



Омская областная организация Профсоюза  
работников народного образования и науки РФ

**Экспресс-информация**

**№ 15  
2021**

Лицензия ИД 00342 от 27.10.99 Министерства  
Российской Федерации по делам печати,  
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

## **ПОРЯДОК**

### **проведения региональной тематической проверки «Соблюдение трудового законодательства при установлении минимального размера оплаты труда»**

Целью проведения региональной тематической проверки является предупреждение, выявление и устранение нарушений норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих вопросы оплаты труда, а также оказание практической помощи руководителям образовательных и профсоюзных организаций, работникам кадровых служб.

Региональная тематическая проверка осуществляется внештатными правовыми инспекторами труда, председателями территориальных, первичных профсоюзных организаций, профсоюзным активом.

Сроки проведения тематической проверки – **апрель 2021 года.**

Проверяемый период – **с 1 сентября 2020 года по 31 марта 2021 года.**

Предоставление отчёта о проверке - **до 15 мая 2021 года.**

#### **I. Нормативно-правовая и методическая основа проведения проверки**

Нормативно-правовой основой проведения региональной тематической проверки являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 27 декабря 2019 года № 463-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»;
- Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации»;

– Постановление Конституционного Суда от 11 апреля 2019 года № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации»;

– Постановление Конституционного Суда от 16 декабря 2019 года № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации»;

– Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2019–2021 годы;

– Территориальные Соглашения;

– п.1.5 Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»;

– Региональное соглашение «О минимальной заработной плате Омской области» от 23 декабря 2020 года № 70-С;

– Приказ Министерства образования Омской области от 16 декабря 2013 года № 86 «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

– Коллективный договор образовательной организации;

– Трудовой договор.

**Методика региональной тематической проверки основана на следующих документах:**

– Порядок проведения правовыми инспекторами труда Профсоюза проверок соблюдения работодателями в системе образования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений (Приложение к постановлению Исполкома Профсоюза от 09.12.2015 № 3-3);

– Методические рекомендации по расчёту экономической эффективности правозащитной деятельности организаций Профсоюза (утверждены Советом по правовой работе при ЦС Профсоюза, протокол от 12.09.2012 № 16);

– настоящий Порядок проведения региональной тематической проверки.

Проверка проводится в образовательных организациях, бухгалтериях образовательных организаций и централизованных бухгалтериях, обслуживающих образовательные организации.

## **II. Количественные показатели проверки**

Тематическая проверка проводится **не менее чем в 5 образовательных организациях**, профсоюзные организации которых находятся на профсоюзном учёте в территориальной организации Профсоюза.

Количество проверяемых учреждений определяет территориальная организация Профсоюза. Проверка осуществляется во всех типах образовательных организаций.

### **III. Качественные показатели проверки**

Качественные показатели региональной тематической проверки отражаются территориальными организациями Профсоюза в статистической форме (РТП-2021), которая направляется в областную организацию Профсоюза в составе итоговых материалов территориальной тематической проверки.

### **IV. Подготовка информации**

Внештатные правовые инспекторы труда, председатели территориальных, первичных организаций Профсоюза по окончании проведения региональной тематической проверки в срок до **15 мая 2021 года**, направляют в областную организацию Профсоюза итоговые материалы, подготовленные в соответствии с количественными и качественными показателями.

#### **В итоговые материалы включаются:**

- статистическая форма (РТП-2021);
- пояснительная записка, прилагаемая к статистической форме;
- дополнительные материалы (планы проверок, постановления профсоюзных комитетов, президиумов территориальных организаций Профсоюза, приказы по отделу образования, акты проверок, справки и др.).

#### **В пояснительную записку включаются:**

- сведения о решениях выборных территориальных, первичных профсоюзных органов о проведении РТП, рассмотрении итогов проверки на заседаниях выборных органов территориальных организаций Профсоюза, совещаниях руководителей и др.;
- сведения об информировании соответствующих органов управления образования о нарушениях, обнаруженных в ходе проверок, рекомендациях по их устранению;
- информация о проведении проверки с указанием наименований проверенных образовательных учреждений и комментариев, с примерами по каждому показателю проверки;
- сведения о мерах, принятых по результатам проверок;
- экономическая эффективность проведенной проверки.

