

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ В ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ОТВЕТЫ К НИМ

ПОВЫШЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В СООТВЕТСТВИИ С УКАЗАМИ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Каким категориям работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации предусмотрено повышение оплаты труда?

Кто отвечает за повышение оплаты труда в федеральных государственных учреждениях/ государственных учреждениях субъектов Российской Федерации/ муниципальных учреждениях?

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

Внедрение «эффективного контракта» в государственных и муниципальных учреждениях

Каким образом реализуются указы Президента Российской Федерации в части поэтапного повышения заработной платы работников муниципальных учреждений культуры?

Каким образом реализуются указы Президента Российской Федерации в части поэтапного повышения заработной платы педагогических работников организаций дополнительного образования детей (ДШИ)?

СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Какие сроки для выплаты заработной платы установлены действующим законодательством?

Какая ответственность предусмотрена для работодателя действующим законодательством за задержку заработной платы

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Какие нормы действующего законодательства устанавливают порядок индексации заработной платы?

Зачем проводится индексация заработной платы?

Индексация заработной платы работников реального сектора экономики?

Предусмотрена ли законодательством ответственность работодателя в случае непроведения индексации заработной платы?

МРОТ

Кто устанавливает минимальный размер оплаты труда?

Когда минимальный размер оплаты труда будет доведен прожиточного минимума?

Планируется ли повышение минимального размера оплаты труда в 2016 году и на сколько?

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 в 2012 году средней заработной платы до средней заработной платы в соответствующем регионе.

педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе;

преподавателям и мастерам производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования доведение к 2018 году средней заработной платы до средней заработной платы в соответствующем регионе;

работникам учреждений культуры доведение к 2018 году средней заработной платы до средней заработной платы в соответствующем регионе;

преподавателям образовательных учреждений высшего профессионального образования повышение к 2018 году средней заработной платы до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе;

научным сотрудникам повышение к 2018 году средней заработной платы до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе;

врачам и работникам медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг) повышение к 2018 году средней заработной платы до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе.

Также предусмотрено повышение к 2018 году:

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

младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг) средней заработной платы - до 100% от средней заработной платы в соответствующем регионе;

среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) средней заработной платы - до 100% от средней заработной платы в соответствующем регионе.

Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»

предусмотрено доведение оплаты труда педагогов учреждений дополнительного образования детей, в том числе педагогов в системе учреждений культуры, до уровня не ниже среднего 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 к 2018 году 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 соответствующем субъекте Российской Федерации.

Кто отвечает за повышение оплаты труда в федеральных государственных учреждениях, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждениях?

Согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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;

в муниципальных учреждениях - 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 и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Таким образом, вопросы о порядке и условиях оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений, в том числе вопросы повышения оплаты труда, относятся к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

В федеральных государственных учреждениях вопросы оплаты труда регулируются постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 и нормативными правовыми актами соответствующих федеральных ведомств, являющихся учредителями федеральных государственных учреждений.

Обращаем Ваше внимание, что по вопросам оплаты труда работников

- **сферы здравоохранения** открыта горячая линия на официальном сайте Минздрава России по адресу: <http://www.rosminzdrav.ru/reception/appeals/new>
- **сферы образования и науки** на официальном сайте Минобрнауки России по адресу: минобрнауки.рф/обратная-связь/правила
- **сферы культуры и искусства** «Минкультуры России по адресу: <http://mkrf.ru/internet-priemnaya/>

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

Педагогические работники

Согласно части 19 статьи 2, частям 20 и 21 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон) педагогический работник - это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Организациями, осуществляющими образовательную деятельность, являются образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение (организация, осуществляющая обучение, - юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности).

Согласно статье 31 Закона, организации, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, социальное обслуживание, вправе осуществлять образовательную деятельность по основным и дополнительным образовательным программам на базе создаваемых специализированных структурных подразделений, деятельность которых регулируется положением, разрабатываемым и утвержденным организацией, осуществляющей обучение.

В соответствии со статьей 91 закона образовательная деятельность подлежит лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, при отсутствии лицензии на образовательную деятельность организация не может быть признана организацией, осуществляющей обучение, следовательно, ее работники не являются педагогическими работниками.

Дополнительные разъяснения по данному вопросу можно получить на официальном сайте Минобрнауки России по адресу: минобрнауки.рф/обратная-связь/правила.

Научные сотрудники

Научным работником (исследователем) является гражданин, обладающий

необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью (статья 4, Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (далее – Федеральный закон).

