

Вопрос: Каким категориям работников предусмотрено повышение оплаты труда в соответствии с указами Президента Российской Федерации ?

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;
- **работникам учреждений культуры** 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;
- **врачам и работникам медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)** повышение к 2018 году средней заработной платы до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе.

Вопрос: Повышение заработной платы отдельным категориям работников, предусмотренным Указами Президента Российской Федерации.

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

Во всех субъектах Российской Федерации утверждены региональные планы мероприятий («дорожные карты») в сфере культуры, образования и науки, здравоохранения, социального обслуживания, которые устанавливают соотношения по категориям работников до 2018 года.

Целевые показатели для поэтапного повышения заработной платы категорий работников конкретных государственных (муниципальных) учреждений в 2013-2018 годах

устанавливаются ведомственными планами мероприятий и планами мероприятий самих учреждений.

Данные показатели конкретизируются в зависимости от типа учреждений, сложности работ, в регионах с районными коэффициентами – от территории.

В отдельных субъектах Российской Федерации при определении средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, учитываются выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по коэффициентам (районным, за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях) и процентным надбавкам к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

При этом в одном субъекте Российской Федерации могут быть различные районные коэффициенты по муниципальным образованиям, что впоследствии влияет на среднюю заработную плату отдельных категорий работников данного муниципального образования.

В зависимости от специфики деятельности учреждения его целевые показатели по учреждениям могут отличаться от показателей, установленных для субъекта Российской Федерации в целом.

Так, 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.

Таким образом, **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 зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы, она **может быть как выше, так и ниже целевого значения**, установленного Указами Президента Российской Федерации, для соответствующей категории работников.

Вопрос: Какие выплаты входят в компенсационную часть оплаты труда в учреждении

Ответ:

Согласно Положения об оплате труда, Положения о компенсационных выплатах к компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема выполняемой работы

-доплата за работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

-повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 153 ТК РФ).

-за работу в общеобразовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

Локальные нормативно-правовые акты, регулирующие оплату труда работников в учреждении можно просмотреть.....

Вопрос: Из чего состоит стимулирующая часть оплаты труда работников в учреждении?

Ответ:

Согласно Положения об оплате труда, Положения о компенсационных выплатах к компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

Система стимулирующих надбавок работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты для всех категорий работающих.

Педагогическим работникам:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды;
- ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику), юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

Заместителям руководителей, главному бухгалтеру:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ;
- ежемесячная выплата за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная надбавка в соответствии с экспертным заключением, результатами аттестации, за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику), юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

Специалистам, работникам учебно-вспомогательного персонала, младшему обслуживающему персоналу:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику), юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

Также работникам учреждения за безупречную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение.

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения также может выплачиваться единовременная материальная помощь.

Локальные нормативно-правовые акты, регулирующие оплату труда работников в учреждении можно посмотреть.....

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

Ответ: Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда» (далее - Закон № 272-ФЗ) внесена поправка в часть шестую статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс), согласно которой 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 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).

Закон № 272-ФЗ не меняет порядка выплаты заработной платы. Требования по ограничению сроков выплаты заработной платы пятнадцатью календарными днями относятся к выплатам работнику начисленной заработной платы, которые производятся не реже чем каждые полмесяца.

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.

Сроки выплаты заработной платы в учреждении:

до 20 числа текущего месяца - за отработанную первую половину месяца;

до 5 числа следующего месяца - за отработанную вторую половину месяца.

Вопрос: Существует ли ответственность работодателя за невыплату заработной платы?

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.

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).

Вопрос: Что такое минимальный размер оплаты труда (МРОТ), кто его устанавливает?

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.

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.

Вопрос: Кем осуществляется контроль за соблюдением МРОТ?

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. Статьей 353 ТК РФ государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

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.