсационных и стимулирующих выплат**.

По данному вопросу высказался КС РФ (Постановление от 28.06.2018 № 26-П).

# КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РФ

Постановление от 28.06.2018 № 26-П  
Постановление от 11 апреля 2019 г. № 17П

Только тарифная ставка (сдельная  
расценка), *когда других выплат не  
предусмотрено системой оплаты  
труда*

# Статья 153 ТК

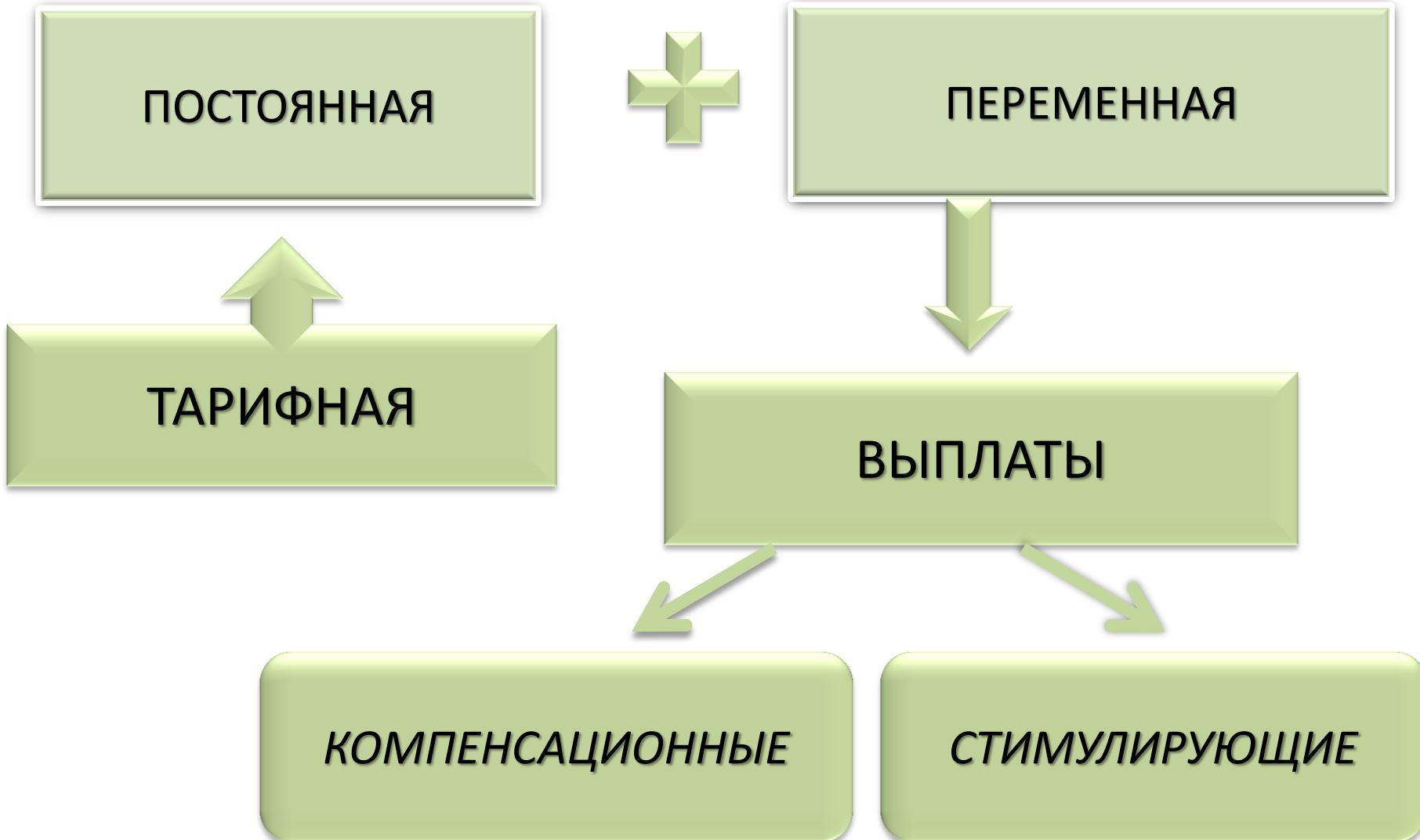
- Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается **не менее чем в двойном размере**:
  - сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
  - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
  - 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**,
  - 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.
- **Конкретные размеры оплаты** за работу в выходной или нерабочий праздничный день **могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом**, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

# Статья 129 ТК

*Заработка 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).

.

# **СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

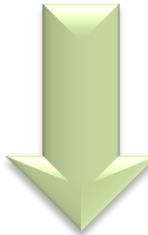


# ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

- обеспечение права каждого работника на *справедливые условия труда*, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- *равенство прав и возможностей работников*;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере *выплату справедливой заработной платы*, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

## ЧАСТЬ 2 СТАТЬИ 22 ТК РФ

Работодатель обязан:



ОБЕСПЕЧИВАТЬ РАБОТНИКАМ РАВНУЮ  
ОПЛАТУ ЗА ТРУД РАВНОЙ ЦЕННОСТИ

## Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

- Размер МРОТ в субъекте РФ может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации (*исключение - работники организаций, финансируемых из федерального бюджета*).
- Размер МРОТ в субъекте РФ устанавливается с *учетом*
  - социально-экономических условий
  - величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ

# ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

- обеспечение права каждого работника на *справедливые условия труда*, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- *равенство прав и возможностей работников*;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере *выплату справедливой заработной платы*, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

## принципы политики оплаты труда :

- обеспечение *дифференциации* в уровне *оплаты в зависимости от* трудового вклада Работников в необходимые Организации результаты работы, уровня квалификации, сложности, ответственности, количества, качества и *условий выполняемой работы*, соблюдения производственной и трудовой дисциплины.
- *недопущение какой-либо дискrimинации* при установлении и изменении размеров заработной платы и *других условий оплаты труда.*



## Проблема правоприменения

- **минимальные размеры компенсации** устанавливаются в диапазоне от 20 до 50 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы *сверх 36* часов в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации
- Конкретные размеры компенсации устанавливаются коллективным договором организации, которым могут быть предусмотрены более высокие значения в зависимости от финансово-экономического положения организации

# Статья 92 ТК

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору,

*продолжительность рабочего времени*, указанная в абзаце пятом ч. 5 настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю

с выплатой работнику *отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях*, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

# Статья 129 ТК

- *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.

