

1. Сроки выплаты заработной платы?

Ответ: В каждой образовательной организации есть Устав, в котором прописаны сроки выплаты заработной платы.

2. Почему не соблюдаются сроки выплаты заработной платы?

Ответ: 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.

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 ст. 236 ТК РФ, он должен нести за это материальную ответственность.

3. Что такое выплаты стимулирующего характера?

Ответ: 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.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты направленные 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 2016 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. № 12) (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 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 работником Правил внутреннего распорядка.

4. Что такое МРОТ (минимальный размер оплаты труда)?

Ответ: Размер МРОТ регулируется Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», а также статьей 133 ТК Российской Федерации, которой устанавливается федеральный и региональный уровень.

МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы, устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».

Статьей 4 указанного закона предусмотрено, что его величина в целом по Российской Федерации определяется Правительством РФ ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

5. Кто осуществляет контроль за невыплату заработной платы?

Ответ: 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).