Итоги региональной тематической проверки рассматриваются на заседании президиума Омской областной организации Профсоюза.

Территориальная, первичная организация Профсоюза \_\_\_\_\_

Ф.И.О. исполнителя \_\_\_\_\_

**Тема проверки:**  
**«Соблюдение трудового законодательства при установлении  
 минимального размера оплаты труда»**

№ п.п.	ПОКАЗАТЕЛИ		Количество нарушений		
1.	1.1.	<b>Проверено учреждений</b>	<b>0</b>		
		<i>всего</i>			
		<i>в том числе учреждения:</i>		<b>X</b>	
		1.1.1.		дошкольного образования	0
		1.1.2.		общего образования	0
	1.1.3.	дополнительного образования детей	0		
	1.1.4.	профессионального образования	0		
	1.2.	<b>Проверено учреждений, в том числе совместно с:</b>		<b>X</b>	
1.2.1.		органами управления образованием	0		
1.2.2.		территориальными отделами труда	0		

2.1.	<b>Количество выявленных нарушений в вопросах оплаты труда работников образовательных организаций</b>		<b>0</b>	
	<i>всего</i>			
	2.1.1.	Начисление месячной заработной платы работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда, ниже установленного минимального размера оплаты труда		дошкольного образования
				общего образования
				дополнительного образования детей
				профессионального образования
	2.1.2.	Начисление месячной заработной платы работнику, работающему менее чем на ставку заработной платы и/или на условиях совместительства, ниже установленного минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально отработанному времени		дошкольного образования
				общего образования
				дополнительного образования детей
				профессионального образования
	2.1.3.	Включение районного коэффициента (0,15) в состав минимального размера оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П)		дошкольного образования
				общего образования
				дополнительного образования детей

		профессионального образования	
2.1.4.		Включение оплаты за сверхурочную работу в состав минимального размера оплаты труда повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление Конституционного Суда от 11 апреля 2019 г. № 17-П)	0
		дошкольного образования	
		общего образования	
		дополнительного образования детей	
		профессионального образования	
2.1.5.		Включение в состав минимального размера оплаты труда работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановление Конституционного Суда от 16 декабря 2019 г. № 40-П)	
		дошкольного образования	
		общего образования	
		дополнительного образования детей	
		профессионального образования	
2.2.		Другие нарушения, выявленные в ходе выполнения тематической проверки в учреждениях	0
3.		<b>По итогам проверки внештатным правовым инспектором, председателем территориальной, первичной профсоюзной организации предприняты меры по устранению выявленных нарушений</b> <i>всего</i>	0
		<b>в том числе:</b>	X
3.1.		с работодателем проведены консультации, оказана правовая, методическая помощь в исправлении выявленных нарушений	0
3.2.		учредителю, руководителю отдела образования, работодателю направлены рекомендации (справка) об устранении выявленных нарушений	0
3.3.		работодателю вручено представление об устранении выявленных нарушений (форма № 1-ПИ)	0
4.		<b>Устранено нарушений трудового законодательства</b> <i>всего</i>	0
		<b>в том числе в учреждениях:</b>	X
4.1.		дошкольного образования	0
4.2.		общего образования	0
4.3.		дополнительного образования детей	0
4.4.		профессионального образования	0
5.		<b>Экономическая эффективность (тыс. рублей)</b>	0

Председатель территориальной  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_

(подпись; фамилия, имя, отчество)

Внештатный правовой  
инспектор труда

\_\_\_\_\_

(подпись; фамилия, имя, отчество)

**Рекомендации**  
**по проведению региональной тематической проверки по теме**  
**«Соблюдение трудового законодательства при установлении**  
**минимального размера оплаты труда»**

Зарплата сотрудника, который отработал за месяц норму времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности), **не должна быть меньше минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).**

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) имеет три составляющие:

- **вознаграждение за труд** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;
- **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и др.);
- **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Под вознаграждением за труд при этом понимается фиксированный размер платы, который может быть в виде:

