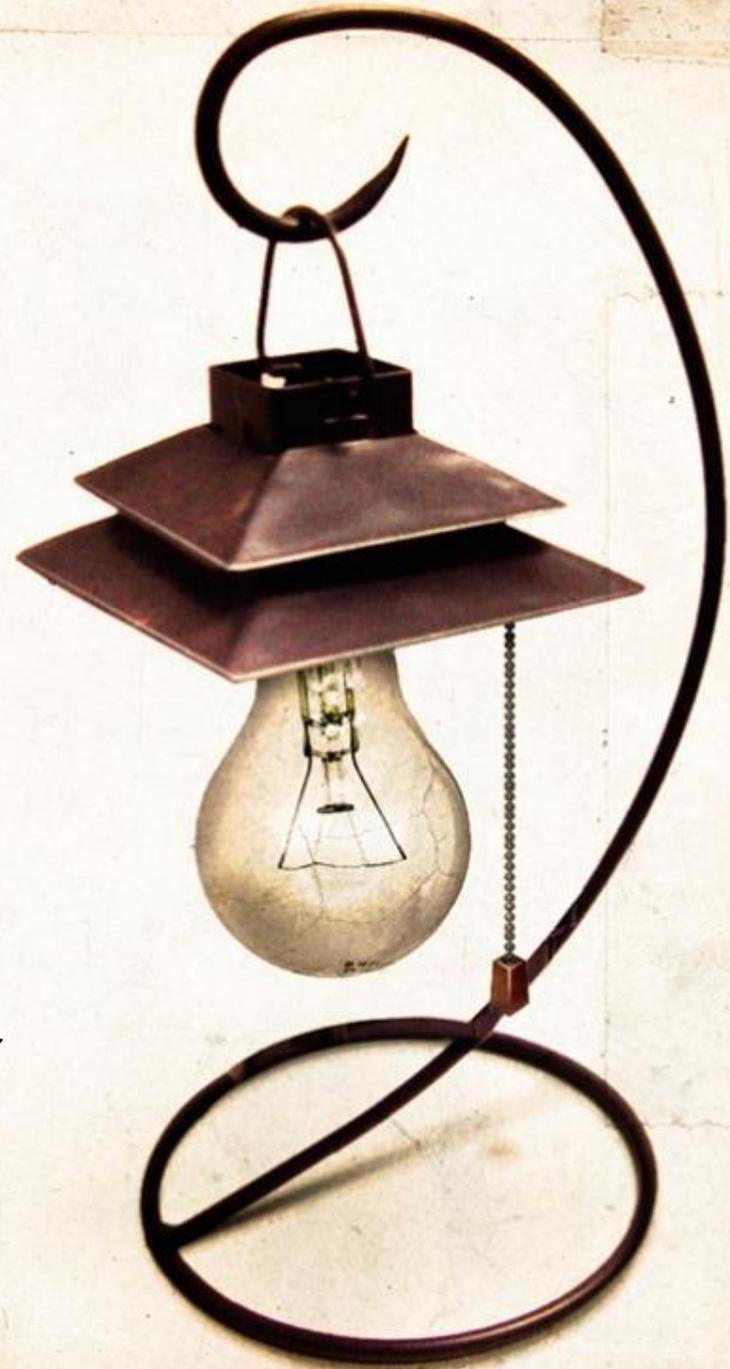




**Оплата труда**



**Право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантировано Конституцией РФ (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).**

**Согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).**



**Выделяются три составляющие заработной платы, различные по своему содержанию, целям и основаниям начисления, а именно:**

**1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;**

**2) компенсационные выплаты;**

**3) стимулирующие выплаты.**

**Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда) либо минимальной заработной платы в субъекте РФ (если на работодателя распространяется соответствующее региональное соглашение). Это следует из ч. 3 ст. 133, ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ). Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).**

**Максимальный размер заработной платы законодательством не ограничен, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ч. 1 ст. 132 ТК РФ).**



# Формы оплаты труда

В ч. 1 ст. 131 ТК РФ установлено, что выплата заработной платы производится в рублях. Она может осуществляться и в иностранной валюте в случаях, которые предусмотрены законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле (п. п. 26, 27 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 10.12.2003 N 173-ФЗ "О валютном регулировании и валютном контроле").

Согласно ч. 2 ст. 131 ТК РФ заработная плата может быть выдана также в неденежной форме.



При возникновении споров с работником работодателю необходимо доказать следующее:

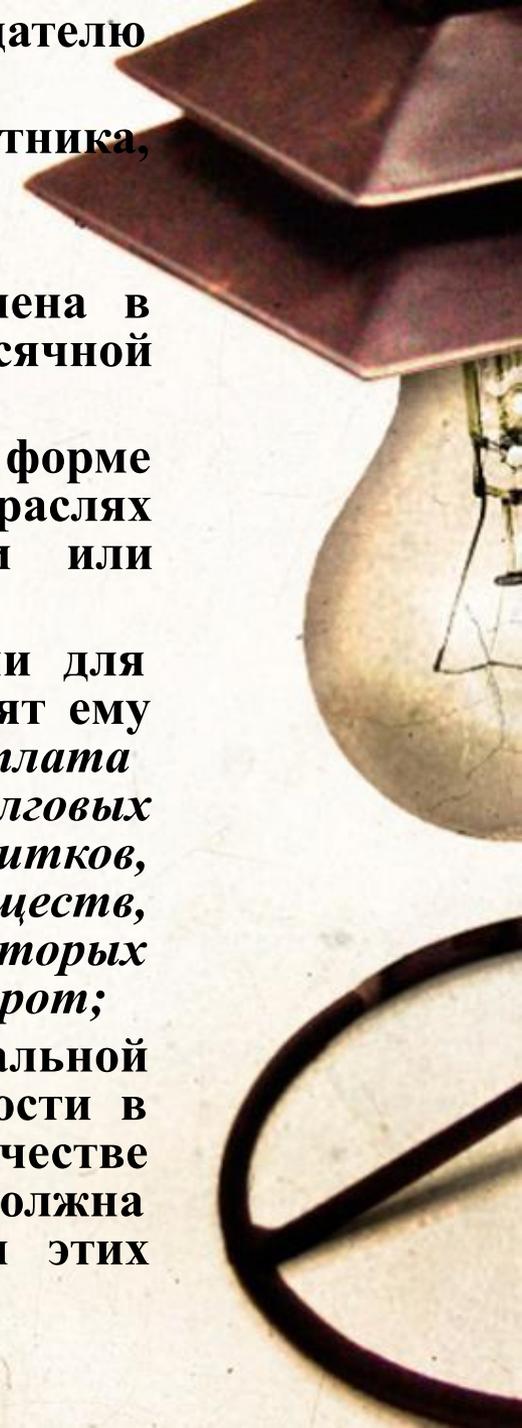
а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в соответствующих отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях;

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, *при этом не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;*

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.



