

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Красноярский государственный медицинский университет
имени профессора В.Ф.Войно-Ясенецкого»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
Фармацевтический колледж

МДК Организация деятельности аптеки и ее структурных
подразделений

Лекция

Порядок начисления заработной платы

Казакова Е.Н

Красноярск, 2020

План:

1. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ).
3. Обязанности работодателя по выплате заработной платы.
4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.



Основные государственные гарантии по оплате труда работников

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

Основные государственные гарантии по оплате труда работников

- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

Это законодательно установленный минимум оплаты труда в месяц.

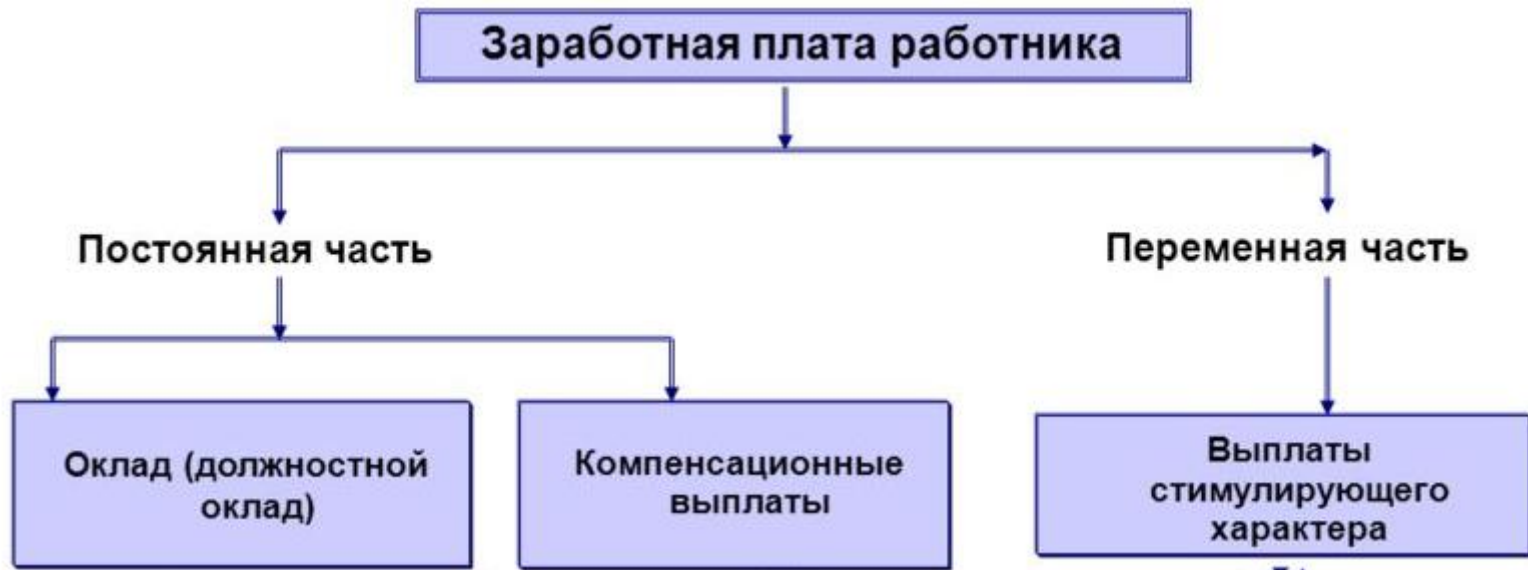
12 130

Федеральный МРОТ

С 01.01.2020

Неисполнение - штраф по статье 5.27 КоАП РФ (кодекс об административных правонарушениях), либо — год лишения свободы по статье 145. 1 УК РФ.

Обязанности работодателя по выплате заработной платы



обязан извещать в письменной форме работника

- О составных частях заработной платы;
- О размерах иных сумм, начисленных работнику;
- О размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Обязанности работодателя по выплате заработной платы



Заработная плата выплачивается **не реже чем каждые полмесяца.**

Возможность получения заработной платы **не зависит от:**

- получения организацией прибыли,
- реализации продукции,
- продажи товаров,
- выполнения услуг.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже** установленного федеральным законом МРОТ.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822

«Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Выплаты компенсационного характера:

- повышенная оплата труда работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы.



=



Оклад

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника **осуществляется без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы [статья 60.2 ТК](#)).

В районах с особыми природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются

- районные коэффициенты;
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера И приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятии и Хакасии.



Районный коэффициент применяется к следующим выплатам:

- Заработной плате с момента вступления лица в должность.
- Совокупности доплат к заработной плате, в т.ч. сумм, положенных за непрерывную работу (выслугу лет).
- Надбавкам, установленным действующими положениями о тарифных ставках (разрядах).
- Компенсациям, за вредные и опасные трудовые условия, ночной режим работы.
- Годовой премии по результатам работы («тринадцатая зарплата»).
- Выплатам за сезонный труд, а также временные трудовые отношения.
- Выплатам по «больничным листам».
- Выплатам лицам, работающим по совместительству, на неполную ставку.
- МРОТ.

