

Типовые вопросы по оплате труда в сфере образования

Вопрос: *Каким категориям педагогических работников предусмотрено повышение оплаты труда?*

Ответ:

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части повышения заработной платы отдельных категорий работников предусмотрено:

- **педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования** доведение в 2012 году средней заработной платы до средней заработной платы в соответствующем регионе.

- **педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений** доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе;

- **преподавателям и мастерам производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования** доведение к 2018 году средней заработной платы до средней заработной платы в соответствующем регионе;

- **преподавателям образовательных учреждений высшего профессионального образования** повышение к 2018 году средней заработной платы до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе;

- **научным сотрудникам** повышение к 2018 году средней заработной платы до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе;

Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» предусмотрено доведение оплаты труда **педагогов учреждений дополнительного образования детей, в том числе педагогов в системе учреждений культуры**, до уровня не ниже среднего для учителей в регионе.

Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» предусмотрено доведение к 2018 году средней заработной платы **педагогических работников образовательных, медицинских организаций или организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей**, до 100% от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Вопрос: *Кто отвечает за повышение оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях?*

Ответ:

Согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

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

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации – 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;

в муниципальных учреждениях – 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 и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Таким образом, вопросы о порядке и условиях оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений, в том числе вопросы повышения оплаты труда, относятся к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Вопрос: *Почему заработная плата конкретного педагогического работника отличается от средней заработной платы, определенной Указами Президента Российской Федерации отдельным категориям работников?*

Ответ:

Достижение показателей, определенных Указами Президента Российской Федерации, осуществляется в отношении соответствующей категории работников **по региону в целом.**

Совершенствование систем оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений должно обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

В зависимости от специфики деятельности учреждения **средняя заработная плата отдельных категорий работников может различаться по видам учреждений.**

При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

Заработная плата конкретного работника должна зависеть от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и **может быть как выше, так и ниже целевого значения**, установленного Указами Президента Российской Федерации, для соответствующей категории работников.

Вопрос: Из чего состоит заработная плата?

Ответ:

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;
- 3) стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Вопрос: Из чего состоит должностной оклад педагогического работника, от которого формируется заработная плата в месяц? Менее ставки, более ставки – что включается для проведения расчетов?

Ответ:

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.

Под должностным окладом понимается именно эта базовая часть оплаты труда, без учета компенсационных и стимулирующих выплат. При этом базовую часть можно посчитать двумя различными способами. Это может быть либо оплата за выполнение трудовых обязанностей в течение месяца – тогда будет иметь место должностной оклад. Либо может быть оплата за выполнение нормы труда за определенную единицу времени (например, час, день) – тогда будет иметь место тарифная ставка.

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.

Вопрос: Чем отличаются выплаты стимулирующего характера от выплат компенсационного?

Ответ:

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.

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

Вопрос: *Какие сроки для выплаты заработной платы установлены действующим законодательством?*

Ответ:

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В соответствии с частью шестой статьи 136 Кодекса заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Указанные требования установлены к выплатам заработной платы, начисленной работнику за отработанное в конкретном периоде рабочее время, за выполнение нормы труда (должностных обязанностей).

Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30(31) число текущего периода, за вторую половину – с 1 по 15 число следующего месяца.

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из составляющей заработной платы и выплачиваются за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие).

В силу части второй статьи 135 Кодекса системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Премии и иные поощрительные выплаты начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей.

Таким образом, сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом. Так, если положением о премировании установлено, что выплата премии работникам по итогам за определенный системой премирования период, например, за месяц осуществляется в месяце, следующем за отчетным или указан конкретный срок ее выплаты, а по итогам работы за год – в марте следующего года или также указана конкретная дата ее выплаты, то это не будет нарушением требований статьи 136 Кодекса.

В соответствии с частью 8 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Вопрос: *Какая ответственность предусмотрена действующим законодательством за задержку заработной платы?*

Ответ:

В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации Кодекса 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.

Вопрос: *В каких случаях можно обращаться в Роструд?*

Ответ:

В случае если работник считает, что его трудовые права нарушены, то он может обратиться в государственную инспекцию труда по месту

нахождения работодателя для получения консультации по вопросу соблюдения трудовых прав или проведения контрольно-надзорных мероприятий.