

## **Типовые вопросы работников (рубрикатор) в части оплаты труда работников образования**

### **Допускается ли задолженность по заработной плате, то есть задержка выплаты заработной платы более 15 дней ?**

Согласно статье 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то выплата должно производиться накануне.

Задержка выплаты заработной платы работникам нарушает трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также право граждан на вознаграждение за труд, предусмотренное Конституцией Российской Федерации.

В соответствии со статьей 142 ТК РФ задержка выплаты заработной платы влечет ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

---

### **Кто устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ)?**

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».

---

### **Каков размер минимального размера оплаты труда в 2016 году?**

В соответствии с Федеральным законом от 14 декабря 2015 г. № 376-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2016 года МРОТ установлен в сумме 6204 рубля в месяц (увеличение на 4%).

---

### **Относятся ли выплаты компенсационного и стимулирующего характера к основной заработной плате?**

Согласно статье 129 ТК РФ заработная плата состоит из трех частей: основной части, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

Основная часть заработной платы может быть выражена в форме тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового (базового должностного оклада). Выплаты компенсационного и стимулирующего характера к основной заработной плате не относятся. Помимо указанных выплат к основной заработной плате не относятся также выплаты социального характера.

---

**Два работника занимают одинаковую должность в одной и той же организации, выполняют одинаковые обязанности, но имеют разные оклады. Правмерно ли это?**

В случае если оба сотрудника имеют одинаковую квалификацию, занимают одинаковую должность, выполняют один и тот же объем аналогичной работы и одинаковые условия ее выполнения, установление разных окладов неправомерно.

При этом компенсационные и стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии и т.д.) могут различаться в зависимости от условий и результатов труда, а также наличия оснований для этих выплат, предусмотренных положениями по оплате труда организации.

Например, работники могут привлекаться по-разному к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе. Соответственно, и сумма компенсационных выплат за такую работу будет отличаться. Также работники могут получать разные премии, если результаты их труда по количеству и качеству различаются.

Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (п. 5 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ч. 1 ст. 132 ТК РФ).

Статья 129 ТК РФ определяет, что 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.

---

**Как оплачивается работа в ночное время?**

Для целей трудовых отношений ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 96 Трудового кодекса РФ).

Согласно статье 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» установлено, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 №383/35 «Об утверждении разъяснения «О порядке исчисления часовых тарифных ставок работникам, труд которых оплачивается по дневным и месячным ставкам (окладам), для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время» определено, что часовые тарифные ставки для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время исчисляются:

- рабочим, труд которых оплачивается по дневным тарифным ставкам, путем деления дневной ставки на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории рабочих;
- работникам, труд которых оплачивается по месячным ставкам (окладам), путем деления месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

---

### **Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни?**

Согласно статье 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.