- **тарифной ставки** – фиксированного размера платы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **оклада** (должностного оклада) – фиксированного размера платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **базового оклада** (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

При проверке на соответствие заработной платы (оплаты труда) сотрудника МРОТ нужно учесть любые доплаты и надбавки к окладу. То есть берётся общая сумма оплаты труда (включая вознаграждение за труд, все без исключения доплаты и надбавки, стимулирующие выплаты), и эта сумма сравнивается с МРОТ. Подтверждает такую позицию Верховный суд РФ в определениях от 29 апреля 2011 года № 3-В11-5, от 23 июля 2010 года № 75-В10-2, от 21 мая 2010 года № 8-В10-2 и от 10 сентября 2008 года № 83-Г08-11.

**Оклад (тарифная ставка)** – часть заработной платы, которая включается в МРОТ. Трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ, при условии, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, которые по смыслу ст. 129 ТК РФ являются элементами зарплаты, не ниже размера МРОТ.

**Компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки).

Их цель – компенсировать влияние на работника неблагоприятных факторов. Включение названных выплат в состав заработной платы обусловлено наличием факторов (производственных, климатических и т. п.), которые характеризуют трудовую деятельность работника.

**Стимулирующие выплаты** являются частью заработной платы.

Согласно позиции ВС РФ, изложенной в Определении от 27.12.2017 № 310-КГ17-19622, **не учитываются в зарплате премии** к праздникам и юбилейным датам. Как отметил Верховный суд, такие выплаты носят не стимулирующий, а социальный характер, не являются элементом оплаты труда, не обусловлены квалификацией работников, сложностью, качеством, количеством и условиями выполнения работы.

В таблице приведены доплаты, входящие в состав заработной платы работника, но **не подлежащие включению в МРОТ**, согласно разъяснениям Конституционного суда.

<b>Выплата</b>	<b>Минимальный размер оплаты труда (12 792 руб.)</b>
Районный коэффициент (0,15%)	При сравнении заработной платы с МРОТ в сумме зарплаты не учитываются районные коэффициенты (постановление Президиума ВС РФ от 07.02.2018 № 4ПВ17, КС РФ от 07.12.2017 № 38-П).
Доплата за совмещение профессий (должностей)	Дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей) оплачивается отдельно: размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Она не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ (Постановление КС РФ от 16.12.2019 № 40-П).

Доплата за сверхурочную работу	Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учётом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды, неблагоприятных климатических условий и т. п. (Постановление КС РФ от 11.04.2019 № 17-П).
Доплата за работу в ночное время	
Доплата за работу в выходные и праздничные дни	

Чтобы рассчитать зарплату сотрудника, работодателю нужно учесть два показателя: **количество рабочих часов и оклад (ставка заработной платы)**.

По статье 91 Трудового кодекса нормальная рабочая нагрузка не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных должностей и профессий конкретная продолжительность работников утверждена Приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014 года и устанавливается трудовым договором.

**Если сотрудник полностью отработает рабочее время его минимальная зарплата не может быть ниже МРОТ.**

**Если отработал меньше нормы, зарплата рассчитывается пропорционально отработанному времени.**

Показатель МРОТ принимается ежегодно.

Так, в 2020 году он составлял 12 130 рублей, в 2021 году 12 792 рубля.

Далее необходимо посмотреть в производственном календаре количество рабочих часов (таблицы 1,2 прилагаются).



**Количество дней**  
**(календарных/рабочих/выходных, праздничных, нерабочих)**  
**и нормы рабочего времени в 2020 году**