## Вопрос: о прохождении диспансеризации

Порядок и условия предоставления работникам оплачиваемых дней для прохождения диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

Предполагается ли в дальнейшем предоставление работникам оправдательных документов, подтверждающих прохождение диспансеризации?

# Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

*Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.*

*Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.*

*Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.*



**Вопрос:** Может ли работодатель закрепить в правилах внутреннего трудового распорядка обязанность работника после прохождения диспансеризации документально подтверждать факт, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы (таким документом может быть справка из поликлиники)?

**Ответ:** По нашему мнению, работодатель вправе установить в правилах внутреннего трудового распорядка обязанность работника документально подтверждать (например, соответствующей справкой) факт прохождения им диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

## **Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ).

В соответствии с ч. 4 ст. 189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, времени отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

## *Вопрос: Отпуск за работу во вредных условиях*

Порядок расчета размера отпуска за работу во вредных условиях труда,

*период исчисления стажа, дающего право на отпуск за вредные условия труда (рабочий год или от отпуска до отпуска работника,*

*включение в стаж дней, когда работник работал в выходные и праздничные дни).*

## Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

- Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска **не включаются**.
- При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска **суммируются** с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

## Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только *фактически отработанное* в соответствующих условиях время.

С целью введения для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях, дополнительных гарантий законодатель в ТК РФ предусмотрел комплекс компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье таких работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в том числе **ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск** (статья 117), а также закрепил в ч. 3 ст. 121 ТК **порядок исчисления стажа работы**, дающего право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

*Включение в такой стаж исключительно времени, фактически отработанного в соответствующих условиях, обусловлено тем обстоятельством, что именно в этот период работник подвергается воздействию вредных и (или) опасных факторов.*

Такое правовое регулирование призвано компенсировать **негативное воздействие указанных факторов на здоровье работников**, распространяется на всех лиц, работающих по трудовому договору.

## Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Право на использование отпуска *за первый год работы* возникает у работника *по истечении шести месяцев* его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск *за второй и последующие годы работы* может предоставляться *в любое время рабочего года* в соответствии с *очередностью* предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

**Вопрос: Должно ли выплачиваться дополнительное вознаграждение, предусмотренное ст. 112 ТК, за нерабочий праздничный день в случае, когда он приходится на период отпуска?**

В ст. 112 ТК - работникам (за искл. работников, получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

У работников, получающих оклад, заработка плата в месяце, в котором имеются нерабочие праздничные дни, не снижается.

В ст. 120 ТК - нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

Соответственно нерабочий праздничный день, попавший в период отпуска работника *не будет оплачен в размере*, в каком оплачены другие календарные дни отпуска (в размере среднего заработка).

## *Вопрос:* продолжение.

Но!! Отпуск на этот нерабочий праздничный день продлился, и работник в этот день не привлекался к работе (ни в период отпуска, ни после окончания отпуска)!

Должно ли выплачиваться дополнительное вознаграждение, предусмотренное статьей 112, за нерабочий праздничный день в случае, когда он приходится на период отпуска?

В самой статье нет случаев исключения, когда дополнительное вознаграждения не выплачивается (аналогично по сохранению уровня заработной платы для работников, получающих оклад).

Доводы апелляционной жалобы истца о необходимости включения в период оплаты времени вынужденного прогула 12 праздничных дней с учетом положений ч. 4 ст. 112 ТК РФ, устанавливающих, что наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад, основаны на неправильном толковании действующего законодательства, поскольку положения ч. 4 ст. 112 ТК РФ применяются при выплате заработной платы в период работы, а не среднего заработка за время вынужденного прогула, определенного в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ.

## Сохранение среднего заработка на период трудоустройства

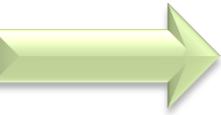
Два варианта  
судебных актов:

Учитываются  
положения ст. 112 ТК

Не учитываются  
положения ст. 112 ТК

Ответчик в апелляционной жалобе оспаривает количество дней, которые необходимо учитывать для определения размера выходного пособия за третий месяц после увольнения с 25 апреля 2015 года по 24 мая 2015 года, предлагая учитывать *17 рабочих дней*, принимая во внимание **нерабочие праздничные дни** в мае месяце. Однако ответчиком не учтено, что в силу ч. 4 ст. 112 ТК РФ наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Следовательно, для расчета необходимо принимать заявленные истцом *20 рабочих дней*, размер выходного пособия составит <сумма> (расчет).



## Апелляционное определение Московского

городского суда от 12.07.2016

по делу N 33-26843/2016

При таких обстоятельствах, законных оснований для включения в расчет суммы выходного пособия **6 нерабочих праздничных дней** с учетом положений ч. 4 ст. 112 ТК РФ, устанавливающих, что наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней **не является основанием для снижения заработной платы** работникам, получающим оклад (должностной оклад), не имелось, поскольку положения указанной **нормы применяются при выплате заработной платы в период работы, а не выходного пособия, имеющего компенсационную природу при расторжении трудового договора** в связи с сокращением штата работников организации, и определенного в соответствии со [ст. 139](#) ТК РФ, то есть исходя из среднего заработка.

