**ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ В ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОТРАСЛИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

**1. Ожидается ли повышение заработной платы педагогическим работникам в 2021 году?**

Педагогические работники являются целевой категорией работников, которым Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», (далее соответственно целевые категории работников – Указ № 597) предусмотрено поэтапное повышение заработной платы работников социальной сферы:

- доведение средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе;

- доведение средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе;

- доведение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования до средней заработной платы в соответствующем регионе;

- доведение средней заработной платы педагогических работников дополнительного образования детей до 100 % средней заработной платы учителей в соответствующем регионе;

- доведение средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 % от средней заработной платы в соответствующем регионе.

Кроме того, в соответствии с Указом № 597 повышение заработной платы должно быть обусловлено повышением качества и количества оказываемых услуг.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)» начиная с итогов за 2015 год в качестве показателя средней заработной платы в Ставропольском крае будет использоваться показатель «среднемесячный доход от трудовой деятельности».

Согласно оперативным данным органов управления образованием муниципальных и городских округов Ставропольского края и руководителей государственных образовательных учреждений Ставропольского края за январь-декабрь 2020 года размер средней заработной платы составил:

- педагогических работников учреждений дошкольного образования –25712,65 рублей;

- педагогических работников общеобразовательных учреждений – 28004,05 рублей;

- педагогических работников учреждений дополнительного образования детей – 28609,94 рублей;

- педагогических работников детских домов – 27484,20 рублей;

- преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений, реализующих программы начального и среднего профессионального образования – 30373,24 рублей;

- профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования – 55590,44 рублей.

**2. Почему должностной оклад (ставка заработной платы) ниже МРОТ?**

Статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что месячная заработная плата работника, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2018 г. № 481-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2021 года минимальный размер заработной платы составляет 12 792 руб. 00 коп.

Всем работникам, у кого заработная плата на 1 ставку меньше МРОТ производится доплата до МРОТ, согласно ст.3 Федерального закона от 28.12.2017 г. № 421-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда». При нагрузке меньше или больше ставки доплата до МРОТ производится пропорционально нагрузке.

Таким образом должностной оклад (ставка, заработная плата) может быть меньше МРОТ и это не противоречит законодательству.

**3. 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.

**4. Отчего зависит величина заработной платы педагогических работников и почему она у всех разная?**

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая системы доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата работников образовательных организаций состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом согласно статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества, качества и условий выполняемой им работы, соответственно не может быть у всех одинаковой.

В соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 мая 2013 г.№ ИР-485/08 «О дополнительных методических разъяснениях по вопросу повышения оплаты труда педагогических работников» различия в размере заработной платы педагогических работников в различных муниципальных образованиях в пределах одного субъекта РФ обусловлены особенностями действующего трудового законодательства, учитывающими региональную специфику в подходах к оплате труда, и решениями органов местного самоуправления.

**5. Как оплачивается работа в дистанционном режиме в нерабочие дни ?**

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы.

Учитывая, что в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. №206, от 02 апреля 2020 г. №239 для большинства работающего населения Российской Федерации установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, а Правительством Российской Федерации принимаются меры по финансовой поддержке различных категорий граждан и организаций, ставить вопрос о снижении заработной платы работников, продолжающих свою трудовую деятельность, недопустимо.

**6. Каким нормативным правовым документом устанавливается продолжительность рабочего времени педагогических работников**

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагога за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

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

При нарушении работодателем установленного срока 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).

**8. 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».

**9. В чем отличие выплат 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.