2020 год	Количество дней			Рабочее время (в часах)								
	Календарные дни	Рабочие дни	Выходные, праздничные, нерабочие дни	при 40-часовой рабочей неделе	при 39-часовой рабочей неделе	при 36-часовой рабочей неделе	при 35-часовой рабочей неделе	при 33-часовой рабочей неделе	при 30-часовой рабочей неделе	при 24-часовой рабочей неделе	при 20-часовой рабочей неделе	при 18-часовой рабочей неделе
Сентябрь	30	22	8	176	171.6	158.4	154	145.2	132	105.6	88	76.2
<b>III квартал</b>	<b>92</b>	<b>65</b>	<b>27</b>	<b>520</b>	<b>507</b>	<b>468</b>	<b>455</b>	<b>429</b>	<b>390</b>	<b>312</b>	<b>260</b>	<b>234</b>
Октябрь	31	22	9	176	171.6	158.4	154	145.2	132	105.6	88	79.2
Ноябрь	30	20	10	159	155	143	139	131	119	95	79	71
Декабрь	31	23	8	183	178.4	164.6	160	150.8	137	109.4	91	81.8
<b>IV квартал</b>	<b>92</b>	<b>65</b>	<b>27</b>	<b>518</b>	<b>505</b>	<b>466</b>	<b>453</b>	<b>427</b>	<b>388</b>	<b>310</b>	<b>258</b>	<b>232</b>
<b>2-е полугодие</b>	<b>184</b>	<b>130</b>	<b>54</b>	<b>1038</b>	<b>1012</b>	<b>934</b>	<b>908</b>	<b>856</b>	<b>778</b>	<b>622</b>	<b>518</b>	<b>466</b>
<b>2020 год</b>	<b>366</b>	<b>219</b>	<b>147</b>	<b>1749</b>	<b>1705.2</b>	<b>1573.8</b>	<b>1530</b>	<b>1442.4</b>	<b>1311</b>	<b>1048.2</b>	<b>873</b>	<b>785.4</b>
<b>Среднемесячное количество рабочих часов</b>				<b>145.8</b>	<b>142.1</b>	<b>131.2</b>	<b>127.5</b>	<b>120.2</b>	<b>109.3</b>	<b>87.4</b>	<b>72.8</b>	<b>65.5</b>

Таблица 2

**Количество дней (календарных/рабочих/выходных и праздничных) и нормы рабочего времени в 2021 году**

2021 год	Количество дней			Рабочее время (в часах)								
	Календарные дни	Рабочие дни	Выходные и праздничные дни	при 40-часовой рабочей неделе	при 39-часовой рабочей неделе	при 36-часовой рабочей неделе	при 35-часовой рабочей неделе	при 33-часовой рабочей неделе	при 30-часовой рабочей неделе	при 24-часовой рабочей неделе	при 20-часовой рабочей неделе	при 18-часовой рабочей неделе
Январь	31	15	16	120	117	108	105	99	90	72	60	54
Февраль	28	19	9	151	147,2	135,8	132	124,4	113	90,2	75	67,4
Март	31	22	9	176	171,6	158,4	154	145,2	132	105,6	88	79,2
<b>I квартал</b>	<b>90</b>	<b>56</b>	<b>34</b>	<b>447</b>	<b>435,8</b>	<b>402,2</b>	<b>391</b>	<b>368,6</b>	<b>335</b>	<b>267,8</b>	<b>223</b>	<b>200,6</b>
Апрель	30	22	8	175	170,6	157,4	153	144,2	131	104,6	87	78,2

**Примеры:**

В январе 2021 года при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями будет 15 рабочих дней и 16 выходных дней.

Норма рабочего времени в январе 2021 года составит:

при 40-часовой рабочей неделе – 120 ч (8 ч x 15 дней);

при 39-часовой рабочей неделе – 117 ч (7,8 ч x 15 дней);

при 36-часовой рабочей неделе – 108 ч (7,2 ч x 15 дней);

при 35-часовой рабочей неделе – 105 ч (7 ч x 15 дней);

при 33-часовой рабочей неделе – 99 ч (6,6 ч x 15 дней);

при 30-часовой рабочей неделе – 90 ч (6 ч x 15 дней);

при 24-часовой рабочей неделе – 72 ч (4,8 ч x 15 дней).

при 20-часовой рабочей неделе – 60 ч (4 ч x 15 дней);

при 18-часовой рабочей неделе – 54 ч (3,6 ч x 15 дней).