**Вопрос:** Есть ли норма права, определяющая, что такое профессиональная переподготовка и ее суть (какое количество часов необходимо, какой выдается диплом)?

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 06.03.2019) «Об образовании в Российской Федерации»
- Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499 (ред. от 15.11.2013)"Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам"
- Письмо> Минобрнауки России от 12.03.2015 N АК-610/06 "О направлении методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке, порядку выдачи и учету документов о квалификации в сфере дополнительного профессионального образования")

2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется *посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки)*.

5. Программа профессиональной переподготовки направлена *на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации*

(п. 2, 5 ст. 76 )

15. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются *удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.*
  16. При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.
- (п. 15, 16 ст. 76)

12. Формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

*Срок освоения* дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе.

При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации *не может быть менее 16 часов*,

а срок освоения программ профессиональной переподготовки - *менее 250 часов*.

## **Вопрос: Какие профессиональные стандарты обязательны к применению в силу законодательства, есть ли перечень?**

Если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации **установлены требования к квалификации**, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований **обязательны для применения работодателями**.

(ч. 1 ст. 195 ТК)

**Вопрос: Какие профессиональные стандарты обязательны к применению в силу законодательства. есть ли перечень?**

**Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 N  
584**

**"Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности"**

*Профессиональные стандарты* в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции,

применяются

- государственными внебюджетными фондами РФ,
- государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями,
- государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами,

более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности

**Вопрос: Соглашения, в которых можно прописывать льготы и дополнительные социальные гарантии только для членов профсоюза (основание, форма, практика).**

- *Запрещение дискриминации*, под которой понимается в т.ч. улучшение условий труда, установление дополнительных гарантий.
  - *Допускается дифференциация* правового регулирования: цель – выравнивание прав и возможностей работников
- *Установление любых социальных гарантий за счет средств профсоюза:*  
не является ухудшением положения работников

**Вопросы :** Дополнительное соглашение к трудовому договору с расширением обязанностей.

Новая должностная инструкция с расширением обязанностей (оплата за расширение обязанностей, практика).

- *Запрещение в одностороннем порядке изменять трудовую функцию работника (ч. 1 ст. 74 ТК)*
- *Изменение трудовой функции* путем изменения должностной инструкции
- *Изменение трудовой функции* путем внесения изменений в трудовой договор соглашением сторон

*Что такое расширение обязанностей?*

## *Статья 74 ТК РФ*

### **Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда**

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, *за исключением изменения трудовой функции работника.*

## **Статья 57 ТК РФ**

- *трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).*
- Если в соответствии с ТК, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям *профессиональных стандартов*



Объем работы по обслуживанию вычислительной техники существенно уменьшился, бухгалтерия стала обслуживаться сводной группой, компьютерные программы стали обслуживать дистанционно, централизованно, *изменилось штатное расписание* производственно-технического отдела, в результате Б.Т., как и другому, в *была изменена должностная инструкция, вменено исполнение обязанностей по его должности и профессии*, ранее выполнявшихся другими работниками данного отдела.

*(!) Трудовая функция Б.Т. не изменилась.*

Должность истца осталась прежней, изменились только должностные обязанности, что *не является изменением трудовой функции* истца. (позиция прокурора)

# Статья 60.2 ТК РФ

- С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, *дополнительной работы* по другой или такой же профессии (должности) за *дополнительную оплату* (статья 151 ТК)

**Вопрос:** . Обязан ли работодатель переоформить совместителя по его заявлению с работы по совместительству на работу по основному месту работы, если совместитель уволился с основного места работы и работа по совместительству осталась единственным местом работы, то есть фактически никакого совмещения уже быть не может?

**ОБЯЗАННОСТИ НЕТ.**

- ✓ *Ранее было* разъяснение (перечень случаев), согласно которому отсутствие постоянной работы свидетельствует о возможности работника работать полное рабочее время, поскольку в этом случае работа не является совместительством.
- ✓ **ЖЕЛАНИЕ РАБОТНИКА ПЕРЕЙТИ НА ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ:**
  - Предложение работодателю:

**согласие:**

**отказ**

Путем увольнения с должности совместителя и прием на работу на постоянной основе

*Обжалование необоснованного отказа  
в приеме на работу*

**Вопрос:** Возможно ли принять совместителя для работы на полную ставку, если он по основному месту работы находится в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет. То есть в период, когда он уже не получает пособие на ребёнка. Или и в этом случае совместителю нельзя работать более чем на 0,5 ставки?

## Статья 284. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

*Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник*

- приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК
- отстранен от работы в соответствии с ч. 2 или 4 ст. 73 ТК

## Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

*При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.*

**Вопрос:** Является ли изменение условия трудового договора о дистанционной работе на условие стационарной работы переводом (изменением трудовой функции или места – местности работы)?

*Трудовой договор о дистанционной работе:*

- 1) разновидность договора?
- 2) содержание трудового договора

(условия об отсутствии рабочего места,. др.)

- ✓ *Трудовая функция не изменилась (!)*
- ✓ *Рабочее место появилось (!) (изменилось место работы?)*
- ✓ *Изменилась местность?*

# Статья 312.1. Общие положения

*Дистанционной работой* является выполнение определенной трудовым договором *трудовой функции вне места нахождения работодателя*, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), *вне стационарного рабочего места*, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

## Статья 74 ТК

- В случае когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора *не могут быть сохранены*, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

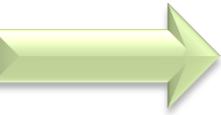
# **САМОЗАЩИТА: СПОРНЫЕ ВОПРОСЫ**

Работник воспользовался правом на самозащиту, приостановив исполнение трудовых обязанностей со ссылкой на ст. ст. 379, 380 ТК РФ, из-за нарушений его прав работодателем.

