

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

Ответ.

В соответствии с частью шестой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. 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. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены лишь для отдельных категорий работников и только федеральным законом.

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.

Вопрос. Что делать, если работодатель задерживает выплату заработной платы?

Ответ.

В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. 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. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

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 статьей 236 Трудового Кодекса Российской Федерации, он должен нести за это материальную ответственность.

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 сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Вопрос. Из чего состоит заработная плата?

Ответ.

В соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата состоит из трех элементов:

- вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационных выплат (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и т.д.);

- стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат).

Вопрос. Кто устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ)?

Ответ:

Величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

В соответствии с Федеральным законом от 27.12.2019 N 463-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" с 1 января 2020 года МРОТ установлен в сумме 12130 рублей в месяц (увеличение на 7,5 % к уровню на 1 января 2019 года).

Вопрос. Почему оклад учителя ниже МРОТ?

Ответ:

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации 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).

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. Таким образом, оклад может быть ниже прожиточного минимума, но заработная плата должна быть равна или больше прожиточного минимума.

Оплата труда работников муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется на основании Положения об оплате труда работников образовательного учреждения и в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Вопрос. Почему средняя заработная плата в регионах различна?

Ответ:

Формирование систем оплаты труда и установление должностных окладов работников государственных учреждений в соответствии с законодательством РФ отнесено к полномочиям субъектов РФ, которые устанавливают должностные оклады с учетом финансовой обеспеченности бюджетов.

В соответствии с ТК РФ размеры заработной платы, в том числе и стимулирующие выплаты, устанавливаются в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Заработная плата конкретного педагогического работника образовательного учреждения состоит из: должностного оклада; компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время), стимулирующих выплат, порядок которых определяется работодателем путем закрепления в локальных нормативных актах.

Вопрос. Почему снизился уровень заработной платы. Как повысить уровень зарплаты?

Ответ:

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

В соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются образовательными и научными организациями самостоятельно коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами 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 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.

Необходимо внимательно изучить положение о системе оплаты труда, действующее в организации, включая регламенты назначения стимулирующих выплат (условия, порядок). За счет достижения установленных в нормативной правовой базе организации показателей качества, по итогам решения соответствующего уполномоченного органа (Комиссии по распределению стимулирующих выплат, например) уровень заработной платы может быть выше за счет увеличения стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника 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, можно, при наличии вакансий, претендовать на должности, по которым установлены условия оплаты труда более соответствующие полученному образованию.

Вопрос. 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 (электронный сервис "Онлайнинспекция.рф").