1) Если сотрудник работает по графику 5 дней в неделю по 8 часов, рассчитать оклад просто. Сотрудник, который отработывает все положенные дни и часы, получает фиксированный оклад:

5154 руб. (оклад) + 7638 руб. («доплата до МРОТ») = 12792 рубля.

2) Если у сотрудника скользящий или сменный режим работы, оклад рассчитывают по производственному календарю.

Уборщик служебных помещений работает 8 часов в день 5 дней в неделю. Допустим, в январе 2021 года у него получилось 15 рабочих дней или 120 рабочих часов (по производственному календарю в январе установлена норма 120 часов). В этом случае норма рабочего времени отработана, а значит оплата труда должна составлять не ниже МРОТ – 12 792 рубля.

**3) Если сотрудник работает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.**

Работает 5 дней в неделю по 4 часа, то есть 0,5 ставки.

Если рассчитать зарплату по МРОТ, то работник должен получать не ниже 0,5 от МРОТ:

$$12\ 792 \times 0,5 = 6\ 396 \text{ рублей в месяц.}$$

**4) Если количество отработанных часов больше 120 – это переработка, за неё работодатель обязан доплатить сверх МРОТ.**

4.1. Если установлен суммированный учёт рабочего времени, то работодатель рассчитывает заработную плату с учётом количества часов за установленный период времени (поквартально, по полугодиям, за год).

Если в один месяц работник не выработал свою норму часов, а в другом месяце наоборот переработал норму часов при суммированном учёте рабочего времени с учётным периодом три месяца или более, зарплата рассчитывается исходя из количества отработанных в месяце часов. Следовательно, месячная заработная плата работника в данном случае может быть ниже МРОТ. По окончании учётного периода с ним должен быть произведен расчёт за весь период с учётом фактически отработанного за весь учётный период времени и выплаченной суммы заработной платы.

**В этом случае возможен вариант расчёта за месяц:**

**рассчитываем стоимость часа:  $12\ 792 \text{ (МРОТ)} / 120 \text{ (часов)} = 106,6$  рублей в час в январе** (в феврале и других месяцах другое количество рабочих часов, поэтому тариф за час будет отличаться).

**После этого умножаем тариф на количество фактически отработанных часов:  $106,6 \times 128 \text{ (например)} = 13\ 644,8$  рублей – столько должен получить работник в январе.**

4.2. Если работник отработал больше нормы рабочего времени, например 128 часов при норме 120 часов и 8 часов это его часы, отработанные сверхурочно.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. (ст. 152 ТК РФ).

Стоимость одного часа равна 106,6 рублей. В расчётном листке:

В строке «оклад»:  $120 \text{ ч} \times 106,6 \text{ руб.} = 12792 \text{ руб.}$

Строка «сверхурочные» **8 часов:**

$2 \text{ часа} \times 106,6 \text{ руб. (первые 2 часа)} + 6 \text{ часов} \times 106,6 \text{ руб.} = 852,8 \text{ руб.}$

**Итого:**

$12792 \text{ руб. (оплата за норму часов)} + 852,8 \text{ руб. (оплата «сверхурочка»)} = 13\ 644,8 \text{ руб.}$

Такой расчёт неверен, так как в окладе заложен неправильный расчёт оплаты всех 8 сверхурочных часов! Одинарный размер!

Поэтому, чтобы опять сравнить с МРОТ, необходимо из оклада вычесть одинарный размер стоимости 8 сверхурочных часов и произвести расчёт:  
В строке «**оклад**»: 120 ч x 106,6 руб. = 12792 руб.

Строка «**сверхурочные**» **8 часов**:

2 часа x 159,9 руб. (первые 2 часа в полуторном размере) + 6 часов x 213,2 руб. (остальные часы в двойном размере) = **1599 руб.**

**Итого:**

12792 руб. (оплата за норму часов) + 1599 руб. (оплата «сверхурочка») = **14391 руб.**

**5) Работник (рабочих профессий) работает на 1,25 ставки (1 ставка + 0,25 расширение зон обслуживания).**

*Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.*

**Доплата производится сверх МРОТ.**

Оклад за 1 ставку – 5154 руб.

За 0,25 ставки – 1288,5 руб. (5154 руб. x 0,25ст.)