Например, такими действиями как:

- ✓ незаконный перевод,
- ✓ одностороннее изменение условий трудового договора по изменению трудовой функции,
- ✓ поручение работы, не обусловленной трудовым договором,
- ✓ не созданием здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте,
- ✓ переоформлением с полной ставки на 0,5 ставки. продолжении работником самозащиты

- ✓ Имеет ли право при этом работник не находиться на рабочем месте?
- ✓ Имеет ли право работодатель уволить работника с работы за прогул или за отказ от работы на новых условиях?
- ✓ Или работодатель сначала в судебном порядке должен доказать, что работник незаконно приостановил исполнение своих трудовых обязанностей, и лишь затем, в случае выигрыша спора, при продолжении работником самозащиты, имеет право его уволить?

- 
- *Требование:* О понуждении работодателя исполнить обязанность по выплате заработной платы
  - *Обстоятельства:* Работодателем не произведена выплата среднего месячного заработка за все время задержки ее выплаты, включая приостановление работником исполнения трудовых обязанностей.
  - *Решение:* Требование удовлетворено.

# аргумент

- *Отказ работника от работы* по причине невыплаты ему заработной платы является одной из *форм самозащиты* трудовых прав (ст. 379 ТК РФ) и является *мерой вынужденного характера*, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки.
- Поскольку [ТК](#) РФ *специально не предусмотрено иное*, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки выплаты заработной платы, *включая период приостановления работы*. Поэтому работодатель обязан возместить работнику средний заработок за период приостановления работы.
- Поскольку реализация работником права на приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы предполагает для него возможность отсутствовать на рабочем месте, что прямо следует из ч. 3 ст. 142 ТК, *отсутствие на рабочем месте в случае правомерного* приостановления работы по указанному выше основанию не может признаваться прогулом.

# Статья 379. Формы самозащиты

## ОТКАЗ ОТ РАБОТЫ

не предусмотренной  
трудовым договором

которая  
непосредственно  
угрожает его жизни и  
здоровью,

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

## Статья 379 ТК

На время отказа от указанной работы за работников сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

- Статья 379 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает *способ защиты работниками своих трудовых прав, направлена на обеспечение соблюдения работодателем трудовых прав и свобод* и сама по себе не может рассматриваться как нарушающая конституционные права заявителя.
- *Оценка же действий заявителя и возможности отнесения их к самозащите трудовых прав* не входит в компетенцию Конституционного Суда Российской Федерации.

*(компетенция суда общей юрисдикции с применением судейского усмотрения)*

- 
- *Требование:* О признании незаконными увольнения, приказа об увольнении и записи в трудовой книжке, восстановлении на работе, обязанности выдать дубликат трудовой книжки, взыскании долга по заработной плате, компенсаций за период задержки выплаты и морального вреда.
  - *Обстоятельства:* Работник, которому отказано в предоставлении дополнительного отпуска на период учебной сессии, считает последующее увольнение за прогул незаконным.
  - *Решение:* В удовлетворении требований отказано, поскольку уважительность причины отсутствия на работе не доказана, предоставление учебного отпуска является правом работодателя.

Апелляционное определение Санкт-

Петербургского городского суда от

20.01.2015 N 33-773/2015 по делу

N 2-2781/2014

# аргументация Санкт-Петербургского городского суда

- Согласно [ч. 1 ст. 379](#) ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.
- На время отказа от указанной работы за работников сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.
- Таким образом, добровольный отказ работника от выполнения трудовых обязанностей во всех случаях *должен быть связан с нарушением его конституционных прав на свободу труда и на вознаграждение за труд* (ч. ч. 1 и 3 ст. 37 Конституции РФ).

- *Требование:* О признании незаконными привлечение к дисциплинарной ответственности за неисполнения трудовых обязанностей
- *Обстоятельства* отказался выполнять работу в подсобном хозяйстве, где ему приходится использовать один и тот же комплект спецодежды, спецобуви, что используются при работе в жилых помещениях. После этого он может получить поручение на выполнение работ в столовой или спальных корпусах, что, по мнению С., является грубейшим нарушением СанПин, а также Ветеринарно-санитарных правил, что может угрожать здоровью клиентов и обслуживающего персонала
- *Решение:* В удовлетворении исковых требований об отмене дисциплинарного взыскания в виде замечания отказано, так как нарушение истцом должностной инструкции установлено в суде.

## **Трудовая функция**

Согласно должностной инструкции на С. возлагаются обязанности по обслуживанию системы отопления, холодного и горячего отопления, регулировка, чистка, ремонт, продувка, замена всех устройств системы водоснабжения, до границы раздела с основными магистралями. Обслуживание системы канализации: промывка, чистка, замена всех устройств системы канализации до границы раздела с основными магистралями. Обслуживание всех сантехнических систем, теплоузлов, обслуживание, профилактика дренажных узлов кровли, подготовка материала, проведение всех видов электросварочных работ для нужд интерната.

Согласно пункту 2.11 должностной инструкции, на С. возложена обязанность выполнения отдельных поручений непосредственного начальника.

## ***статья 142 ТК ≠ статья 379 ТК***

***Приостановление работы в  
связи с невыплатой заработной  
платы (несвоевременной  
выплаты, не в полном объеме)  
заработной платы –  
разновидность самозащиты***

- Право работника приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы, закрепленное частью второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации, направлено на обеспечение реализации работником права на своевременную и полную выплату заработной платы
- Обстоятельства, которые послужили причиной приостановления работы, могут быть проверены в судебном порядке.

Конституционный Суд РФ не признает приостановление работником работы способом самозащиты.

