ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ РАБОТНИКОВ В ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

[**Повышение оплаты труда в соответствии с Указами Президента Российской Федерации**](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#1)

* [Каким категориям работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации предусмотрено повышение оплаты труда?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#1.1)
* [Кто отвечает за повышение оплаты труда в федеральных государственных учреждениях/ государственных учреждениях субъектов Российской Федерации/ муниципальных учреждениях?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#1.2)
* [Как определить, распространяются ли на должность работника нормы Указов Президента Российской Федерации о повышении заработной платы отдельных категорий работников](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#1.3)
* [Повышение заработной платы отдельным категориям работников, предусмотренным Указами Президента Российской Федерации](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#1.4)
* [Вопросы оплаты труда социальных работников](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#1.5)
* [Внедрение «эффективного контракта» в государственных и муниципальных учреждениях](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#1.6)

[**Сроки выплаты заработной платы**](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#2)

* [Какие сроки для выплаты заработной платы установлены действующим законодательством?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#2.1)
* [Какая ответственность предусмотрена для работодателя действующим законодательством за задержу заработной платы](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#2.2)

[**Индексация заработной платы**](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#3)

* [Какие нормы действующего законодательства устанавливают порядок индексации заработной платы?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#3.1)
* [Зачем проводится индексация заработной платы?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#3.2)
* [Индексация заработной платы работников реального сектора экономики?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#3.3)
* [Предусмотрена ли законодательством ответственность работодателя в случае непроведения индексации заработной платы?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#3.4)

[**Минимальный размер оплаты труда**](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#4)

* [Кто устанавливает минимальный размер оплаты труда?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#4.1)
* [Когда минимальный размер оплаты труда будет доведен прожиточного минимума?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#4.2)
* [Планируется ли повышение минимального размера оплаты труда в 2016 году и на сколько?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#4.3)

[**Общие вопросы**](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#5)

* [Мнение, разъяснение Минтруда России](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#5.1)
* [В каких случаях можно обращаться в Роструд?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#5.2)
* [В каких случаях перенаправляются обращения в Роструд?](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#5.3)
* [Порядок обжалования действий (бездействия) должностных лиц территориального органа Федеральной службы по труду и занятости, Федеральной службы по труду и занятости](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#5.4)

**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  повышение к 2018 году:

* **социальным работникам, включая социальных работников медицинских организаций** средней заработной платы - до 100% от средней заработной платы в соответствующем регионе;

***Кто отвечает за повышение оплаты труда в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации?***

Согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:
*в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;*
Таким образом, вопросы о порядке и условиях оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации, в том числе вопросы повышения оплаты труда, относятся к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

***Как определить, распространяются ли на должность работника нормы Указов Президента Российской Федерации о повышении заработной платы отдельных категорий работников?***

**Социальные работники**
К данной  категории работников относятся работники, по основному месту работы занятые на должностях «социальный работник» в соответствии со штатным расписанием учреждения.

***Повышение заработной платы отдельным категориям работников, предусмотренным Указами Президента Российской Федерации.***

Достижение показателей, определенных Указами Президента Российской Федерации, осуществляется в отношении соответствующей категории работников **по региону в целом**.
Во всех субъектах Российской Федерации утверждены  региональные планы мероприятий («дорожные карты») в сфере культуры, образования и науки, здравоохранения, социального обслуживания, которые устанавливают соотношения по категориям  работников до 2018 года.
Целевые показатели для поэтапного повышения заработной платы категорий работников конкретных государственных (муниципальных) учреждений в 2013-2018 годах устанавливаются ведомственными планами мероприятий и планами мероприятий самих учреждений.
Данные показатели конкретизируются в зависимости от типа учреждений, сложности работ, в регионах с районными коэффициентами – от территории.
В отдельных субъектах Российской Федерации при определении средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, учитываются выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по коэффициентам (районным, за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях) и процентным надбавкам к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.
При этом в одном субъекте Российской Федерации могут быть различные районные коэффициенты по муниципальным образованиям, что впоследствии влияет на среднюю заработную плату отдельных категорий работников данного муниципального образования.
В зависимости от специфики деятельности учреждения его целевые показатели по учреждениям могут отличаться от показателей, установленных для субъекта Российской Федерации в целом.
Так, совершенствование систем оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений должно обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.
Таким образом,**средняя заработная плата отдельной категорий работников может различаться по видам учреждений**.
При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.
**Заработная плата конкретного работника** должна зависеть от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и **может быть как выше, так и ниже целевого значения**, установленного Указами Президента Российской Федерации, для соответствующей категории работников.