**Расчёт производится следующим образом:**

**5154 руб. (оклад за 1 ставку) + 7638 руб. (доплата до МРОТ) = 12 792 руб.**

**12792 руб. (оплата 1 ст. с учётом МРОТ) + 1288,5 руб. (доплата 0,25 ст.) = 14080,5 руб.**

### **Примеры оплаты педагогических работников с учётом МРОТ:**

1) Молодой учитель с нагрузкой 18 часов, выполняющий обязанности классного руководителя (класс 25 человек).

Оклад (за 18 часов) с учётом повышений (20% в первый год работы):

**10286,4 руб. (оклад) + 1000 руб. (стимулирующие выплаты) + 1505,6 руб. (доплата до МРОТ) = 12792 руб.**

**Итого:**

12792 руб. + 1000 руб. (компенсационная выплата за классное руководство) + 5000 руб. (ежемесячная федеральная выплата за классное руководство) = **18 792 руб.**

2) Учитель с нагрузкой 25 часов, высшая квалификационная категория, стаж работы более 10 лет, классное руководство (класс 25 человек).

Оклад (за 25 часов) с учётом повышений (20% за ВКК, 20% стаж более 10 лет):

**12000,8 руб. (оклад) + 791,2 руб. (доплата до МРОТ) = 12792 руб.**

**Итого:**

12792 руб. + 1000 руб. (компенсационная выплата за классное руководство) + 5000 руб. (ежемесячная федеральная выплата за классное руководство) = **18 792 руб.**

**Либо:**

**12000,8 руб. (оклад) + 2000 руб. (стимулирующие выплаты) = 14000,8 руб.**

**Итого:**

14000,8 руб. + 1000 руб. (компенсационная выплата за классное руководство) + 5000 руб. (ежемесячная федеральная выплата за классное руководство) = **20000,8 руб.**

3) Молодой педагог дополнительного образования с окладом (за 1 ставку ПДО с учётом повышений 20% в первый год работы):

**9676,8 руб. (оклад) + 1000 руб. (стимулирующие выплаты) + 2115,2 руб. («доплата до МРОТ») = 12 792 рубля.**

#### **4) Оплата совмещения с учётом МРОТ.**

*Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.*

Молодой педагог дополнительного образования – 1 ставка + совмещение по должности старший вожатый – 0,5 ставки:

**Оклад (за 1 ставку ПДО с учётом повышений 20% в первый год работы) 9676,8 руб. + 3115,20 руб. (доплата до МРОТ) = 12 792 руб.**

**0,5 ставки по должности старший вожатый – 3926 руб. (доплата за совмещение).**

**Итого:**

12792 руб. (оплата по основной должности с учётом МРОТ) + 3926 руб. (доплата за совмещение) = **16718 руб.**

#### **5) Оплата работнику – внутреннему совместителю с учётом МРОТ.**

Старший вожатый – 1 ставка, совместительство по должности секретарь – 0,5 ставки:

7852 руб. (оклад 1 ст. старший вожатый) + 4940 руб. (доплата до МРОТ) = **12792 рубля.**

2401,5 руб. (0,5 ст. по должности секретарь) + 3994,5 руб. (доплата до 0,5 МРОТ) = **6396 руб.**

**Итого:**

12792 руб. (оплата по основной должности с учётом МРОТ) + 6396 руб. (оплата 0,5 ст. совместительство с учётом МРОТ) = **19188 руб.**

При проведении контрольных мероприятий, необходимо разъяснять работодателям **об административной ответственности** в соответствии с п. 6 ст. 5.27 КоАП РФ: невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством – **влечёт предупреждение или наложение административного штрафа:**

- ✓ на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
- ✓ на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

**Примечание.**

**Работодатель обязан выплачивать зарплату не реже двух раз в месяц, причём интервал между выплатами не может превышать 15 дней.**

**В трудовом договоре работодатель прописывает сроки выплаты, которые установлены локальными актами (коллективный договор, положение об оплате труда). Например, 27 числа текущего месяца «аванс» и 12 числа следующего месяца за отработанным оставшуюся часть заработной платы.**