**КОЛЛЕКТИВНОЕ ОБРАЩЕНИЕ**

От имени сотрудников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа “Лабытнангская городская больница” (далее - ГБУЗ ЯНАО “ЛГБ”, Учреждение, Лабытнангская городская больница, больница) сообщаем о следующем: в нарушение норм действующего законодательства о повышении реального содержания заработных плат и увеличении минимального размера оплаты труда с 01.01.2024 г.:

1. оклады сотрудников Учреждения была увеличены только 01.05.2024 г.,

2. при этом в период с января по март 2024 г. абсолютно всем сотрудникам была снижена надбавка за интенсивность труда на 20%,

3. также нам неизвестно производились ли соответствующие доплаты тем сотрудникам, чьи оклады в период с января по апрель были ниже установленного законом значения минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Федеральным законом от 27.11.2023 г. №548-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и о приостановлении действия ее отдельных положений" с 1 января 2024 г. установлен минимальный размер оплату труда в сумме 19 242 рубля в месяц.

Работники Лабытнангской городской больницы считают, что их права были нарушены по следующим основаниям.

Трудовой Кодекс Российской Федерации в систему основных гарантий по оплате труда включает величину минимального размера оплаты труда и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 130 ТК РФ). Статья 134 ТК РФ гласит, что государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В смысловой совокупности статьи устанавливают обязанность работодателей, относящихся к числу государственных учреждений, индексировать заработную плату в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги.

В нашем понимании с 01.01.2024 г. обязательной индексации подлежала гарантированная часть заработных плат - должностные оклады.

Положениями статей 7 и 37 [Конституции Российской Федерации](http://base.garant.ru/10103000/) установлено, что вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. Социально-экономическая природа минимального размера оплаты труда предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени.

Постановление Конституционного суда РФ от 07.12.2017 г. №38-П гласит, что в состав МРОТ не включаются районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемая в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Региональным трехсторонним соглашением "О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе" от 25.12.2023 г. также прописано, что выплата минимальной заработной платы осуществляется с применением к ней районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ямало-Ненецком автономном округе, установленной на текущий год. Месячная заработная плата работника, работающего на территории автономного округа и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует Соглашение, не может быть ниже размера, установленного пунктом 1.1 Соглашения, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Согласно ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом государственных гарантий по оплате труда, [рекомендаций](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_467020/) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей. ГБУЗ ЯНАО “Лабытнангская городская больница”, являясь государственным учреждением субъекта Российской Федерации, систему оплаты труда устанавливает коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Данной статьей также установлено, что заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Помимо этого, анализ Постановлений Ямало-Ненецкого автономного округа “Об индексации”, принимавшихся в последние годы, также подтверждает нашу правоту в отношении механизма индексации - индексации подлежат окладные части наших заработных плат.

В Ямало-Ненецком автономном округе основополагающим нормативным актом, регламентирующим и устанавливающим общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа является Постановление Правительства ЯНАО от 16.12.2014 г. №1020-П “О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа”. Пунктом 2.6 установлено, что повышение окладов производится в соответствии с постановлениями Правительства автономного округа.

Следуя вносимым изменениям в нормативно-правовое регулирование Российской Федерации, касающихся установления уровня МРОТ, Правительство ЯНАО Постановлением №861-П от 16.11.2024 г. внесло изменения в приложение №5 к Положению об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждения ЯНАО, утвержденного Постановлением №1020-П от 16.12.2014 г. При этом определило, что, в первую очередь, увеличение размеров окладов производится за счет дополнительно доведенных бюджетных ассигнований, а затем за счет реструктуризации заработной платы путем перераспределения стимулирующей части заработной платы в окладную. Согласно п.4 Постановление вступило в силу, как и положено, с 01.01.2024 г.

Игнорируя вышеуказанные нормы, а также содержание статьи 144 ТК РФ, гласящее, что заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп, Департамент здравоохранения ЯНАО письмом №89-18/01-06/17040 от 29.11.2023 г. (Приложение №1) довел до сведения ГБУЗ ЯНАО “ЛГБ” информацию о вносимых изменениях, при этом указав, что Учреждение при составлении тарификации на 01.01.2024 г. должно применять должностные оклады, установленные неактуальным к тому времени Постановлением Правительства ЯНАО №638-П от 11.08.2023 г., вступившим в силу 01.10.2023 г.

