

Ответы на часто задаваемые вопросы по оплате труда

Каким нормативным правовым документом устанавливается продолжительность рабочего времени педагогических работников?

Ответ:

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

Почему заработная плата педагогического работника отличается от средней заработной платы в субъекте Российской Федерации?

Ответ:

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» субъекты Российской Федерации должны были обеспечить доведение средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе.

Расчет фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников осуществляется на основе официальной статистической информации о средней заработной плате, полученной по результатам организованного Росстатом федерального статистического наблюдения за деятельностью государственных и муниципальных учреждений социальной сферы и науки, итоги которого формируются по форме № «ЗП-образование» (приказ Росстата от 25 декабря 2017 г. № 864 «Об утверждении статистического инструментария для проведения федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»).

Оценка целевого показателя средней заработной платы осуществляется по организации в целом и агрегируется на региональном уровне, а не в отношении конкретного работника, поскольку уровень заработной платы конкретного работника образовательной организации зависит от стажа работы, уровня квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

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 ([«Онлайнинспекция.рф»](http://Онлайнинспекция.рф)).

Может ли работник участвовать в формировании системы оплаты труда в образовательной организации?

Ответ:

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 статье 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.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47) педагогические работники имеют право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации.

За какой объем обязанностей выплачивается должностной оклад?

Ответ:

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации 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 педагогических 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 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».

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 (среднемесечное 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.

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 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.

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

Чем отличаются выплаты стимулирующего характера от выплат компенсационного?

Ответ:

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 Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений 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.

Из чего состоит 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 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. 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 – 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.

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, 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.