# **Индексирование работодателем**

## **заработной платы**

**Повышение уровня реального содержания заработной платы, которое включает ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ч. 4 ст. 130, ст. 134 ТК РФ) является государственной гарантией.**

**Индексироваться должна заработная плата всех лиц, работающих по трудовому договору.**

**Работодатели – государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения индексируют заработную плату в порядке, определенном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).**

**Работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, индексируют заработную плату в порядке, закрепленном в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах (ст. 134 ТК РФ).**

**То есть в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах должен быть определен порядок индексации заработной платы. Его отсутствие в указанных документах может быть расценено как нарушение ст. 134 ТК РФ, в связи с чем есть риск привлечения к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а при повторном совершении аналогичного правонарушения - по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.**

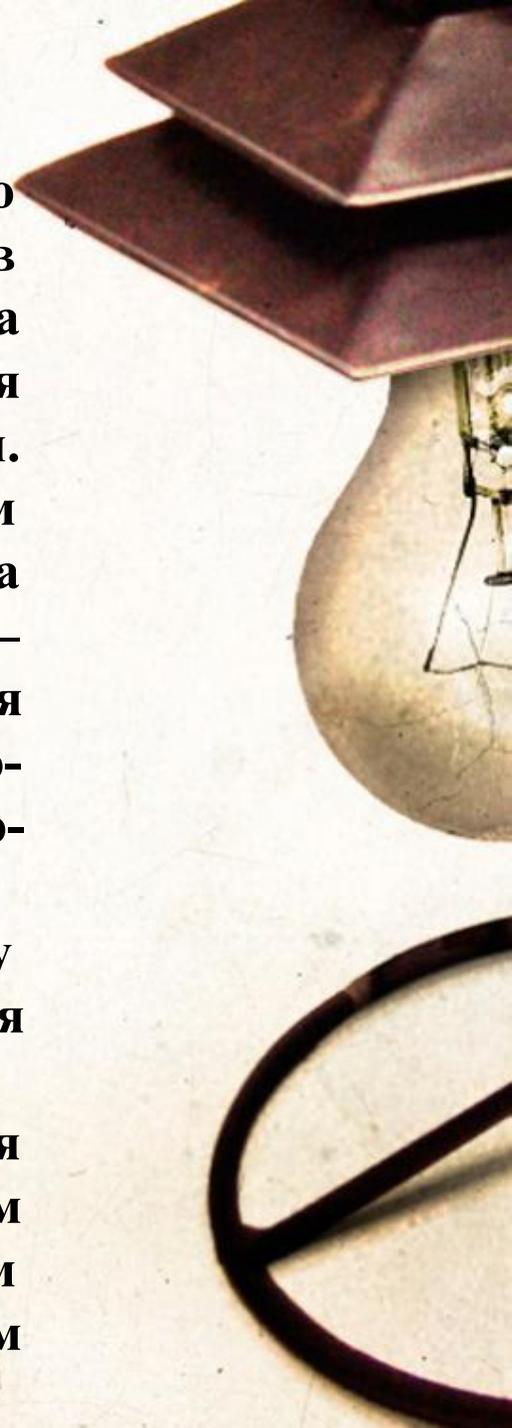


# Система заработной платы

Под системой заработной платы принято подразумевать способы начисления заработной платы в организации в зависимости от измерителей труда работника. Основными измерителями являются рабочее время, количество выработанной продукции. Оплата труда работника, соизмеряемая с количеством отработанного времени, является почасовой, оплата труда в зависимости от выработанной продукции — сдельной. Как правило, в организациях используются разновидности указанных систем: повременно-премиальная, прямая, косвенная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная.

Повременная система - оплата труда за единицу времени (например, должностной оклад, тарифная ставка - 45 000 руб. в месяц).

Повременно-премиальная система характеризуется сочетанием повременной системы с премированием работников в соответствии с качеством и количеством выработанной в срок продукции, досрочным выполнением заданий и т. д.



# Система заработной платы

**Прямая сдельная** - система оплаты труда основного работника в зависимости от выработанной им продукции (так, токарю может быть определена стоимость одной сделанной им заготовки 120 рублей. В день он делает 12 заготовок. Следовательно, среднедневной заработок токаря будет составлять 1440 руб.).

**Косвенная сдельная** – система оплаты труда вспомогательных работников (помощников основных), т. е. оплата в зависимости от результата труда основного работника, (так, столяру, получающему в день 3000 руб., помогает вспомогательный рабочий, оплата его труда может составлять 30% от заработной платы столяра, т. е. 900 руб.).

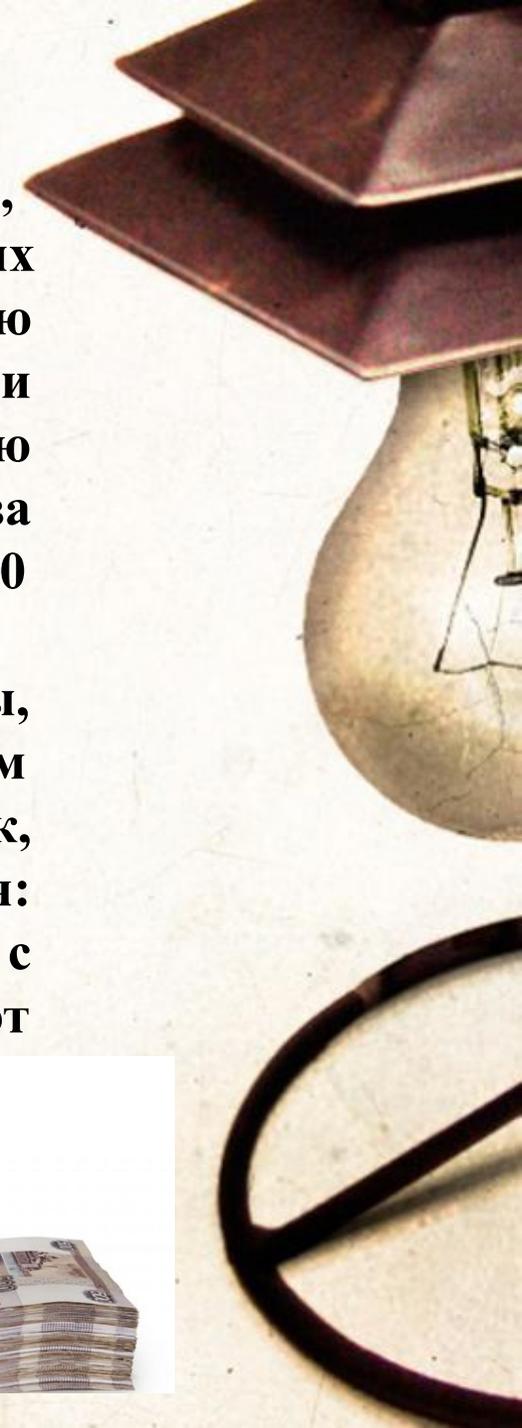
**Сдельно-премиальная** - сдельная система в сочетании с премированием, т. е. премии назначаются сдельщикам за перевыполнение плана выработанной продукции или за сокращение срока ее изготовления.



# Система заработной платы

**Сдельно-прогрессивная** - сдельная система, предусматривающая прогрессию (увеличение) сдельных расценок за каждую единицу продукции, выполненную сверх установленной нормы (например, при выполнении нормы выполненной продукции за каждую единицу заработная плата составляет 200 руб., а за каждую единицу, выполненную сверх нормы, - уже 250 руб.).

**Аккордная система** - разновидность сдельной системы, при которой труд оплачивается разово за весь объем выполненной продукции в установленный срок (так, например, бригаде из двух рабочих поручается: отремонтировать крышу фермы за 5 дней с установлением общей суммы выполненных работ 20 000 руб.).

