

- **Почему снизился уровень заработной платы. Как повысить уровень зарплаты?**

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

В соответствии со статьей 144 ТК РФ системы оплаты труда работников государственных, муниципальных учреждений устанавливаются:

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, **и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;**

в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и **нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.**

На уровень заработной платы влияют в том числе выплаты стимулирующего характера (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), при этом данные выплаты **не являются гарантированными**, определяются работодателем, порядок их назначения устанавливается в нормативных правовых актах, регулирующих оплату труда в организации. Работодатель вправе уменьшить или не начислять стимулирующие выплаты отдельным работникам или всему коллективу на основании проведенной оценки качества результатов их труда, а также в связи с наличием установленных оснований для депремирования. Вам необходимо внимательно изучить положение о системе оплаты труда, действующее в вашем учреждении, включая регламенты назначения стимулирующих выплат (условия, порядок). За счет достижения установленных в нормативной правовой базе учреждения показателей качества, по итогам решения соответствующего уполномоченного органа (Комиссии по распределению стимулирующих выплат, например) уровень вашей заработной платы может быть выше за счет увеличения стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора работодатель ознакомил Вас с условиями оплаты труда по соответствующей должности. Повышая уровень образования, получая в процессе исполнения обязанностей согласно функционалу, а также в процессе повышения квалификации необходимые компетенции, Вы, можете, при наличии вакансий, претендовать на должности, по которым установленные условия оплаты труда более соответствуют Вашим притязаниям.

- **Работодатель задерживает выплату заработной платы.**

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

Если в вашей организации заработная плата выплачивается 1 раз в месяц, это означает, что Ваш работодатель ежемесячно задерживает выплату части Вашей заработной платы на 15 дней и в соответствии со ст. 236 ТК РФ, он должен нести за это материальную ответственность.

- **Из чего состоит заработная плата?**

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Заработная плата (оплата труда работника) состоит из 3-х частей:

1. Вознаграждение за труд, размер которого зависит от таких факторов как квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы;

2. 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;

3. Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

- **Из чего формируется должностной оклад педагогического работника, от которого формируется зарплата в месяц. Менее ставки, более ставки – что включается для проведения расчетов?**

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Структура заработной платы определяется на основании трудового законодательства Российской Федерации.

В структуре заработной платы выделяются три основные части – «базовая» часть, непосредственно вознаграждение за труд в зависимости от сложности, количества, качества труда, компенсационные выплаты, и стимулирующие выплаты. При этом под должностным окладом понимается именно эта «базовая» часть оплаты труда, без учета компенсационных и стимулирующих выплат. В частности, Трудовой кодекс содержит в статье 129 следующие определения.

Заработная 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).

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.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- **Чем отличаются выплаты стимулирующего характера от выплат компенсационного?**

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Стимулирующие выплаты в отличие от выплат компенсационного характера направлены на стимулирование достижения высоких результатов трудовой деятельности, повышение производительности труда и поощрение работников.

В соответствии с пунктом 16 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. № 12) (Единые рекомендации) размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются организацией самостоятельно посредством соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Работодатель вправе обоснованно не выплатить или снизить размер выплаты стимулирующего характера при наличии у работника дисциплинарного взыскания и (или) нарушения работников Правил внутреннего распорядка.

Компенсационные выплаты выплачивают за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Обязательные компенсационные выплаты прямо предусмотрены существующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, вместе с тем в договорном порядке могут быть установлены и иные, дополнительные компенсационные выплаты.

К обязательным относятся (ст.146 ТК РФ): выплаты за труд работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или в местностях с особыми климатическими условиями; за работу в выходные и праздничные дни; за сверхурочную работу и в ночное время; за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

В соответствии с Едиными рекомендациями размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с педагогическими работниками.

#### • **Что такое минимальный размер оплаты труда (МРОТ)?**

Размер МРОТ регулируется Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», а также статьей 133 ТК Российской Федерации, которой устанавливается федеральный и региональный уровень.

МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы, устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».

Статьей 4 указанного закона предусмотрено, что его величина в целом по Российской Федерации определяется Правительством РФ ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по

статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

• **Кем осуществляется контроль за соблюдением МРОТ?**

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Статьей 353 ТК РФ государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

• **Для чего нужна средняя заработная плата и как она исчисляется?**

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Порядок исчисления средней заработной платы установлен ст. 139 ТК РФ. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

• **За какой объем обязанностей выплачивается должностной оклад?**

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Вопрос о том, какой объем обязанностей входит в те должностные обязанности, за выполнение которых выплачивается должностной оклад, определяется в каждом конкретном случае – по учреждению и работнику. Педагогические работники имеют различные виды нагрузки: аудиторную (учебную, преподавательскую) и неаудиторную (методическую, воспитательную, индивидуальную работу с обучающимися, иную педагогическую).

Соответственно, теоретически ставкой (за которую выплачивается должностной оклад) является выполнение нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, которая установлена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Эта норма может составлять 36 либо менее (в зависимости от занимаемой должности) часов.

При этом для отдельных категорий педагогически работников устанавливается норма часов не педагогической, а учебной (преподавательской) работы. Такая норма учебной (преподавательской) нагрузки составляет 18 часов (с некоторыми исключениями). Однако это не значит, что рабочее время педагогических работников соответствующих должностей ограничивается исключительно 18-ю часами, а их обязанности сводятся к ведению учебной (преподавательской) работы. Иная педагогическая работа также выполняется данными работниками, однако она не входит в указанную нормируемую часть педагогической нагрузки.

Нагрузка сверх ставки может осуществляться в двух возможных формах (согласно трудовому законодательству):

за счет увеличения рабочего времени, когда дополнительные обязанности выполняются работником в течение дополнительного времени, которое он работает сверх основного рабочего времени (совместительство);

за счет увеличения интенсивности труда, когда дополнительные обязанности выполняются работником в течение основного рабочего времени, однако он работает более интенсивно (совмещение).

Работа по совместительству предполагает заключение отдельного трудового договора, соответственно, с заработной платой работника. Работа на условиях совмещения предполагает отдельную доплату (в структуре заработной платы) за выполнение дополнительных обязанностей.

При этом имеется Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», согласно которому не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора определенные виды работ, в том числе «педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой».

- **Существует ли ответственность работодателя за невыплату заработной платы?**

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Законом предусмотрено несколько механизмов защиты работником своих прав от задержек заработной платы:

1. Приостановка работы (ст. 142 ТК РФ);
2. Обращение в Государственную инспекцию труда;
3. Денежные требования к работодателю;
4. Обращение в суд, Судебный приказ;
5. Уголовная ответственность (ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ).

• **Могу ли я участвовать в формировании системы оплаты труда в образовательной организации?**

---

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Каждый работник образовательной организации имеет право участвовать в формировании нормативной правовой базы, регулирующей действующую в организации систему оплаты труда.

Согласно статье 2 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» каждый работник, достигший возраста 14 лет, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

В соответствии со статьей 11 Федерального закона № 10-ФЗ профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

Кроме того, согласно статьей 22 Федерального закона № 10-ФЗ установлено, что профсоюзные работники вправе участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере. И в случаях нарушения законодательства о труде вправе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.