**Типовые вопросы по оплате труда**

**Вопрос:**

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

**Ответ:**

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

Согласно ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда работников государственных и 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 РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;

 в муниципальных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

На основании Примерного положения в каждом учреждении разрабатывается свое положение, в котором определяется порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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 обязательными, 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 образовательном 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 обязан был ознакомить 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.

**Вопрос:**

**Работодатель задерживает выплату заработной платы.**

**Ответ:**

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.

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.

 **Вопрос:**

**Из чего состоит заработная плата?**

**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.

В краевых образовательных организациях края оплата труда установлена приказом министерства образования Хабаровского края от 12 мая 2009 года № 650 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, казенных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», согласно которому заработная плата состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

В базовую часть входят: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты и компенсационные выплаты.

Ставки заработной платы учителей одинаковые на всей территории края и зависят от квалификационного уровня должности.

К ставкам применяются повышающие коэффициенты: молодому специалисту, за квалификационную категорию педагога (высшая, первая, без категории), за работу в сельской местности, за специфику работы (проверка тетрадей, заведование кабинетом, классное руководство), за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, в общеобразовательных организациях за работу в коррекционных классах, за работу в лицеях, гимназиях, за индивидуальное обучение на дому. Выплаты по каждому повышающему коэффициенту составляют от 10 до 75% ставки.

К компенсационным выплатам относятся: за работу с вредными или опасными условиями труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, районный и дальневосточный коэффициент.

К стимулирующим выплатам относятся: надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях образования, надбавки за качество, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты.

Размер компенсационных и стимулирующих носит индивидуальный характер.

Администрациями городских округов (муниципальных районов края) принимаются аналогичные Примерные положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций.

Непосредственно в самой образовательной организации разрабатывается и утверждается Положение об оплате труда работников образовательной организации.

**Вопрос:**

**Из чего формируется должностной оклад педагогического работника, от которого формируется зарплата 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 основные части — «базовая» часть, непосредственно вознаграждение за труд в зависимости от сложности, количества, качества труда, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты. При этом под должностным окладом понимается часть оплаты труда, без учета повышающих коэффициентов, 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.

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 — минимальный 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 образовательной 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 соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми 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.

**Вопрос:**

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

**Ответ:**

Размер МРОТ регулируется Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», а также статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), 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.

Статьей 133.1 ТК РФ предусмотрено, что в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы (далее — МЗП).

Размер МЗП:

 Устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

 Не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В соответствии с заключенным Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между «Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края (далее — трехсторонняя комиссия) МЗП на территории Хабаровского края с 01 сентября 2014 года составляет 9 485 рублей (с 01 января 2016 года по Российской Федерации — 6 204 рубля).

Вышеназванной трехсторонней комиссией принимается решение о внесении изменений в действующее Соглашение об изменение размера МЗП.

Размер минимальной заработной платы на уровне городского округа (муниципального района) устанавливается нормативным правовым актом муниципального образования.

**Вопрос:**

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

**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.

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 отпуска 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 отпуска 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.

**Вопрос:**

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

**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.

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 работников 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».

**Вопрос:**

**Подскажите, пожалуйста, почему каждый месяц выделяется разная сумма стимулирующего фонда, которая отличается в несколько раз каждый месяц (чаще все в меньшую сторону) и может ли ее вообще не быть в каком-нибудь месяце?**

**Ответ:**

Определение структуры фонда оплаты труда входит в компетенцию образовательной организации и определяется Положением об оплате труда работников организации.

Штатное расписание образовательной организации разрабатывается исходя из выделенного объема средств. Таким образом, руководитель образовательной организации должен знать объем фонда стимулирующих выплат на момент составления бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности. На стимулирующие выплаты предоставляются средства сверх необходимых на выплату окладов и компенсационных выплат. Экономия фонда, исчисленная как разница между планируемым фондом и израсходованным, может быть так же направлена на стимулирующие выплаты. И наоборот если фонд оплаты труда перерасходован, то фонд стимулирующих выплат сокращается. Информация о начисленном и выплаченном фонде оплаты труда представляется бухгалтерией руководителю организации. Если образовательная организация обслуживается в централизованной бухгалтерии, порядок предоставления информации должен быть отражен в соглашении между организацией и централизованной бухгалтерией.

Все вопросы по уведомлению коллектива о распределяемой сумме средств на выплаты стимулирующего характера должны регламентироваться локальным актом организации, именно Коллективным договором, принятым на собрании трудового коллектива и согласованным с представительным органом работников. Принятые по соглашению сторон решения обязаны для исполнения как работодателем, так и членами коллектива.