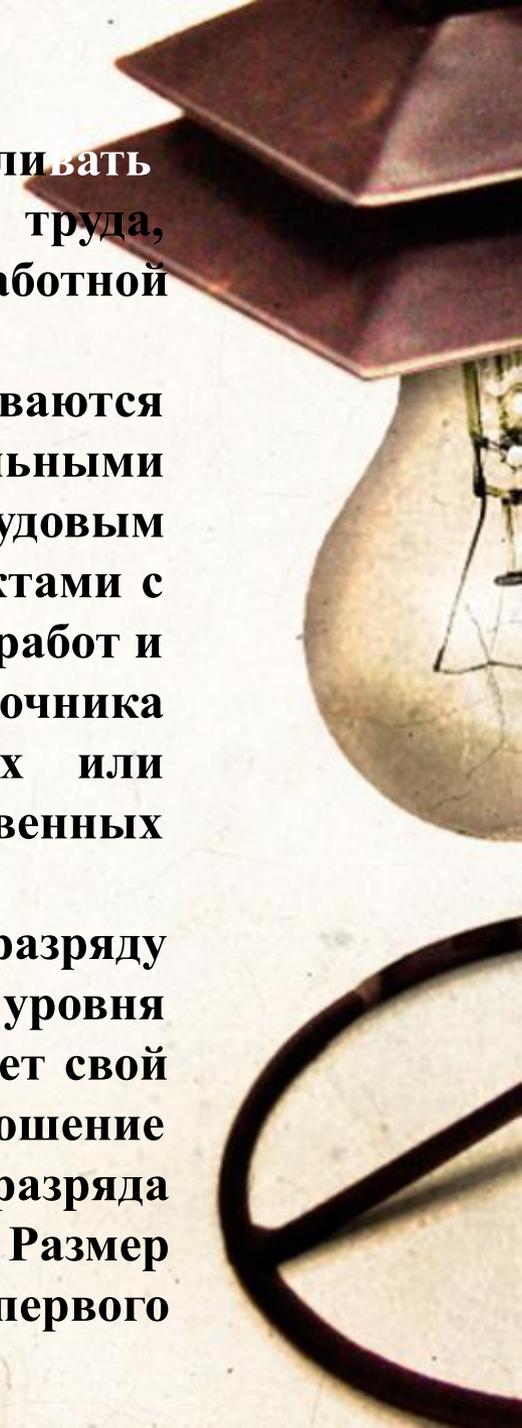


# Тарифная система оплаты труда

Организации внебюджетной сферы вправе устанавливать для своих работников тарифную систему оплаты труда, основанную на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Каждая должность тарифицируется по определенному разряду тарифной сетки (в зависимости от сложности труда и уровня квалификации работника). Каждый тарифный разряд имеет свой тарифный коэффициент, который показывает соотношение тарифной ставки данного разряда к величине первого разряда тарифной сетки (устанавливается в твердой величине). Размер тарифной ставки определяется произведением величины первого разряда на тарифный коэффициент.



# Система заработной платы

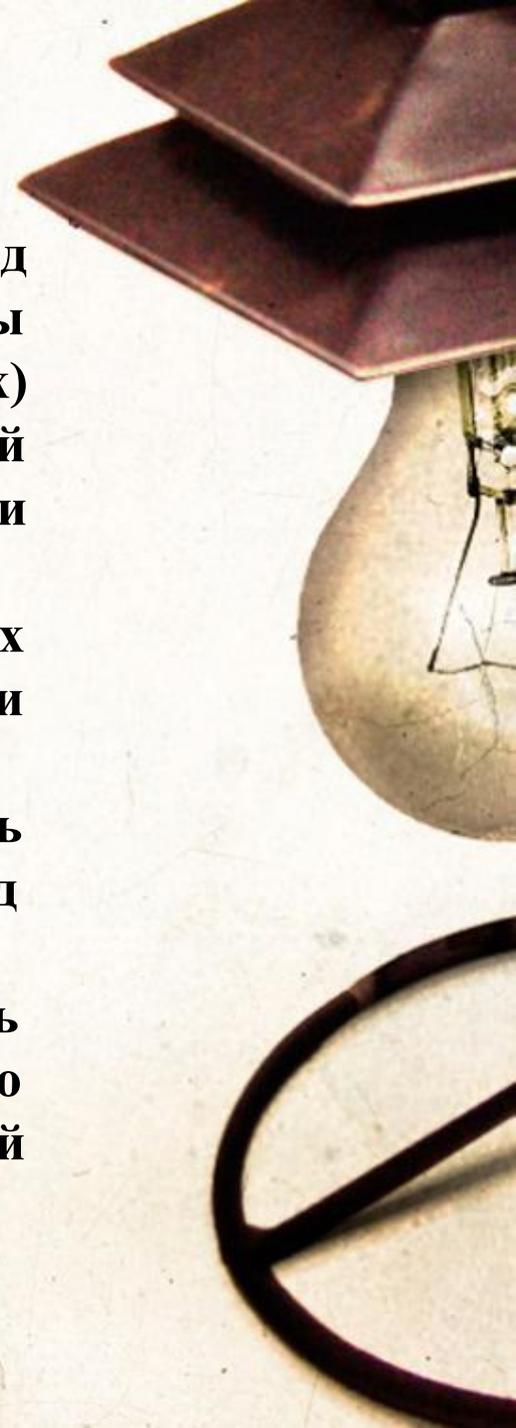
## Оклад (должностной оклад)

В соответствии со статьей 129 ТК РФ оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Таким образом, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

При введении системы оплаты труда работодатель обязан ориентироваться на установление равного размера должностного оклада по должностям с равной сложностью труда.



## **государственных и муниципальных**

### **учреждений**

Для работников государственных и муниципальных учреждений системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) устанавливаются в зависимости от вида учреждений.

В государственных учреждениях субъектов РФ - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

В муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

При этом базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам может устанавливать Правительство РФ.



# **Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений**

**При этом заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.**

**Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.**



# Оплата труда руководителей

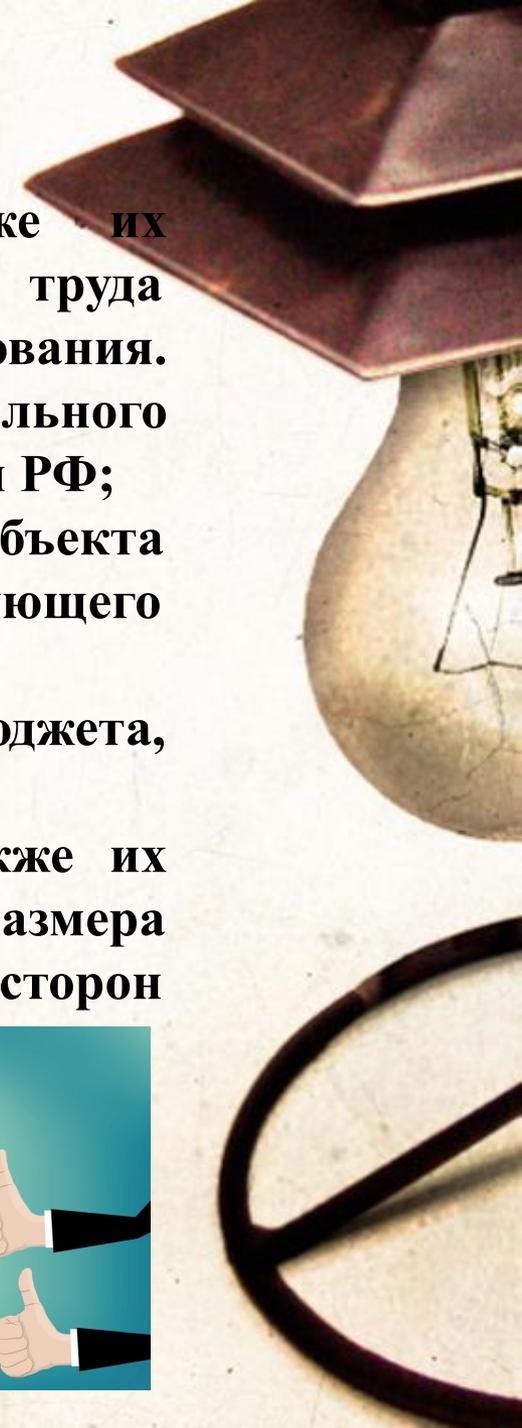
Для руководителей организаций, а также их заместителей и главных бухгалтеров оплата труда производится в зависимости от источника финансирования.

