

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

В соответствии с действующей 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).

С учетом новой редакции статьи 136 Кодекса 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.

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.

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

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.

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

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?***

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».

### ***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.

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

### ***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.

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

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.