Далее сославшись на некорректный номер Постановления Правительства ЯНАО об Отраслевом положении об оплате труда работников государственных медицинских организаций, подведомственных Департаменту здравоохранения от 29.12.2016 г. (1226-П вместо корректного 1269-П) Департамент сообщил о проводимой работе по внесению изменений в Отраслевое положение.

Внесенные изменения в Отраслевое положение об оплате труда работников государственных медицинских организаций, подведомственных департаменту здравоохранения ЯНАО, были утверждены Постановлением Правительства ЯНАО №164-П только 10.04.2024 г. При этом указано, что п. 6,9 вступают в силу с 01.10.2023 г. Департамент здравоохранения ЯНАО почему-то посчитал, что оклады, действовавшие с период с 01.10.2023 по 31.12.2023 г., имеют обратную силу, а актуальные с 01.01.2024 г. оклады - нет. Таким образом Департаменту здравоохранения ЯНАО несмотря на наличие жалоб сотрудников, потребовалось почти полгода на то, чтоб внести изменения и разрешить Учреждению применять новые оклады и новую систему оплаты труда.

Приказом Учреждения №216 от 16.04.2024 г. были внесены изменения в Положение об оплате труда работников ГБУЗ ЯНАО “ЛГБ”, утвержденное Приказом №750 от 30.11.2020 г. Со сроком вступления в силу всех изменений - 1 июля 2024 г.

Учитывая порядок и сроки, установленные Трудовым законодательством Российской Федерации, уведомления работников о предстоящих изменениях условий оплаты труда, в конце апреля 2024 г. сотрудникам были направлены уведомления о внесении в трудовые договоры, заключенные с Учреждением, изменений, связанных с системой оплаты труда. С нашего согласия увеличение окладов произошло с 1 мая 2024 г., так как на выбор предлагалось всего три варианта:

* увеличение с 1 мая 2024 г.;
* увеличение с 1 июля 2024 г.;
* расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 74 ТК РФ.

Одной из сотрудниц был направлен запрос в Государственную инспекцию труда в ЯНАО, которая проанализировала правильно ли в данном случае поступил работодатель, и сообщила, что определение дат вносимых изменений в части изменения условий труда возможно в судебном порядке (Приложение №2). Анализ сложившейся ситуации в части соответствия нормативного правового регулирования субъекта Российской Федерации федеральному законодательству Инспекцией труда ЯНАО не проводился. Мы считаем, что именно на этом уровне имеется факт нарушения.

В связи с изложенным, противореча всем нормам действующего законодательства, на протяжении четырех месяцев (в период с января по апрель 2024 г.) в Учреждении некоторые категории сотрудников получали заработную плату в размере ниже установленного размера МРОТ, об установленных доплатах, целью которых являлось компенсировать разрыв между действующим окладом и уровнем МРОТ, нам неизвестно, кроме того, абсолютно все сотрудники получали окладную часть заработной платы ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Помимо этого, в период с января по март 2024 г. всем сотрудникам Учреждения была снижена надбавка за интенсивность труда. Департамент здравоохранения ЯНАО проигнорировал такой источник финансирования повышения окладов как дополнительно доведенные бюджетные ассигнования (по крайней мере нигде в своих ответах он на это не ссылается), а процедура перераспределения стимулирующей части в структуре заработной платы в окладную проведена некорректно.

В нашем понимании снижение стимулирующей части заработной платы должно было быть произведено одновременно с увеличением окладной и не предполагало, что сначала сотрудники недополучат стимулирующие, а спустя только четыре месяца получат повышенный оклад.

В одном из своих ответов Департамент здравоохранения ЯНАО обещал пересчитать заработную плату, учитывая новые оклады, начиная с 1 января 2024 г. (Приложение №3). На дату написания данного обращения (11.06.2024 г.) от Департамента здравоохранения, несмотря на наличие множественных недовольств сотрудников, о которых ему известно, не поступило предложений по возмещению сотрудникам недополученных в период с января по апрель 2024 г. денежных средств. Куда, в итоге, делись наши недополученные деньги - нам непонятно.