В организациях, финансируемых из федерального бюджета, оплата труда определяется Правительством РФ;

в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами государственной власти соответствующего субъекта;

в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Для руководителей иных организаций, а также их заместителей и главных бухгалтеров величина размера оплаты труда устанавливается по соглашению сторон трудового договора.



# Оплата труда руководителей

Размер должностного оклада руководителя федерального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров федеральных учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей федеральных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.



# Оплата труда руководителей

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей федеральных бюджетных и казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

В особом порядке устанавливается размер оплаты труда руководителей народных предприятий. В соответствии с Федеральным законом от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» размер оплаты труда генерального директора за отчетный финансовый год не может более чем в 10 раз превышать средний размер оплаты труда одного работника народного предприятия (ст. 13).



# Компенсационные выплаты

Компенсации - это денежные выплаты, которые устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (164 ТК РФ). К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, указанные в ст. 165 ТК РФ, которые работникам производятся:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.



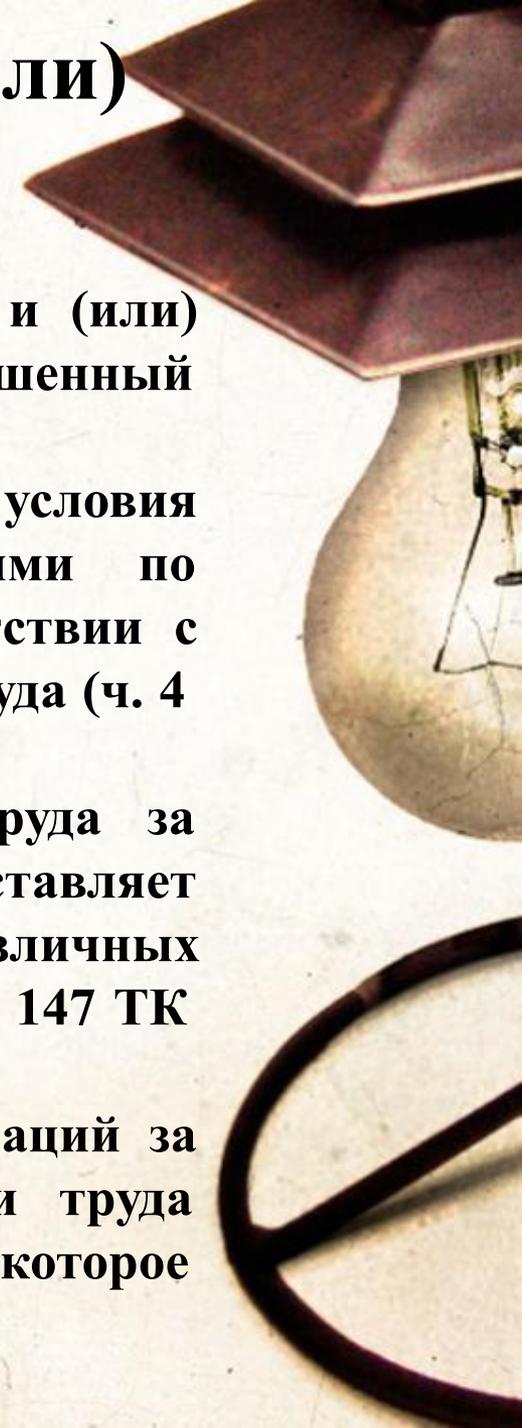
# **Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда**

**Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ).**

**Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).**

**Минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).**

**Невыплата причитающихся работнику компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда является нарушением трудового законодательства, за которое предусмотрена ответственность работодателя.**



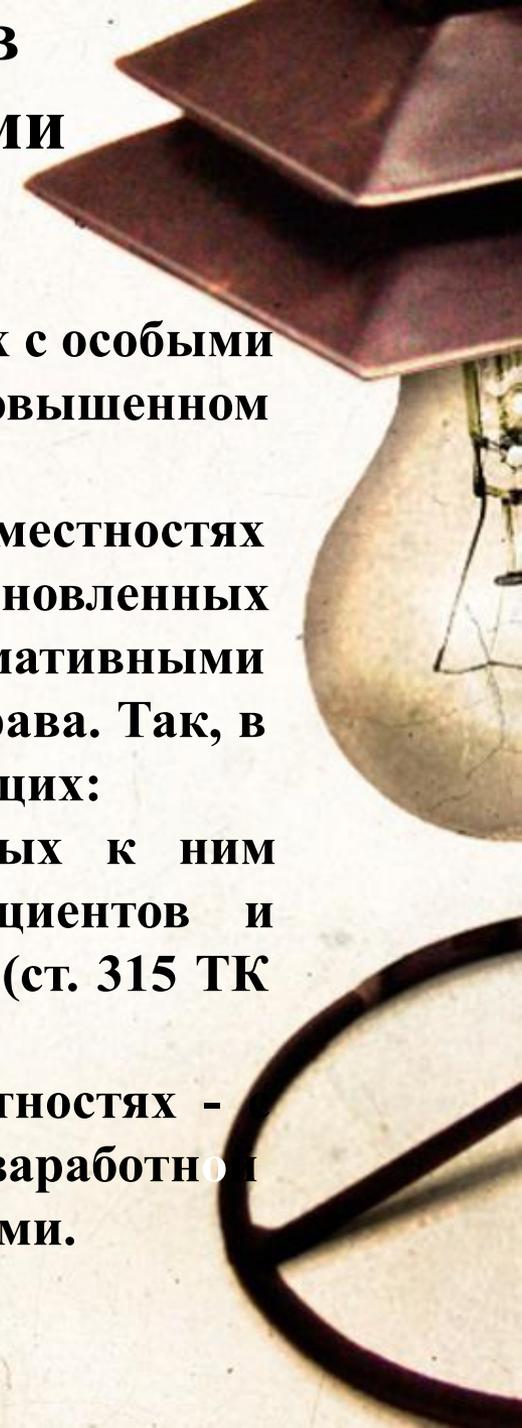
# **Оплата труда работников за работу в местностях с особыми климатическими условиями**

**Труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере (ч. 2 ст. 146 ТК РФ).**

**Согласно ст. 148 ТК РФ труд в указанных местностях оплачивается в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Так, в повышенном размере оплачивается труд лиц, работающих:**

- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - с применением районных коэффициентов и процентных надбавок от 1,15 до 2 к заработной плате (ст. 315 ТК РФ);**

- в безводных, высокогорных и пустынных местностях - с применением соответствующих коэффициентов к заработной плате, установленных нормативными правовыми актами.**





**Коэффициенты и процентные надбавки за работу в особых климатических условиях являются частью заработной платы, которую работодатель обязан выплачивать в полном размере. Получать заработную плату с применением указанных коэффициентов и надбавок вправе в том числе лица, работающие в соответствующих районах и местностях на условиях совместительства, а также лица, выезжающие в эти районы (местности) для работы вахтовым методом.**