1. Размер какой задолженности (сколько рублей) позволяет приостановить исполнение трудовых обязанностей со ссылкой на ст. 142 ТК РФ? Ведь не редки случаи, когда работодатель прямо в расчётном листке указывает небольшие суммы, остающейся за ним задолженности. Правомерно ли в такой ситуации ссылаться на наличие задолженности и пользоваться правом на самозащиту?
2. Требуется ли в заявлении о приостановлении исполнения трудовых обязанностей со ссылкой на ст. 142 ТК РФ указывать сумму задолженности и из чего она складывается? Или такого требования нет, а достаточно указать вид задолженности (Например, не назначение выслуги лет, предусмотренной локальным актом, не проведение предусмотренной индексации, не выплата компенсации за условия труда, отклоняющихся от нормальных и т. п.)?

3. На кого возлагается бремя доказывания о наличии или отсутствии задолженности по заработной плате и другим выплатам?
4. Если не оплачены листки нетрудоспособности, является ли это основанием для приостановления работы со ссылкой на ст. 142 ТК РФ?

## Статья 142 ТК

- Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие **задержку** выплаты работникам **заработной платы** и другие **нарушения оплаты труда**, несут ответственность в соответствии с ТК и иными федеральными законами.
- В случае задержки выплаты **заработной платы** на срок более 15 дней работник имеет право,
  - *известив работодателя в письменной форме,*
  - *приостановить работу* на весь период до выплаты задержанной суммы.

## **вопросы**

- Изменения трудового законодательства, практика применения, *предоставления донорских дней, учебных отпусков,*
- гарантии и порядок предоставления дней для прохождения диспансеризации в том числе работникам работающим во вредных и опасных условиях труда.
- Судебная практика по данным вопросам.



## Апелляционное определение Московского областного суда от 06.08.2018 по делу N 33-21637/2018

- **Требование:** Об обязанности предоставить другой день отдыха за дни сдачи крови с сохранением среднего заработка.
- **Обстоятельства:** Истец указал, что он работает у ответчика. Истец представлял работодателю справки о сдаче им крови и ее компонентов, на основании которых по его заявлению предоставлялись дополнительные дни отдыха за дни сдачи крови в прошлом периоде. Истец в дополнительный день отдыха, предоставленный ему за предыдущий день сдачи крови и ее компонентов, сдавал кровь. Ответчик перестал предоставлять два дня отдыха работникам-донорам, в том числе истцу, за сдачу крови в день отдыха за предыдущую сдачу крови. Истец считает действия работодателя незаконными.
- **Решение:** Требование удовлетворено частично.

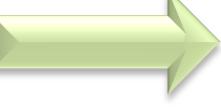
## аргументы

- Согласно ч. 1 ст. 186 ТК РФ *в день сдачи крови и ее компонентов, работник освобождается от работы.*
- В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, *в выходной или нерабочий праздничный день* работнику по его желанию предоставляется *другой день отдыха* (ч. 3 ст. 186 ТК РФ).
- В силу ч. 4 ст. 186 ТК РФ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника *может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску* или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

## Источники правового регулирования

- Письмо Минтруда России от 15.11.2013 N 14-1-204
- Определение Верховного Суда РФ от 02.03.2012 года N 56-В11-17
- Письмо Минздравсоцразвития России от 03.12.2010 года N 03-03-06/1/755,

- Работникам, сдавшим кровь в период учебного отпуска, временной нетрудоспособности и в день отдыха, который ранее был предоставлен работнику за предыдущий день сдачи крови, предоставляется один день отдыха, предусмотренный ч. 4 ст. 186 ТК РФ,
- в силу ч. 5 ст. 186 ТК РФ за работников *сохраняется его средний заработка* за этот день отдыха.
- Второй день отдыха с соответствующей оплатой (взамен дня сдачи крови) может быть предоставлен работнику в том случае, если соответствующее положение закреплено **в коллективном договоре**, действующем в организации или у индивидуального предпринимателя.



*Требование:* взыскать средний заработок за день сдачи крови

*Обстоятельства:* были предоставлены выходные дни в соответствии с требованиями ст. 186 ТК 01.01. и 04.01.2011 г.

При этом один из этих выходных дней, предоставленный ему за день сдачи крови не был оплачен. Суд первой инстанции отказал в иску

*Решение:* удовлетворил требования

## аргументы

- Согласно ч. 1 ст. 186 ТК РФ *в день сдачи крови и ее компонентов, работник освобождается от работы.*
- В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, *в выходной или нерабочий праздничный день* работнику по его желанию предоставляется *другой день отдыха* (ч. 3 ст. 186 ТК РФ).
- В силу ч. 4 ст. 186 ТК РФ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника *может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску* или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

## аргументы

- Согласно ч. 1 ст. 186 ТК в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник *освобождается от работы*.
- ч. 3 ст. 186 ТК предусмотрено, что в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию *предоставляется другой день отдыха*.
- Ч. 4 ст. 186 ТК после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха (может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.)

## продолжение

- Порядок оплаты дней отдыха, предоставленных работнику в связи со сдачей крови и ее компонентов, определен частью 5 статьи 186 Трудового кодекса РФ и предусматривает *сохранение за работником его среднего заработка за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.*
- Исходя из приведенных правовых норм трудового законодательства *при сдаче крови работником в выходной день работнику имеет право с учетом дополнительного дня отдыха на два дня отдыха*, которые подлежат оплате в размере среднего заработка. При этом ограничений в оплате дней отдыха, предоставляемых работнику за день сдачи крови, в зависимости от того, является такой день выходным или рабочим днем, не установлено.