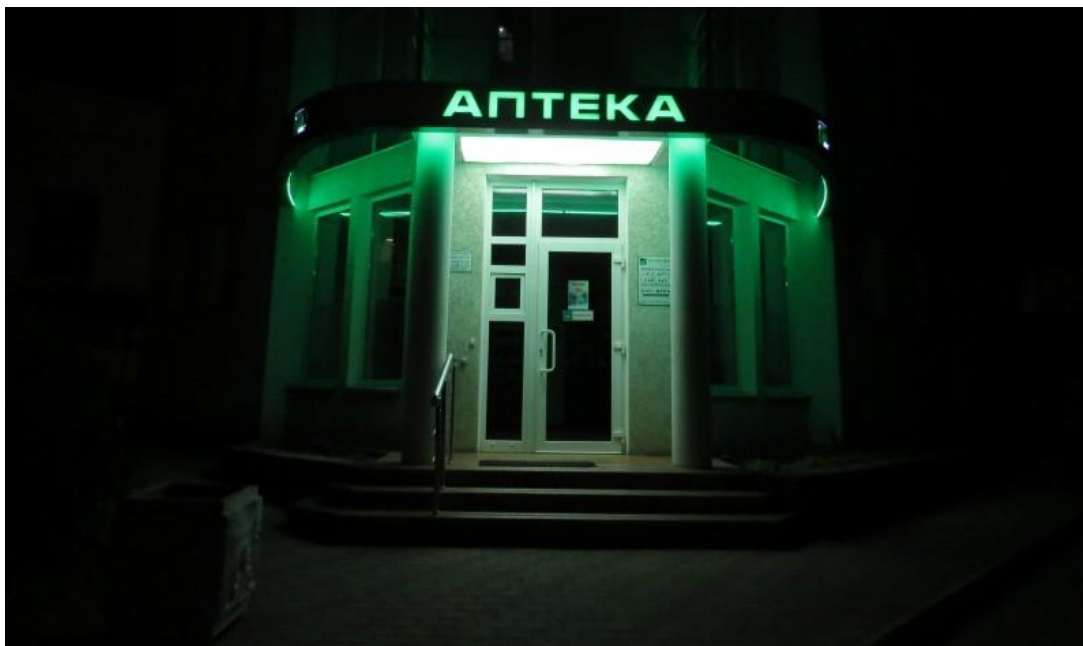
Районный коэффициент не применяется при расчёте:

- Отпускных.
- Вознаграждений и материальной помощи, если они носят характер разовой премии и не предусмотрены условиями соглашения (то есть выдаются по воле работодателя).
- Северных надбавок.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер доплаты - 20 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время (ПП от 22 июля 2008 г. N 554).



Пример:

Коллективным договором предусмотрена оплата за работу в ночное время в размере 20% от оклада. Фармацевт с окладом 8000 руб. отработал в течении месяца 40 часов в ночное время. Общая норма рабочего времени составила 160 часов.

Расчет:

оплата за полностью отработанный месяц - 8000 руб (оклад)

доплата за работу в ночное время:

$8000 \text{ руб} : 160 \text{ ч} = 50 \text{ руб}$ (стоимость часа)

$(50 * 20\% : 100\%) * 40 \text{ ч} = 400 \text{ руб}$ (доплата)

Итого начислено $8000 + 400 = 8400 \text{ руб}$

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.



Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

*1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
7 января - Рождество Христово;
23 февраля - День защитника Отечества;
8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства.*

(часть первая в ред. Федерального закона от 29.12.2004 N 201-ФЗ)

Работа в выходной или нерабочий праздничный день (сдельщикам и почасовщикам) оплачивается не менее чем в **двойном размере**.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад) предоставляется другой день отдыха. Этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Пример:

Фармацевт с окладом 8 000 руб отработал положенные 20 дней. В связи с производственной необходимостью отработал в праздничный день 4 ноября.

Расчет:

8000 (оклад за отработанные дни)

$8000 : 20 = 400$ руб (оплата за 1 день)

$400 * 2 = 800$ (доплата за праздничный день)

Итого $8000 + 800 = 8800$.

Повышенная **оплата сверхурочной работы** составляет в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы не менее **x1,5** ,

за последующие часы - в **x2**

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

Пример:

В связи с производственной необходимостью фармацевт отработал 1 день сверхурочно 4 часа. Общее количество отработанных часов 164, при норме 160 часов. Месячный оклад работника составляет 8000 руб.

Расчет:

8000 руб (оплата за полностью отработанные дни)

$8000 : 160 = 50$ руб (часовая тарифная ставка)

$50 \text{ руб} * 1,5 * 2 \text{ часа} = 150$ (оплата за первые 2 часа сверхурочной работы)

$50 \text{ руб} * 2 * 2 \text{ часа} = 200$ (оплата за последующие часы)

Итого $8000 + 150 + 200 = 8350$

Перечень выплат стимулирующего характера формируется в соответствии с утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- премия по итогам работы;**
- премия за качество выполняемых работ;**
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;**
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.**

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии премирования:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Повышающие коэффициенты к окладам

-устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

- повышающий коэффициент не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за **квалификационную категорию:**

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,12;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

Повышающий коэффициент к окладу за **выслугу лет** устанавливается всем медицинским работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем **умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.**

Спасибо за внимание!