Кроме того, он запретил Учреждению пересчитывать в период с января по март 2024 г. надбавку за интенсивность труда, аргументируя это так: “ну, Вы понимаете, что за это время пересчет зарплаты с целью осуществления возмещения приведет к тому, что сотрудникам единовременно будут выплачены огромные суммы, а у сотрудников Государственного автономного учреждения “Дирекция по финансированию и материально-техническому оснащению учреждений в сфере здравоохранения”, осуществляющего бухгалтерско-экономическое обслуживание ГБУЗ ЯНАО “ЛГБ” с 01.01.2023 г., появится много дополнительной работы”.

Департамент здравоохранения утверждает, что увеличение окладов стало возможным именно благодаря такой манипуляции с заработной платой сотрудников. Более того, в своем ответе, противореча самому себе и фактически сложившейся ситуации, утверждал публично, что оклады увеличены с 1 апреля 2024 г.

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., прописано, что система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются на основе принципа обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе:

- посредством индексации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; не допускать снижения уровня заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, достигнутого в 2023 году;

* выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не снижаются в абсолютном размере.

Кроме того, Постановлением Правительства ЯНАО №861-П от 16.11.2023 г. определено заменить стимулирующие выплаты, начисляемые в процентах к окладу на денежный эквивалент. Эквивалентность в данном случае предполагает равноценность. Фактически же, например, надбавка за выслугу лет у некоторых сотрудников стала меньше, чем была ранее.

Помимо этого, сотрудники ГБУЗ ЯНАО “ЛГБ” по итогам мая 2024 г. столкнулись со следующим.

С 22.05.2024 г. в Учреждении сменился главный врач. С 22.05.2024 г. Действующим руководителем ГБУЗ ЯНАО “ЛГБ” стала Латыпова Алина Фаиловна. 03.06.2024 г. сотрудникам стало известно о том, что главным врачом была вовсе отменена надбавка за интенсивность труда и отменена премия по итогам работы в 1 квартале 2024 г. Официальных комментариев на этот счет Алина Фаиловна не дала, сославшись на то, что Департамента здравоохранения ЯНАО уже давал ответ на этот вопрос, который звучал следующим образом: премии и надбавки за интенсивность труда не носят обязательного характера и устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности конкретного учреждения и исходя из финансовых возможностей медицинского учреждения, то есть объема финансов, заработанных учреждением за отчетный период (Приложение №4). К слову говоря, там же он пишет о том, что оклады увеличены с 1 апреля, хотя фактически увеличение произошло с 1 мая 2024 г.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Из смысла данных статей вытекает, что уровень наших заработных плат, состоящих согласно законодательству из трех обязательных элементов, не коррелирует ни с одним из названных Департаментом показателей.

Согласно ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Исходя из это в своих суждениях о законности или незаконности отмены надбавки и премии мы должны ссылаться помимо Трудового кодека РФ, еще и на нормативно-правовую базу ЯНАО, в основе которой стоят: Постановление Правительства ЯНАО №1020-П от 16.12.2014 г. “О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений ЯНАО”, Постановление Правительства ЯНАО №1269-П от 29.12.2016 г. “Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций, подведомственных Департаменту здравоохранения ЯНАО”, Положение об оплате труда работников ГБУЗ ЯНАО “ЛГБ, утвержденное Приказом учреждения от 30.11.2020 г. №750.

Постановление Правительства ЯНАО №1020-П имеет рамочных характер, конкретные выплаты предусмотрены Отраслевым положением об оплате труда и Положением об оплате труда сотрудников ГБУЗ ЯНАО “ЛГБ”.

В своих суждениях Департамент здравоохранения ЯНАО ссылается на идею о том, что надбавка за интенсивность труда не является обязательной. Мы же отметим, что данная стимулирующая выплата не является гарантированной согласно ст. 130 ТК РФ, но согласно ст. 129 ТК РФ является ее обязательным элементом, ровно как и компенсационные надбавки. Данные понятия не тождественны.

Пунктом 2.1 Отраслевого положения об оплате труда установлен аналогичный состав заработных плат. В п. 4.1 - 4.4 Отраслевого положения установлен порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера. Во избежание нарушения принципов объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности и прозрачности там также не говорится о том, что соответствующие доплаты могут быть отменены по одному из вышеуказанных оснований.