# **Процентная надбавка к заработной плате**

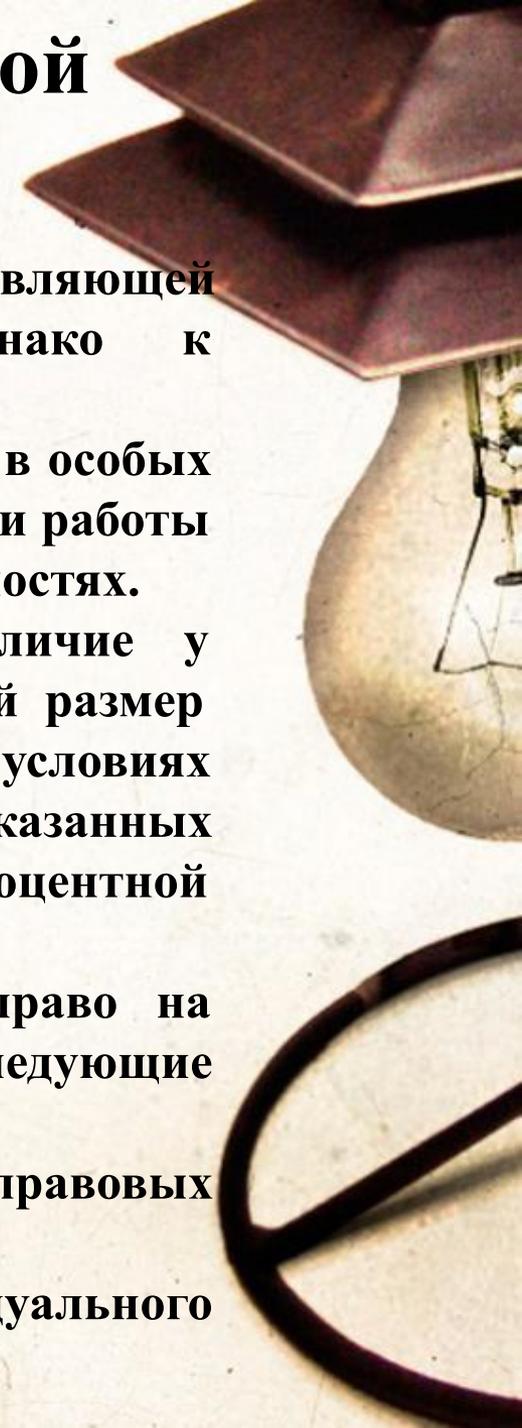
**Процентная надбавка является составляющей компенсационной части заработной платы, однако к компенсациям в смысле ст. 164 ТК РФ не относится.**

**Цель установления процентной надбавки за работу в особых климатических условиях - поощрение продолжительности работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.**

**Условие выплаты процентной надбавки - наличие у работника определенного трудового стажа. Конкретный размер процентной надбавки за работу в особых климатических условиях устанавливается в зависимости от стажа работы в указанных условиях (ст. 317 ТК РФ) с дальнейшим ростом процентной надбавки по мере увеличения "северного стажа".**

**Не засчитываются в трудовой стаж, дающий право на получение процентной надбавки к заработной плате, следующие периоды:**

- деятельности на основании гражданско-правовых договоров;**
- деятельности в качестве индивидуального предпринимателя.**



# **Оплата труда при выполнении работ различной квалификации**

**Порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации регулируется ст. 150 ТК РФ.**

**Ст. 150 ТК РФ для работников с повременной и сдельной оплатой труда устанавливает разный порядок оплаты при выполнении работ различной квалификации:**

**- согласно ч. 1 ст. 150 ТК РФ труд работника с повременной оплатой труда оплачивается как работа более высокой квалификации;**

**- согласно ч. 2 ст. 150 ТК РФ труд работника со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам выполняемой им работы;**

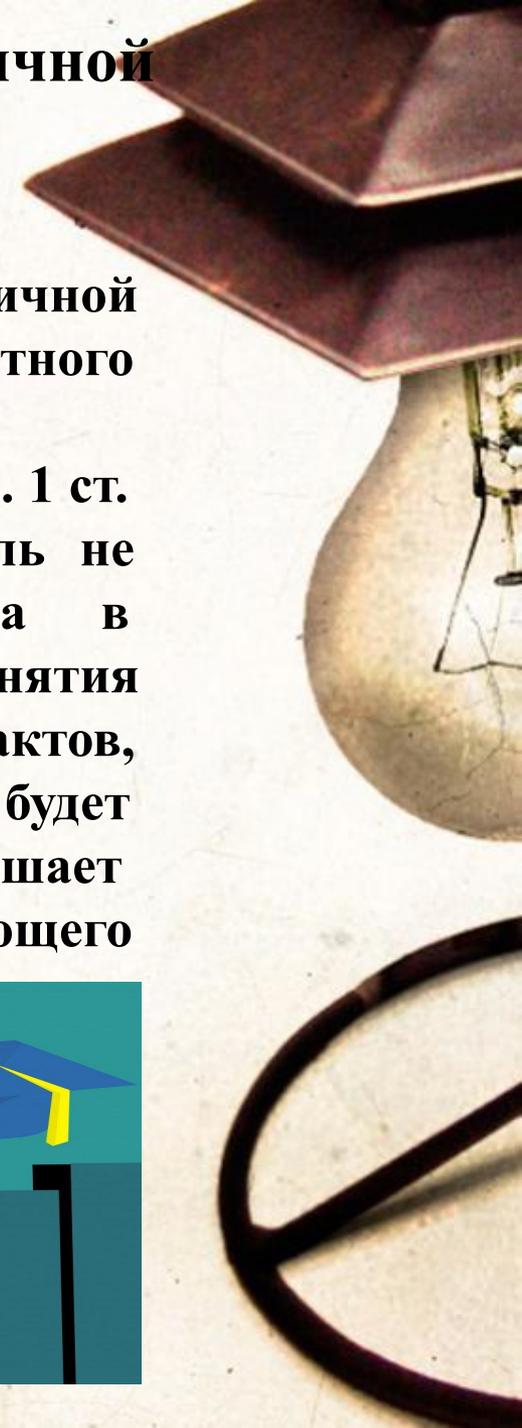
**- согласно ч. 3 ст. 150 ТК РФ работнику со сдельной оплатой труда, когда с учетом характера производства ему поручается выполнение работ, оплачиваемых ниже присвоенного ему разряда, необходимо возместить межразрядную разницу.**



# Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

Обязанность по выполнению работ различной квалификации может быть возложена на конкретного работника в рамках его профессии или должности.

Поскольку заработная плата работника, согласно ч. 1 ст. 132 ТК РФ, зависит от квалификации, работодатель не вправе отказаться оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией путем принятия соответствующих локальных нормативных актов, заключения соглашений и пр., так как это будет противоречить ст. ст. 8, 9 ТК РФ, поскольку ухудшает положение работника относительно действующего трудового законодательства.



**Доплата за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или замещение временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений ст. 151 ТК РФ.**

**Размер доплаты в указанных случаях устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).**

**Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника имеет место, когда отсутствующий работник не выполняет трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, но за ним сохраняется его место работы (например, на время командировки), а замещающий его работник выполняет и свои обязанности, и работу временно отсутствующего работника. Обязанности отсутствующего работника работодатель может как возложить на одного работника, так и распределить между несколькими работниками.**

**Если же работник исполняет обязанности по вакантной должности без освобождения от основной работы, то в данном случае следует говорить о совмещении профессий (должностей) либо расширении зон обслуживания, увеличении объема работ.**



# Оплата сверхурочных работ



Сверхурочной является работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, т. е. за пределами ежедневной работы (смены), а в отношении работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: за первые два часа - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.





