

## **Из чего состоит заработная плата работника?**

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).

## **Какие нормы и условия оплаты труда являются обязательными для применения на территории региона?**

В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12) обязательными для применения нормами и условиями оплаты труда являются:

1. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, размер которого не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
2. Включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.
3. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

## **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". С 01.01.2019 минимальный размер оплаты труда составляет 11280 руб.

## **В чем отличие выплат стимулирующего и компенсационного характера?**

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.

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 пунктом 16 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г.) (Единые рекомендации) 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 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 работником 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 (статья 146 Трудового Кодекса Российской Федерации): 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.

## **Повышение оплаты труда в соответствии с указами Президента Российской Федерации. Каким категориям работников предусмотрено повышение оплаты труда?**

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части повышения заработной платы отдельных категорий работников предусмотрено:

- педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования - доведение средней заработной платы до средней заработной платы в регионе.
- педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений - доведение средней заработной платы педагогических работников дошкольных

образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в регионе;

- преподавателям и мастерам производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования - доведение средней заработной платы до средней заработной платы в регионе.

Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761 предусмотрено доведение оплаты труда педагогов учреждений дополнительного образования детей, в том числе педагогов в системе учреждений культуры, до уровня не ниже средней заработной платы для учителей в регионе.

Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» предусмотрено доведение средней заработной платы педагогических работников образовательных, медицинских организаций или организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, до 100% от средней заработной платы в регионе.

### **Почему при расчете размера средней заработной платы работников учреждений учитываются компенсации по оплате жилья и коммунальных услуг специалистам, работающим в сельской местности и рабочих поселках?**

Согласно Указаниям Росстата средняя заработная плата в организации рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы соответствующей категории работников на среднюю численность той же категории работников (среднемесячная заработная плата) за определенные периоды времени (период с начала года, год). В фонд заработной платы в целях статистического учета включаются начисленные организациями суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер. Соответственно, компенсации по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), выплачиваемые на территории Тамбовской области работникам учреждений в соответствии с Законом Тамбовской области от 5 июня 2008 г. № 379-З "О размере, условиях и порядке предоставления компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)", учитываются при расчете размера средней заработной платы.

### **Почему заработная плата помощников воспитателей ниже заработной платы воспитателей?**

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» определены профессиональные квалификационные группы работников образования в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и в соответствии с квалификацией работника установлены должностные оклады. Должность «помощник воспитателя» отнесена к учебно-вспомогательному персоналу, должность «воспитатель» к педагогическим работникам. В связи с этим уровень

заработной платы помощника воспитателя отличается от уровня заработной платы воспитателя.

Почему размер стимулирующих выплат педагогическим работникам различен? Доля средств фонда стимулирования, направляемая на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации, определяется решением трудового коллектива образовательной организацией самостоятельно.

Объем стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику индивидуален и зависит от качества и результативности выполненной работы, в связи с этим объем стимулирующих выплат конкретному педагогическому работнику за установленный период разный. Обсуждение распределения стимулирующих выплат должно проходить коллегиально по согласованию с органом общественного управления учреждения. Принятое коллегиальное решение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда утверждается приказом руководителя образовательной организации.