Общероссийский союз  
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.02.2018

г. Москва

1-5

№

О реализации Постановления  
Конституционного Суда Российской Федерации  
от 07.12.2017 г. № 38-П по делу о проверке  
конституционности отдельных положений  
статьи 129, частей первой и третьей статьи 133,  
частей первой, второй, третьей, четвертой и  
одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса  
Российской Федерации в связи с жалобами граждан  
В.С.Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш

Исполнительный комитет ФНПР отмечает, что ФНПР, её членские организации во исполнение постановления Исполкома ФНПР от 28.07.2010 № 4-3 «О ходе проведения профсоюзной кампании «МРОТ - по закону!»» проводили активную работу по обеспечению работникам заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

В судах республик Алтай, Карелия, Коми, Забайкальского и Пермского краёв, Архангельской, Иркутской и других областей рассматривались дела, по которым принимались решения в пользу работников - членов профсоюзов по их искам к работодателям о недоналиченной заработной плате.

Наиболее активные и последовательные действия по отстаиванию требований работников – членов профсоюзов проводили Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации и Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации.

В результате проведенной работы сложилась определенная позиция судов в интересах работников, закрепленная в Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2013 года, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ от 5 февраля 2014 года, и Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ от 26 февраля 2014 года (в редакции от 26 апреля 2017 г.).

Однако правоприменительная практика изменилась в связи с позицией Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ, выраженной в определениях от 8 августа 2016 года № 72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 года № 51-КГ16-10, в результате чего было инициировано обращение граждан в Конституционный Суд Российской Федерации о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, ч. 1, 2, 3, 4 и 11 ст. 133<sup>1</sup> ТК РФ.

Инициатива Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на сайте Российской общественной инициативы «О не включении в МРОТ выплат компенсационного и стимулирующего характера» в 2017 году набрала более 100 тысяч голосов и была поддержана экспертной группой при Открытом Правительстве Российской Федерации.

Из положений ч. 3 ст. 37 Конституции РФ о праве каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ вытекает, что по своей правовой природе МРОТ является не чем иным, как *вознаграждением за труд* в виде его минимально допустимой нижней планки, устанавливаемой федеральным законом. Поэтому он гарантируется Конституцией РФ в качестве именно *минимального вознаграждения за труд* – неприкосновенной части заработной платы (оплаты труда работника) (далее – заработной платы), находящейся под непосредственной конституционной защитой. Другим, кроме *минимального вознаграждения за труд*, составным частям заработной платы (оплаты труда работника) (*компенсационным и стимулирующим выплатам*) такая непосредственная конституционная защита не предоставлена.

*Вознаграждение за труд* представляет собой не только *первую и основную по значимости слагаемую часть заработной платы, но и необходимую ее часть*. Так, заработная плата работника может быть сведена лишь к вознаграждению за труд (тарифной ставке, окладу, (должностному окладу)) – без компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер вознаграждения за труд в виде тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника является обязательным условием трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), то есть устанавливается трудовым договором. Поскольку в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ, то в настоящее время конкретный размер вознаграждения за труд (размер полной тарифной ставки или полного оклада (должностного оклада)), устанавливаемый трудовым договором, не может быть ниже 9.489 рублей в месяц, то есть МРОТ, установленного с 1 января 2018 года Федеральным законом от 28 декабря 2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения».

При этом, как указывается в ст. 1 этого закона, начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

Однако, уже 26 января 2018 года Президент Российской Федерации, как субъект права законодательной инициативы, внес в Государственную Думу проект федерального закона № 374313-7 о внесении изменений в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», предложив ее в следующей редакции: «Установить минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2018 года в сумме 11163 рубля в месяц.». Как видно, Президент РФ В.В. Путин предложил ускорить процесс доведения МРОТ до 100% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения (100% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал 2017 года).

*Вторую составную часть заработной платы в виде компенсационных выплат ТК РФ* не только формально отличает от *вознаграждения за труд*, но и основания назначения компенсационных выплат работнику связывает не с его квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы, которыми определяется выплачиваемое работнику вознаграждение за труд, а с особыми (отклоняющимися от нормальных) условиями его труда (работы), влекущими дополнительные (повышенные) физиологические и материальные затраты работника, и, как следствие, необходимость компенсирования этих затрат посредством установления работнику повышенной оплаты труда. Среди компенсационных выплат ч. 1 ст. 129 ТК РФ различают выплаты:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- иные выплаты компенсационного характера.

Наиболее распространенными являются компенсационные выплаты работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в виде «*конкретных размеров повышения оплаты труда*», устанавливаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (ч. 1 ст. 146, ст. 147 ТК РФ);
- занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями – в виде «*районного коэффициента к заработной плате*» и «*процентной надбавки к заработной плате*» (ч. 2 ст. 146, ст. 148, ст.ст. 315, 316 и 317 ТК РФ).

Из разных предназначений вознаграждения за труд и компенсационных выплат как отдельных составных частей заработной платы вытекают и различные правовые механизмы установления их размеров.

Согласно ч. 1 ст. 146 и ч. 1 ст. 147 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда этим работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 147 ТК РФ), условия об этих компенсационных выплатах являются обязательными для включения в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ч. 2 ст. 146, ст. 148 ТК РФ). Так, согласно ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. В соответствии с ч. 1 ст. 316 и ч. 1 ст. 317 ТК РФ и Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 № 4520-И «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ч. 1 ст. 10 и ч. 1 ст. 11) размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, а также порядок их определения устанавливаются Правительством РФ. При этом органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов.

Поскольку Правительство РФ данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют – в части не противоречащей ТК РФ – принятые до введения в действие данного Кодекса нормативные правовые акты, которыми определялся порядок применения районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки. Наряду с этим сохраняют свое действие нормативные правовые акты, устанавливающие коэффициенты за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях и процентные ставки для работающих в отдельных регионах с особыми климатическими условиями. В соответствии с указанными нормативными правовыми актами районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка начисляются на фактический заработок работника.