## Оплата сверхурочных работ

Если сверхурочная работа выполняется работником, например, в ночное время, ее следует оплачивать и как сверхурочную, и как работу в ночное время. В подобных случаях повышенная оплата применяется по каждому виду отклонений от нормальных условий труда (Письмо Минтруда России от 04.09.2018 N 14-1/ООГ-7353).

При определении продолжительности сверхурочной работы для оплаты в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ не учитывается работа, выполненная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ (ч. 3 ст. 152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

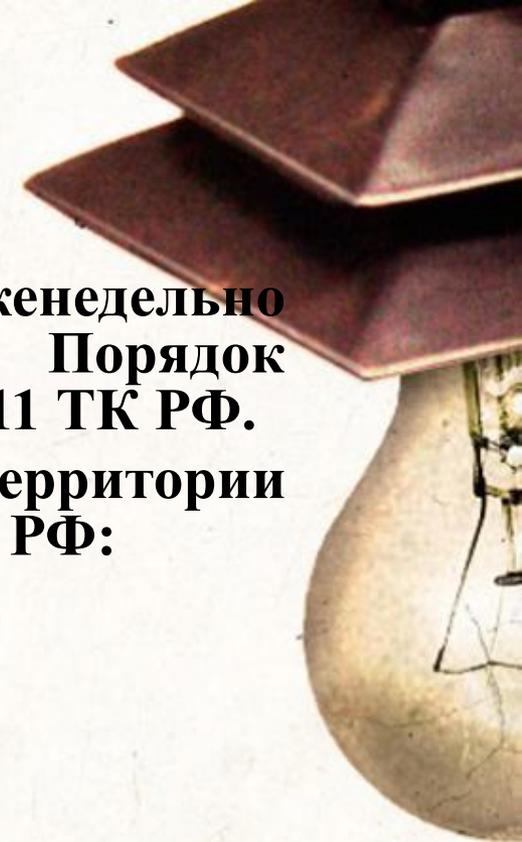


# Оплата работы в выходные (праздничные) дни, в том числе при сменном графике работы

Выходными являются дни еженедельно предоставляемого непрерывного отдыха. Порядок предоставления выходных дней определен в ст. 111 ТК РФ.

Перечень праздничных нерабочих дней на территории Российской Федерации установлен ч. 1 ст. 112 ТК РФ:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.



### Выходные и праздничные дни в 2020 году

■ Праздничные дни    ■ Выходные дни    ■ Рабочие дни

ЯНВАРЬ							ФЕВРАЛЬ							МАРТ						
пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
			1	2	3	4	5					1	2							1
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	2	3	4	5	6	7	8
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	9	10	11	12	13	14	15
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	16	17	18	19	20	21	22
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29		23	24	25	26	27	28	29

МАЙ							ИЮНЬ							НОЯБРЬ						
пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	7	8
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	9	10	11	12	13	14	15
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	16	17	18	19	20	21	22
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	23	24	25	26	27	28	29
25	26	27	28	29	30	31	29	30						30						

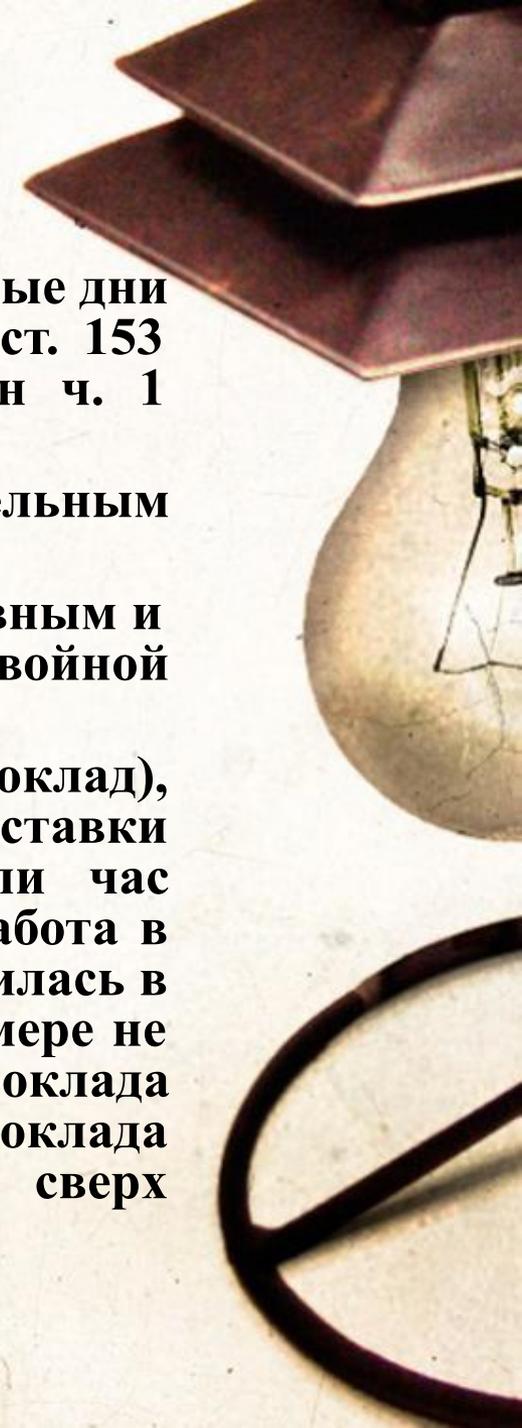
# **Оплата работы в выходные (праздничные) дни, в том числе при сменном графике работы**

**За привлечение к работе в выходные и праздничные дни работнику производится доплата в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Минимальный размер доплаты установлен ч. 1 названной статьи:**

**- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;**

**- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;**

**- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.**

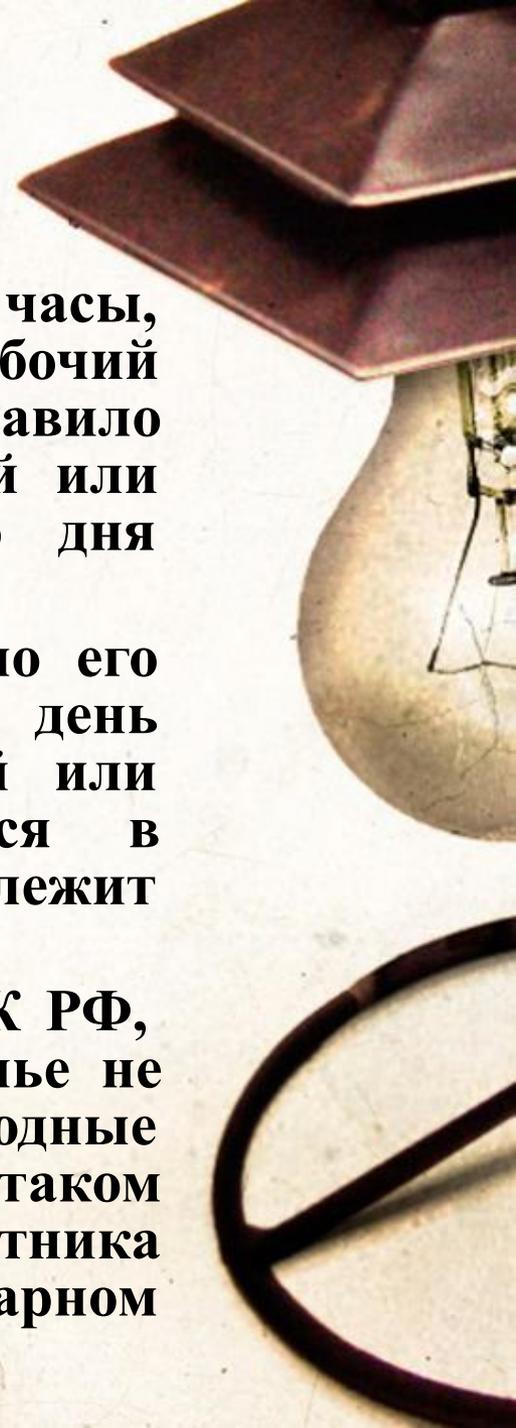


# **Оплата работы в выходные (праздничные) дни, в том числе при сменном графике работы**

**Оплате в повышенном размере подлежат часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов). Данное правило применяется и в случаях, когда на выходной или нерабочий день приходится часть рабочего дня (смены) (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).**