П. 11 Отраслевого положения об оплате труда содержит перечень рекомендуемых и обязательных выплат стимулирующего характера, а также рекомендуемые размеры выплат. Что касается выплаты за интенсивность труда, то она имеет ежемесячную периодичность. Устанавливается она персонально в отношении каждого конкретного работника при условии выполнения им показателей и критериев эффективности деятельности. Перечень показателей также носит персональный характер.

Пунктом 4.3.1 Положения об оплате труда работников ГБУЗ ЯНАО “ЛГБ” установлен порядок и условия осуществления выплаты надбавки за интенсивность труда. С учетом внесенных Приказом Учреждения №216 от 16.04.2024 г. в Положение изменений перечень рекомендуемых и обязательных выплат стимулирующего характера, а также рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определены в приложении N14. Указанное приложение по своему содержанию аналогично п.11 Отраслевого положения. Там же установлено, что надбавка за интенсивность труда осуществляется ежемесячно и не может превышать 200% должностного оклада.

Что касается премии по итогам работы, то она также имеет персональный характер и определяется, исходя из результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в работу структурного подразделения, в котором трудится, а также иных, понятных и описанных критериев и показателей.

Премирование работников производится по приказу руководителя Учреждения. Мы не знаем точного номера и даты приказа, но письмом №89-1857/01-05/2109 от 17.05.2024 г. Реестр на премию был направлен в ГАУ “Дирекция по финансированию и материально-техническому оснащению учреждений в сфере здравоохранения” для исполнения. Приказом Латыповой А.Ф. №1161-доп от 04.06.2024 г. приказ на премии был отменен.

Стоит также отметить, что финансовые показатели за 1 квартал 2024 г. были сформированы в апреле 2024 г. Раз в мае 2024 г. финансовой комиссией приказ был утвержден, значит с финансовыми показателями на тот период времени было все в порядке. Что такого произошло, что за период с 22.05.2024 г. по 04.06.2024 г. показатели, сформированные в апреле 2024 г. резко поменялись и не позволили осуществить премии, вопрос, на который главный врач никому из сотрудников не дал вразумительного ответа.

Согласно ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права и локальные нормативные акты, а также обязан обеспечить своевременную и в полном объеме выплату заработную плату в соответствии с квалификацией, сложностью труда и качеством выполненной работы.

В заключение отметим, что в период с января по май 2024 г. в нарушение норм действующего трудового законодательства работники недополучили большие суммы как гарантированной части заработных плат (следовательно и компенсационных доплат, начисляемых на оклад), так и стимулирующей, которые ни работодателем, ни Департаментом здравоохранения не планируются к возмещению. Департамент здравоохранения ЯНАО почти полгода занимался формальными отписками и искусственно задерживал внесение изменений в Отраслевое положение, переживая о том, что сотрудники могут слишком много денег получить. В связи со всеми изменениями, касающимися повышения уровня реального содержания заработных плат сотрудники больницы в описываемом периоде времени оказались в условиях, ухудшенных в сравнении с 2023 г. Каждый ответ Департамента здравоохранения противоречит другому и не находит подтверждения в нормативных источниках, главный врач в отношении данной ситуации вообще не дает никаких комментариев, не прислушивается к мнению коллектива, нарушает трудовое законодательство как работодатель.

 От имени коллектива ГБУЗ ЯНАО “Лабытнангская городская больница” просим провести детальную проверку деятельности Департамента здравоохранения ЯНАО и главного врача ГБУЗ ЯНАО “ЛГБ” на предмет соблюдения ими федерального трудового законодательства в части повышения уровня реального содержания заработных плат и установления надбавок стимулирующего характера с целью дальнейшего истребования с них недополученных всеми сотрудниками сумм заработных плат и сумм компенсаций.

**ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Письмо Департамента Здравоохранения ЯНАО №89-18/01-06/17040 от 29.11.2023 г.
2. Ответ Государственной инспекции труда в ЯНАО №89/7-1242-24-ОБ/61-11 от 24.05.2024 г.
3. Ответ Департамента здравоохранения о пересчете окладов с 01.01.2024 г.
4. Ответ Департамента здравоохранения о стимулирующих доплатах.