

Типовые вопросы и ответы об оплате труда педагогических работников образовательных организаций

Порядок установления заработной платы работникам? Из чего состоит заработная плата работников?

Ответ:

Заработная плата работнику устанавливается согласно статье 135 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со статьей 132 ТК РФ размеры заработной платы работников зависят от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Заработная плата работников не ограничивается максимальным размером.

Заработная плата работников 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.

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.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются 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.

К обязательным относятся: выплаты за труд работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или в местностях с особыми климатическими условиями и иными условиями, отклоняющимися от нормальных.

Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, 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 год за ставку заработной платы, устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с педагогическими работниками.

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.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

Согласно статье 133 ТК Российской Федерации размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счет собственных средств.

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

Величина МРОТ в 2019 году?

Ответ:

Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения" в Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" внесены изменения, предусматривающие введение механизма ежегодного установления МРОТ в размере 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.

При этом начиная с 1 января 2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ должен ежегодно устанавливаться федеральным законом.

В этой связи настоящим Федеральным законом с 1 января 2019 г. МРОТ устанавливается в сумме 11 280 рублей в месяц, что составляет 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал 2018 года.

Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2019 года.

Какую минимальную зарплату должен получать сотрудник с учетом районного коэффициента в 2019 году?

Ответ:

При расчете заработной платы и пособий работникам, которые трудятся в непростых климатических условиях, ТК РФ обязывает применять районные коэффициенты и процентные надбавки. Алтайский край приравнен к территориям с особыми климатическими условиями, поэтому минимальная зарплата местных работников будет выше. На всей территории Алтайского края действуют два коэффициента - 1,25 и 1,15. Кроме этого нужно учитывать, что районный

коэффициент нельзя включать в состав минимального размера оплаты труда (постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.17 № 38-П). То есть сначала нужно определить действующее значение МРОТ (МРОТ в Алтайском крае с 1 января равен 11 280 рублей), затем умножить его на районный коэффициент (1,15 либо 1,25). МРОТ с районным коэффициентом:

1,25 = 14 100 руб. (11 280 X 1,25)

1,15 = 12 972 руб. (11 280 X 1,15)

Какие сроки для выплаты заработной платы установлены в КГБПОУ «РАПТ»?

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).

С учетом новой редакции статьи 136 Кодекса заработная плата в КГБПОУ «РАПТ» за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день (17 числа текущего периода), за вторую половину - 2 числа следующего месяца.

Какой уровень средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций установлен в Алтайском крае согласно дорожной карты в 2018 году?

Ответ:

Размер средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения в 2018 году – 23106,03 рублей, что составляет 100% от средней заработной платы по Алтайскому краю.