**Вместо повышенной оплаты работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).**

**Не требуется соблюдать порядок ст. 113 ТК РФ, если для работника суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели. В таком случае суббота и воскресенье являются для работника рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере.**



# Оплата работы в ночное время



Каждый час работы в ночное время подлежит повышенной оплате по сравнению с работой в нормальных условиях. Величина такой оплаты не может быть ниже установленной трудовым законодательством (ч. 1 ст. 154 ТК РФ). Это правило распространяется и на работников, принятых специально для работы в ночное время.

Согласно ч. 1 ст. 96 ТК РФ ночным считается время с 22 до 6 часов. Трудовое законодательство обязывает сокращать продолжительность работы в ночное время на один час без последующей отработки (ч. 2 ст. 96 ТК РФ). Исключения составляют случаи, предусмотренные ч. 3, 4 ст. 96 ТК РФ.

Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 предусмотрен единый для всех работников минимальный размер доплаты за работу в ночное время, а именно 20-процентная доплата за каждый час работы. Поскольку она определяется исходя из часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), другие доплаты и (или) надбавки при расчете не учитываются.



# Оплата работы в ночное время

**Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются (ч. 3 ст. 154 ТК РФ):**

- коллективным или трудовым договором;**
- локальным нормативным актом.**

**Если работа в ночное время выполняется работником, например, сверхурочно, ее нужно оплачивать и как сверхурочную, и как работу в ночное время. В подобных ситуациях повышенная оплата применяется по каждому виду отклонений от нормальных условий труда (Письмо Минтруда России от 04.09.2018 N 14-1/ООГ-7353).**



# **Оплата времени отсутствия на работе в случае вызова работника по повестке в суд и другие органы**

**Работник в рабочее время может быть привлечен к исполнению государственных и общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ) - в этом случае его нужно освободить от работы и сохранить за ним должность.**

**Сохранять за работником средний заработок не надо, поскольку денежную компенсацию за время исполнения государственных или общественных обязанностей выплачивает государственный орган или общественное объединение (ч. 2 ст. 170 ТК РФ).**

**К числу таких обязанностей, например, относится обязательная явка работника к следователю в качестве потерпевшего по уголовному делу или в суд в качестве свидетеля по гражданскому делу (п. 1 ч. 5 ст. 42 УПК РФ, ч. 1 ст. 70 ГПК РФ).**

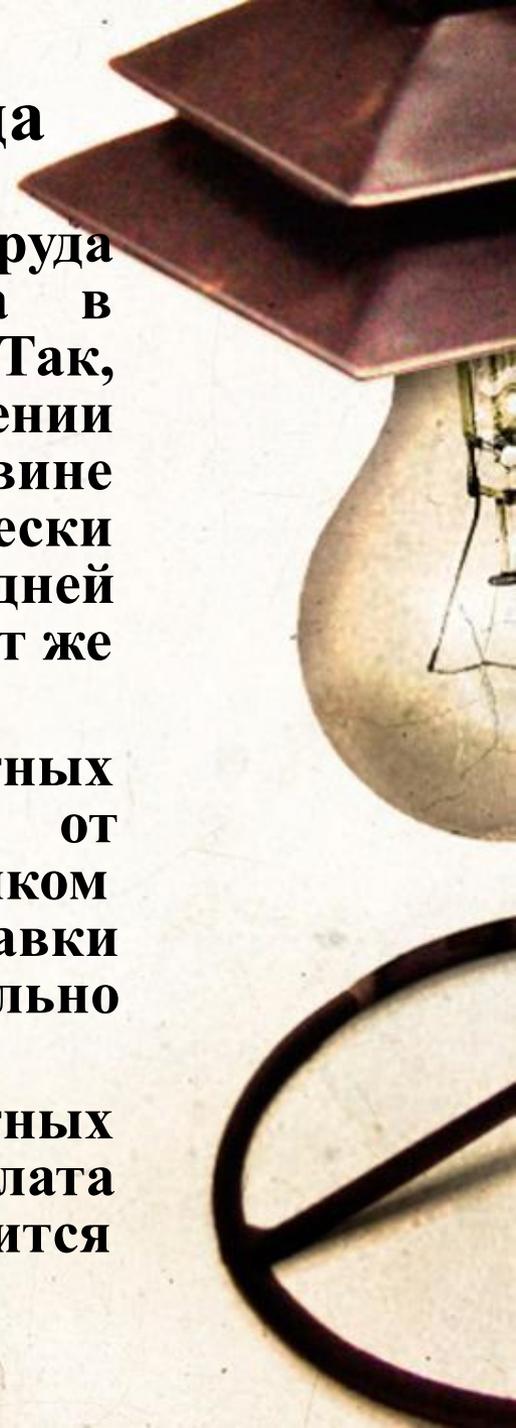


## **Оплата при невыполнении норм труда**

**Закон разграничивает величину оплаты труда работника при невыполнении норм труда в зависимости от причины такого невыполнения. Так, при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время (работу), но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.**

**При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально отработанному времени.**

**При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.**



# Оплата продукции, оказавшейся браком

Оплата труда в случае брака производится в зависимости от вины работника.

Так, брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.



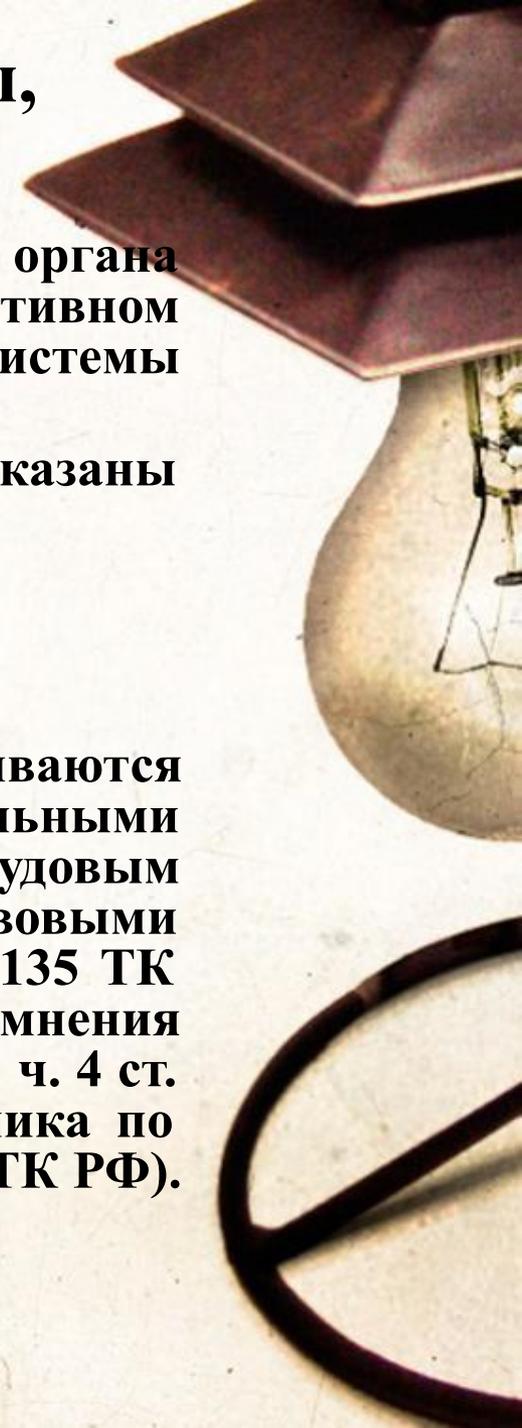
# **Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и др.)**