***Вопросы оплаты труда социальных работников.***

В рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предполагается повышение к 2018 году средней заработной платы социальных работников - до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе.
К данной  категории работников относятся работники по основному месту работы занятые на должностях «социальный работник», в соответствии со штатным расписанием учреждения.
В соответствии со статьей 8 Федерального закона от 21 июля 2014 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» правовое регулирование и организация социального обслуживания в субъектах Российской Федерации осуществляется органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере социального обслуживания в пределах полномочий, установленных настоящим Федеральным законом.
В связи с этим, осуществляют работу по подбору, подготовке, повышению квалификации работников указанных учреждений, устанавливают систему оплаты и стимулирования их труда, а также меры социальной поддержки -  органы управления социальной защиты субъектов Российской Федерации.
Одновременно сообщаем, что Минтрудом России были направлены письма в субъекты Российской Федерации, в которых рекомендовано с учетом социально-экономического положения субъектов Российской Федерации, в целях недопущения возможной социальной напряженности, диспропорций в оплате труда между специалистами внутри учреждения и отрасли, а также недопущения оттока квалифицированных кадров в рамках доведенных финансовых средств изыскать возможность  повышения заработной платы, в том числе специалистам по социальной работе, руководителям структурных подразделений, обслуживающему персоналу учреждений сферы социального обслуживания населения (письма Минтруда России от 3 декабря 2012 г. № 12-3/10/2-3620, от 16 апреля 2013 г. № 12-3/10/2-2125).
Во всех субъектах Российской Федерации утверждены  региональные планы мероприятий («дорожные карты») изменений в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности в сфере социального обслуживания населения, которые устанавливают целевые показатели соотношения средней заработной платы социальных работников в регионе к среднемесячной начисленной заработной плате («среднемесячному доходу от трудовой деятельности») по субъекту Российской Федерации до 2018 года.

***Внедрение «эффективного контракта» в государственных и муниципальных учреждениях.***

В соответствии со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Кодексом.
К обязательным условиям трудового договора относятся: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда и др. (ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).
Во исполнение подпункта «е» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2013 г. № 2190-р утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (далее - Программа).
В соответствии с Программой «эффективный контракт» – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а так же меры социальной поддержки. Изменение условий оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.
Внедрение эффективного контракта осуществляется согласно Программе в рамках введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждений и работников.
С учетом вышеуказанных методических рекомендаций соответствующими органами власти и местного самоуправления утверждаются показатели эффективности деятельности учреждений и руководителей в отношении подведомственных государственных (муниципальных) учреждений.
Показатели эффективности актуализируются по мере утверждения и внедрения профессиональных стандартов, обучения работников, изменения систем оплаты труда
Таким образом, утверждение показателей эффективности работников должно осуществляться с учетом установленных критериев и показателей эффективности работы учреждений, рекомендаций.
При введении «эффективного контракта» в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, соответствующая «эффективному контракту», приведена в Приложении № 3 Программы.
Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н. При этом, рекомендации носят не обязательный, а рекомендательный характер, что следует из самого понятия рекомендаций.

**Сроки выплаты заработной платы.**

***Какие сроки для выплаты заработной платы установлены действующим законодательством?***

В соответствии с частью шестой статьи  136  Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.  Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены **лишь** для отдельных категорий работников **и только** федеральным законом.
В соответствии с частью 8 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

***Какая ответственность предусмотрена действующим законодательством за задержу заработной платы?***

В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации Кодекса 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.
**Обращение в суд в случае задержки заработной платы**
**Срок обращения в суд - в течение трех месяцев со дня**, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (в частности, о невыплате заработной платы), а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (статья 392 Кодекса).
В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации заявление о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат; процентов за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, рассматривается в приказном судебном производстве мировым судьей.
**Инициация работниками процедуры банкротства работодателя**
Федеральным законом от 29 июня 2015 г. № 186-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (по вопросам повышения ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы) работники наделяются правом подать в  арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом, если имеется не погашенная в течение более чем трех месяцев задолженность по оплате труда, а руководителю должника вменена обязанность подавать указанное заявление в случае непогашенной задолженности перед работниками свыше трех месяцев по причине недостаточности средств.
**Административная ответственность**
В соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации нарушение законодательства о труде и об охране труда, к которому относится также несвоевременная выплата заработной платы, влечет:
1.1 **на должностных лиц организации**:
наложение административного штрафа - в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей. При повторном нарушении влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
1.2 **на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица**:
штраф - от одной тысячи до пяти тысяч рублей, или административное приостановление деятельности на срок до  девяноста суток. При повторном нарушении  штраф - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
1.3 **на юридических лиц**:
штраф - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. При повторном нарушении штраф - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.
1.4 Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.
На основании ч. 1 ст. 19.5 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства влечет наложение административного штрафа:

* на граждан - в размере от 300 до 500 руб.;
* на должностных лиц - от 1000 до 2000 руб. или дисквалификацию на срок до трех лет;
* на юридических лиц - от 10 000 до 20 000 руб.

**Уголовная ответственность**
В случае, если в результате проведенных надзорных мероприятий были выявлены нарушения, содержащие признаки преступлений, предусмотренных статьями, в частности, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации, уполномоченные должностные лица Роструда и его территориальных органов обязаны направить материалы проверки в следственные органы для рассмотрения в установленном законодательством порядке вопроса о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности.
Также вопрос о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности может быть возбужден и по заявлению о преступлении работником организации, подаваемому в следственные органы в установленном порядке.
Уголовная ответственность за невыплату заработной платы предусмотрена, если заработная плата не выплачивалась из корыстной или личной заинтересованности руководителя организации, работодателя-физического лица, руководителя филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения.
**(ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации. «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат»)**.
1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, **совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности**

* наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей
* или в размере заработной платы или иного дохода за период до одного года,
* либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года,
* либо принудительными работами на срок до двух лет,
* либо лишением свободы на срок до одного года.

2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда,**совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности**

* наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей
* или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет,
* либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового,
* либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Если невыплата заработной платы повлекла тяжкие последствия

* наказывается штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей
* или штрафом в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет
* либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет
* или лишением свободы на срок от двух до пяти лет без лишения права заниматься определенной деятельностью.

Примечание. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.