На основе действовавшего на протяжении десятилетий правового регулирования Минтруд России в разъяснении от 11 сентября 1995 года № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам,

работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденном постановлением от 11 сентября 1995 года № 49, подтвердив сложившуюся правоприменительную практику, указал, что процентные надбавки и коэффициенты начисляются на фактический заработок, включая вознаграждения за выслугу лет.

Таким образом, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Для того, чтобы определить фактический заработок работника следует обратиться (в соответствии с ч. 3 ст. 139 ТК РФ) к постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы», где, в частности, указываются все виды выплат, которые могут быть предусмотрены системой оплаты труда. К таким видам выплат не относятся выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

«Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал необходимость при установлении системы оплаты труда в равной мере соблюдать как норму, гарантирующую работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О, от 17 декабря 2009 № 1557-О-О, от 25 февраля 2010 года № 162-О-О и от 25 февраля 2013 года № 327-О)».

Таким образом, проведенное сопоставление вознаграждения за труд и компенсационных выплат, выявившее различную правовую природу этих двух составных частей заработной платы, указывает на неправомерность их обезличения или отождествления в составе заработной платы. Следовательно, налицо неправомерность попыток «включения» компенсационных выплат в МРОТ, который является нижней планкой вознаграждения за труд. Подобные действия работодателей – это не что иное, как изъятие в пользу работодателей из заработка работников компенсационных выплат, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным и трудовым договорами, прикрываемое имитацией соблюдения конституционной гарантии МРОТ.

Правовая природа *третьей составной части заработной платы* в виде *стимулирующих выплат* разительно отличается от правовой природы *вознаграждения за труд* в целом и устанавливаемой федеральным законом нижней планки вознаграждения за труд - МРОТ, в частности. Право на стимулирующие выплаты, в отличие от права на вознаграждение за труд, не предусмотрено Конституцией РФ. Если нижняя планка вознаграждения за труд - МРОТ устанавливается федеральным законом, то в установлении размеров стимулирующих выплат законодатель не участвует.

Существенные различия в предназначении вознаграждения за труд и стимулирующих выплат. В соответствии с наименованием последних их целью является стимулирование высокоеффективного труда.

Из различной правовой природы и предназначений вознаграждения за труд и стимулирующих выплат вытекает неправомерность действий работодателей, уменьшающих работникам размер заработной платы путем мнимого «включения» последних в величину МРОТ. Является ложным и юридически фиктивным суждение о том, что с «включением» стимулирующих выплат в МРОТ (эквивалентный величине прожиточного минимума, то есть обеспечивающий только физиологическое существование самого работника) указанные выплаты сохранят свое назначение стимулирования высокоеффективного труда. Поэтому попытки «включения» стимулирующих выплат в МРОТ являются, по сути, имитацией соблюдения конституционной гарантии МРОТ и фактической ликвидацией стимулирующих выплат как таковых.

Вопросы установления МРОТ (а не вопросы ограничения заработной платы минимальным размером оплаты труда) являются содержанием статьи 133 ТК РФ, о чем красноречиво говорит наименование данной статьи – «Установление минимального размера оплаты труда». В части третьей ст. 133 ТК РФ содержится императивная норма о том, что *месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда* (трудовые обязанности), то есть *тарифная ставка, оклад (должностной оклад)*, не может быть ниже МРОТ. Данная норма увязывает установление минимального размера оплаты труда (но не установление общего размера оплаты труда в сумме трех самостоятельных частей заработной платы) с выполнением работником *нормы рабочего времени, нормы труда, трудовых обязанностей*. Выполнение работником месячной нормы рабочего времени и нормы труда является условием обычного выполнения своей трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), оплата которой не может быть ниже МРОТ. Однако само по себе выполнение обычного («нормального») труда, то есть выполнение работником месячных нормы рабочего времени и нормы труда не является основанием для выплаты работнику помимо «тарифа» (вознаграждения за труд в виде тарифной ставки, оклада (должностного

оклада)) также компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат). Отсюда вытекает вывод, что в вознаграждение за труд не ниже МРОТ не могут «включаться» компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Так, стимулирующие выплаты, являясь частью заработной платы (но не частью МРОТ), предназначены для стимулирования высокоэффективного труда. Фиктивное «включение» стимулирующих выплат в МРОТ (предназначенный обеспечивать лишь физиологическое существование самого работника), влечет ликвидацию стимулирующих выплат как таковых, превращение стимулирующих выплат в юридическую фикцию.

«В силу прямого предписания Конституции РФ (статья 37, часть 3) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, то есть является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с ч. 1 ст. 133 ТК РФ величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, то есть без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным.

Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях, включая учет природно-климатических условий осуществления трудовой деятельности, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с климатическими условиями, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции РФ и принципов правового регулирования трудовых правоотношений» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Чтобы предоставить субъектам РФ возможность самим регулировать отношения, связанные с увеличением МРОТ, не нарушая при этом положение ч. 3 ст. 37 Конституции РФ об установлении МРОТ федеральным законом, законодатель дополнил ТК РФ (Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ) новой статьей 133<sup>1</sup> «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации». Таким образом, было предложено субъектам РФ с учетом существующих в каждом из них социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения, самостоятельно повышать минимальное вознаграждение за труд путем принятия «специального» регионального соглашения о минимальной заработной плате, т.е. в договорном порядке.

«Минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда, если экономика региона развивается стабильно и создает условия для возможности учета величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации. При этом статья 133<sup>1</sup> ТК РФ не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок. Следовательно, при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации должна руководствоваться общими правилами определения содержания соглашения, установленными статьями 45 и 46 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, согласно части первой статьи 45 данного Кодекса полномочные представители работников и работодателей на всех уровнях социального партнерства, в том числе на региональном, должны действовать в пределах их компетенции.