Дополнительные разъяснения по данному вопросу можно получить на официальном сайте Минобрнауки России по адресу: минобрнауки.рф/обратная-связь/правила.

Для врачей и работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг), среднего и младшего медицинского (фармацевтического) персонала необходимо соответствие наименования должности работника Номенклатуре должностей медицинских работников, утвержденной приказом Минздрава России от 20 декабря 2012 г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

Дополнительные разъяснения по данному вопросу можно получить на официальном сайте Минздрава России по адресу: <http://www.rosminzdrav.ru/reception/appeals/new>.

Работники учреждений культуры

Повышение оплаты труда работникам учреждений культуры, предусмотренное Президентом Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в первоочередном порядке осуществляется в отношении основного персонала учреждений культуры.

Дополнительные разъяснения по данному вопросу можно получить на официальном сайте Минкультуры России по адресу: <http://mkrf.ru/internet-priemnaya/>.

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 отдельных 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.

Минздравом России (приказ от 28 июня 2013 г. № 421), Минкультуры России (приказ от 28 июня 2013 г. № 920), Минтрудом России (приказ от 1 июля 2013 г. № 287) и Минобрнауки России (письмо от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02) были подготовлены и утверждены методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям 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.

Каким образом реализуются указы Президента Российской Федерации в части поэтапного повышения заработной платы работников муниципальных учреждений культуры?

В Свердловской области ведется работа по выполнению Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части доведения средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в регионе к 2018 году (47708 рублей). В 2013 году из областного бюджета выделены субсидии муниципальным образованиям Свердловской области на реализацию мер по поэтапному повышению средней заработной платы работников муниципальных учреждений культуры. Средняя заработная плата работников муниципальных учреждений культуры в каждом муниципальном образовании должна достигнуть установленного целевого показателя на 2013 год - 15913 рублей. При этом система оплаты труда работников должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Для получения субсидий органам местного самоуправления муниципальных образований Свердловской области необходимо выполнить условия Порядка предоставления субсидий из областного бюджета, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 16.07.2013 г. № 919-ПП, представить в Министерство культуры Свердловской области необходимые документы и заключить соглашение.

После заключения соглашения субсидия перечисляется местному бюджету, и органом местного самоуправления принимается решение об увеличении заработной платы муниципальным работникам культуры. Информация о сроках и

размерах повышения заработной платы может быть получена от работодателя. В соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 24.10.2013 № 1108-ПП «Об утверждении методик, применяемых для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам, на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов» в оценке расходных полномочий муниципальных образований Свердловской области размеры повышения фондов оплаты труда работников учреждений культуры определены исходя из параметров средней заработной платы, установленных Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2013 - 2018 годы. В Плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области», утвержденным постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 г. № 224-ПП, планируется достижение показателя соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры к средней заработной плате в экономике Свердловской области:

- 2013 год –56,1 %;
- 2014 год –64,9 %;
- 2015 год –73,7 %;
- 2016 год –82,4 %;
- 2017 год –91,2 %;
- 2018 год –100 %;

при этом размер средней заработной платы составит:

- 2013 год – 15913 рублей;
- 2014 год – 20581 рублей;
- 2015 год – 25990 рублей;
- 2016 год – 32138 рублей;
- 2017 год – 39390 рублей;
- 2018 год – 47708 рублей.

Установленные показатели соответствуют минимальным показателям соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры к средней заработной плате в регионе, утвержденных в федеральной «дорожной карте».

Каким образом реализуются указы Президента Российской Федерации в части поэтапного повышения заработной платы педагогических работников организаций дополнительного образования детей (ДШИ)?

В Свердловской области ведется работа по выполнению Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы». В 2013 году из областного бюджета выделены субсидии муниципальным образованиям Свердловской области на реализацию мер по поэтапному повышению заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования до среднегодового показателя - **19877 рублей**. В соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 24.10.2013 № 1108-ПП «Об утверждении методик, применяемых для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам, на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов» в оценке расходных полномочий муниципальных образований Свердловской области размеры повышения фондов оплаты труда педагогических работников организаций дополнительного образования детей определены исходя из параметров средней заработной платы, установленных Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2013 - 2018 годы.

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 задержку 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 двухмесяцев 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.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Какие нормы действующего законодательства устанавливают порядок индексации заработной платы?

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В настоящее время трудовое законодательство Российской Федерации не предусматривает единого для всех работников способа индексации заработной платы. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию. Правила индексации заработной платы определяются в зависимости от источника финансирования организаций либо законами и подзаконными нормативными актами (для государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений), либо коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (для других организаций).

