**Типовые вопросы и ответы об оплате труда педагогических работников**

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

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.

*2. Что будет, если в Алтайском крае с 1 января 2019 г. платить зарплату ниже МРОТ?*

Платить заработную плату ниже установленного МРОТ нельзя. За нарушения законодательства учреждение и ее должностных лиц оштрафуют по статье 5.27 КоАП РФ. Должностных лиц учреждения оштрафуют от 10 тыс. до 20 тыс. рублей, юридических лиц - от 30 до 50 тыс. рублей. Если надзорные органы обнаружат, что работодатель продолжает платить зарплату ниже МРОТ, штрафы будут уже выше: для учреждения - от 50 тыс. до 100 тыс. рублей. Руководителя учреждения оштрафуют уже от 20 тыс. до 30 тыс. рублей или дисквалифицируют сроком от одного года до трех лет.

С 1 января 2019 года общероссийский МРОТ вырос до 11 280 рублей и региональный МРОТ не может быть ниже федерального значения. Поэтому все работодатели с начала 2019 года должны платить заработную плату своим работникам не ниже 11 280 рублей в месяц без учета районного коэффициента.

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 умножать его на районный коэффициент (1,15 либо 1,25). На территории Каменского района г.Камень-на-Оби районный коэффициент 1,15.

*3. Как осуществляется финансирование расходов по выплате заработной платы работникам учреждения?*

За счет средств краевого бюджета финансируются расходы на выплату заработной платы педагогических работников учреждения.

Порядок финансирования из краевого бюджета следующий: в соответствии с соглашением о порядке и условиях предоставления субсидии краевому государственному бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) перечисление субсидии осуществляется не реже одного раза в месяц.

*4. Чем отличаются выплаты стимулирующего характера от выплат компенсационного?*

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.

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.

К обязательным относятся (ст.146 ТК РФ): выплаты за труд работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или в местностях с особыми климатическими условиями; за работу в выходные и праздничные дни; за сверхурочную работу и в ночное время; за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

В соответствии с Едиными рекомендациями размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, 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 неделю (в год) за ставку заработной платы, устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с педагогическими работниками.

*5. Существует ли ответственность работодателя за невыплату заработной платы?*

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).

*6. За какой объем обязанностей выплачивается должностной оклад?*

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.

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 педагогически 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-ю 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 работников 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».

*7. В какие сроки должны быть выплачены заработная плата и отпускные работникам? Кто несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы?*

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ 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.