Таким образом, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Как видно из наименования и содержания ст. 133<sup>1</sup> ТК РФ, в ней речь идет не о МРОТ, который устанавливается только федеральным законом, а о РМЗП в субъекте РФ, который устанавливается не законом или иным нормативным правовым актом, а правовым договорным актом, то есть «специальным» региональным соглашением о минимальной заработной плате. Однако и федеральный МРОТ, и региональный РМЗП в составе заработной платы обладают одинаковым качеством по отношению к компенсационным и стимулирующим выплатам. Дело в том, что МРОТ – это минимальное вознаграждение за труд, устанавливаемое федеральным законом, а РМЗП – это минимальное вознаграждение за труд не ниже МРОТ, устанавливаемое «специальным» региональным соглашением о минимальной заработной плате в субъекте РФ. Следовательно, «включение» в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат так же недопустимо, как и «включение» указанных выплат в МРОТ.

«По своему содержанию приведенное положение полностью совпадает с частью третьей статьи 133 данного Кодекса, устанавливающей, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Таким образом, закрепляя возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте Российской Федерации, федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации», (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Как видно, Конституционный Суд РФ обратил внимание представителей сторон трехсторонних комиссий субъектов РФ при заключении «специального» регионального соглашения о минимальной заработной плате вместо МРОТ устанавливать РМЗП таким образом, чтобы в него не включались какие-либо компенсационные и стимулирующие выплаты.

Таким образом, учитывая изложенное, совершенно очевидно, что в соответствии с ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже МРОТ, а также согласно ч. 11 ст. 133<sup>1</sup> ТК РФ не ниже РМЗП.

Как видно, при установлении *месячной заработной платы* работника в соответствии с ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 133<sup>1</sup> ТК РФ речь идет о *месячном вознаграждении за труд* в системе оплаты труда в виде тарифной ставки (должностного оклада) не ниже МРОТ и соответственно РМЗП.

*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.*

При проведении комплексного сравнительного анализа содержания ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 133<sup>1</sup> следует, что содержание последних идентично содержанию тарифной ставки и оклада (должностного оклада) (части 3 и 4 ст. 129 ТК РФ).

Следуя позиции Конституционного Суда РФ, выраженной в п. 3 результирующей части рассматриваемого Постановления, о том, что «Федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в настоящем Постановлении правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом», необходимо признать, что *минимальный размер месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины МРОТ, установленного федеральным законом.*

Совершенно очевидно, что компенсационные и стимулирующие выплаты могут начисляться только на размер месячного вознаграждения за труд, указанный в ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 133<sup>1</sup> ТК РФ в виде тарифной ставки и оклада (должностного оклада) в соответствии с системой оплаты труда, действующей у работодателя.

При этом ст.ст. 316 и 317 ТК РФ, Закон РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-І «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (часть 1 ст. 10 и ч. 1 ст. 11) возлагают определение районного коэффициента и порядок его применения, а также определение размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях и порядок ее выплаты на Правительство РФ.

В соответствии с разъяснением Минтруда России от 11 сентября 1995 года № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденном своим постановлением

от 11 сентября 1995 года № 49, указано, что процентные надбавки и коэффициенты начисляются на фактический заработок.

Таким образом, как указывается в Постановлении Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П, «районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда».

В развитие этого положения Постановления Конституционного Суда РФ стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) взяли обязательство «обеспечивать начисления районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (п. 2.6 Генерального соглашения).

Стороны РТК также обязуются «гарантировать обеспечение выполнения в полном объеме действующих гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (абз. 3 п. 6.2 Генерального соглашения).

*В соответствии со статьей 6 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» решения Конституционного Суда Российской Федерации обязательны на всей территории Российской Федерации для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений, организаций, должностных лиц, граждан и их объединений.*

В целях реализации положений Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Информацию секретаря ФНПР Н.Г. Гладкова (презентация прилагается) принять к сведению.

2. Отметить неизменность позиции ФНПР и её членских организаций о величине МРОТ как конституционной гарантии минимального размера вознаграждения за труд, установленного законодательством.

3. Руководству ФНПР:

3.1. Обратиться к депутатам Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации - членам межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность» с предложением выступить с законодательной инициативой по совершенствованию законодательства в сфере оплаты труда на основе позиций Конституционного Суда РФ, выраженных в постановлении от 7 декабря 2017 года № 38-П;

3.2. Обратиться в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с рекомендацией об издании постановления, уточняющего разъяснение Минтруда России от 11 сентября 1995 года № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденное постановлением Минтруда России от 11 сентября 1995 года № 49, в части, раскрывающей понятие «фактического заработка», на который должны начисляться упомянутые процентные надбавки и коэффициенты.

4. Членским организациям ФНПР:

4.1. Реализуя положения Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы и Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, обратить особое внимание на соблюдение трудового законодательства в части обеспечения выполнения в полном объеме действующих гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе начисление на фактический заработок районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в указанных районах;

4.2. Рекомендовать проведение совместных проверок с органами прокуратуры и государственными инспекциями труда в субъектах РФ (в рамках действующих соглашений о взаимодействии) соблюдения работодателями (их представителями) законодательства об оплате труда;

4.3. При обсуждении и формировании бюджетов всех уровней добиваться от органов законодательной (представительной) и исполнительной власти включения в соответствующие бюджеты необходимых средств на оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений;

4.4. При ведении коллективных переговоров по заключению региональных соглашений о минимальной заработной плате учитывать сложившуюся практику определения минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) как видов вознаграждения за труд в системах оплаты труда, не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

4.5. Практиковать направление проектов региональных соглашений о минимальной заработной плате в Аппарат ФНПР для проведения правовой и социально-экономической экспертизы;

Председатель ФНПР М.В.Шмаков