Зачем проводится индексация заработной платы?

Конституционным Судом Российской Федерации в определении от 17 июня 2010 г. № 913-О-О отмечено, что индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Индексации заработной платы работников реального сектора экономики?

Согласно статье 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) в случаях, предусмотренных Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

В определении Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июля 2014 г. № 1707-О отмечено, что предусматривая различный порядок

осуществления данной государственной гарантии для работников государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений и иных работодателей, федеральный законодатель преследовал цель защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения и одновременно - через институт социального партнерства - гарантировать участие работников и их представителей в принятии соответствующего согласованного решения в одной из указанных в статье 134 Кодекса правовых форм. Тем самым на основе принципов трудового законодательства, включая сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, достигается баланс интересов работников и работодателей (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2012 года № 2-П).

Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и вместе с тем не позволяет ему лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления компенсации, поскольку предполагает определение ее размера, порядка и условий ее предоставления при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Таким образом, порядок, размер, сроки индексации заработной платы работодателя, не финансируемые из бюджета, вправе выбирать самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников. Они могут соответствовать официально установленному индексу потребительских цен по стране или в отдельном регионе, который публикует на своем сайте Росстат, величине инфляции, указанной в ежегодном федеральном законе о федеральном бюджете или бюджете соответствующего региона, на территории которого работает организация, росту прожиточного минимума трудоспособного населения и иным показателям, отражающим рост цен на товары (продукцию) и услуги.

Предусмотрена ли законодательством ответственность работодателя в случае непроведения индексации заработной платы?

В случае нарушения работодателем обязанности проводить индексацию заработной платы, отсутствия порядка и условий индексации в локальных нормативных актах организации (положении об оплате труда) он может быть привлечен к административной ответственности в виде штрафа в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях. Кроме того, в случае выявленного государственной инспекцией труда по месту нахождения работодателя или других уполномоченных государственных органов (прокуратура, суд) нарушения Трудового кодекса Российской Федерации работодателем и выданного ей предписания работодатель обязан устранить выявленное нарушение трудового законодательства.

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

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».

Когда МРОТ будет доведен до прожиточного минимума?

Согласно части 1 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Однако введение данной нормы отложено статьей 421 Кодекса, в соответствии с которой порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума устанавливаются федеральным законом.

Основной проблемой реализации норм статей 133 и 421 ТК РФ является то, что в случае доведения МРОТ до среднероссийского прожиточного минимума в ряде субъектов Российской Федерации минимальная заработная плата превысит региональные прожиточные минимумы на 29%-35%. Это потребует значительного увеличения расходов организаций реального сектора экономики, а также бюджетов всех уровней. При этом в других регионах минимальная заработная плата составила бы чуть больше половины от региональных прожиточных минимумов. Соответственно, МРОТ, установленный на уровне среднероссийского прожиточного минимума трудоспособного населения, не обеспечивает учет региональных различий.

Таким образом, целесообразно установить минимальный месячный уровень оплаты труда работников не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения субъекта Российской Федерации. При этом уменьшится необходимость в мерах социальной поддержки, в частности оказании адресной социальной помощи малоимущим гражданам и выплаты субсидий на оплату жилищно-коммунальных услуг. Также следует отметить, что увеличение стоимости труда является стимулом для работодателей к повышению производительности труда своих организаций.

В связи с этим основным направлением станет «регионализация» МРОТ (установление одновременно на всей территории Российской Федерации единой величины МРОТ, выраженной в процентах от региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения)

В целях реализации статей 133 и 421 Кодекса Минтрудом России был подготовлен проект федерального закона о поэтапном доведении минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения (далее – законопроект).

Законопроект был рассмотрен в июне 2015 года на заседании рабочей группы Минтруда России, в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на заседании рабочей группы по заработной плате, доходам и уровню жизни населения, а также на «круглом столе» Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов.

В процессе обсуждения сохраняются концептуальные расхождения позиций сторон социального партнерства, связанные с определением минимального размера оплаты труда.

Таким образом, для согласования позиций сторон социального партнерства необходимо проведение дальнейших консультаций. В связи с этим, законопроект не мог быть внесен в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации в сроки, предусмотренные для подготовки проекта федерального закона о федеральном бюджете на 2016 год.

Консультации сторон социального партнерства по механизму повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения будут продолжены в соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

Планируется ли повышение минимального размера оплаты труда в 2016 году и насколько?

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%).