**Работодатель с учетом мнения представительного органа работников в локальных актах (в том числе и в коллективном договоре) имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок.**

**В качестве стимулирующих в ч. 1 ст. 129 ТК РФ указаны следующие выплаты:**

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;**
- премии;**
- иные поощрительные выплаты.**

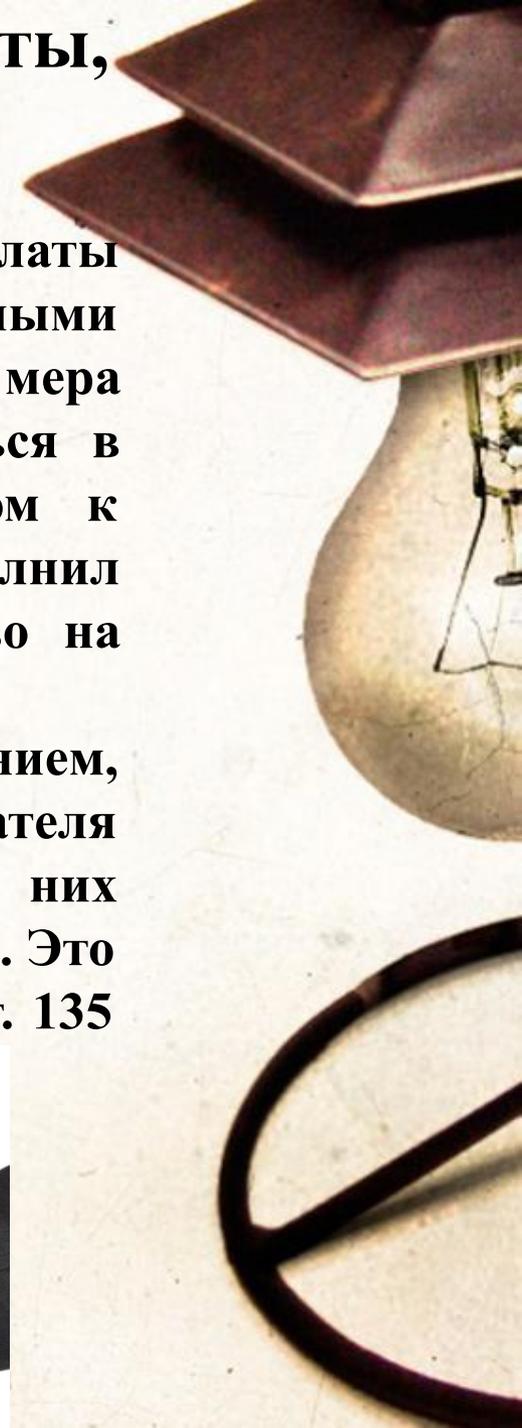
**Все перечисленные выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). Нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии ч. 4 ст. 135 ТК РФ), и не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).**



# **Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и др.)**

Все виды премий, обусловленных системой оплаты труда, являются выплатами искового характера. Иными словами, (в отличие от премий, применяемых как мера поощрения работников), работник вправе обратиться в орган по рассмотрению трудового спора с иском к работодателю о выплате премии (если он выполнил показатель премирования и у него возникло право на премию).

Если коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя предусмотрены перечисленные выплаты, условие о них должно содержаться в трудовых договорах работников. Это следует из совокупности норм абз. 5 ч. 2 ст. 57, ч. 2 ст. 135 ТК РФ.



## **Доплаты и надбавки стимулирующего характера**

**Они могут устанавливаться работнику, за более высокую квалификацию, например, если ему присвоена ученая степень или он имеет документ об успешном прохождении повышения квалификации. Значительный опыт работы также может служить основанием для назначения надбавки.**

**Доплаты и надбавки могут выплачиваться, например, в конкретной денежной сумме, в определенном проценте от оклада (тарифной ставки). Особенности выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера в силу ч. 2 ст. 135 ТК РФ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**



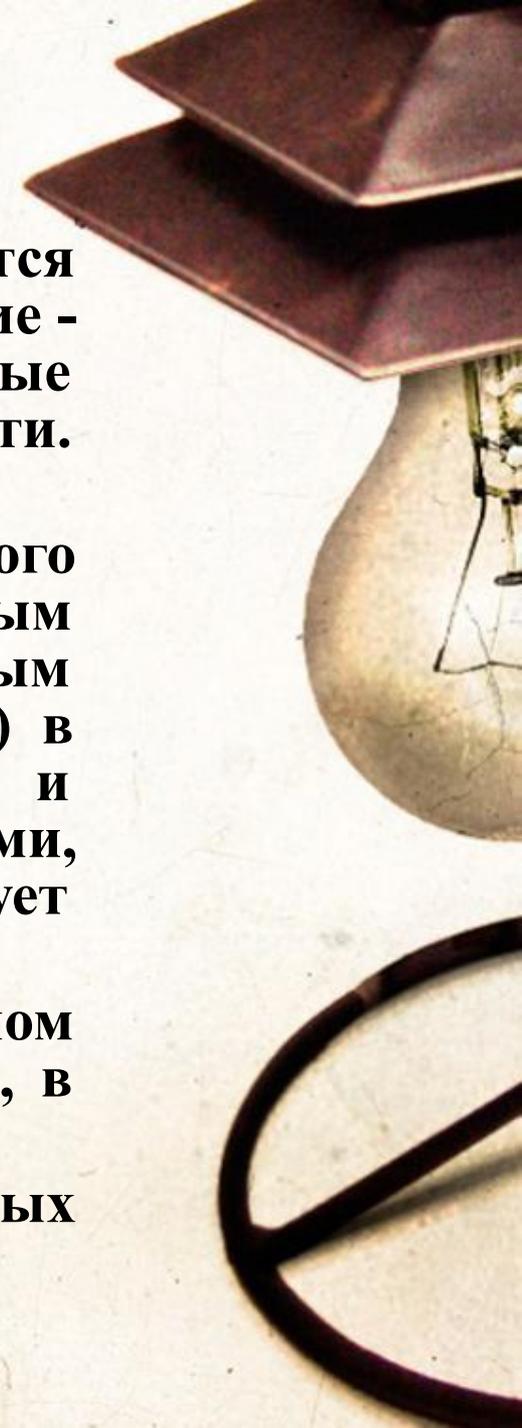
# Премирование работников

Премия в силу ч. 1 ст. 129 ТК РФ является частью заработной платы. При этом премирование - это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Данный вывод следует из ч. 1 ст. 191 ТК РФ.

Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (например, положением о премировании) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это следует из ч. 2 ст. 135 ТК РФ.

В положении о премировании (коллективном договоре, соглашении) целесообразно указывать, в частности:

- перечень должностей премируемых работников;
- размеры и шкалу премирования;

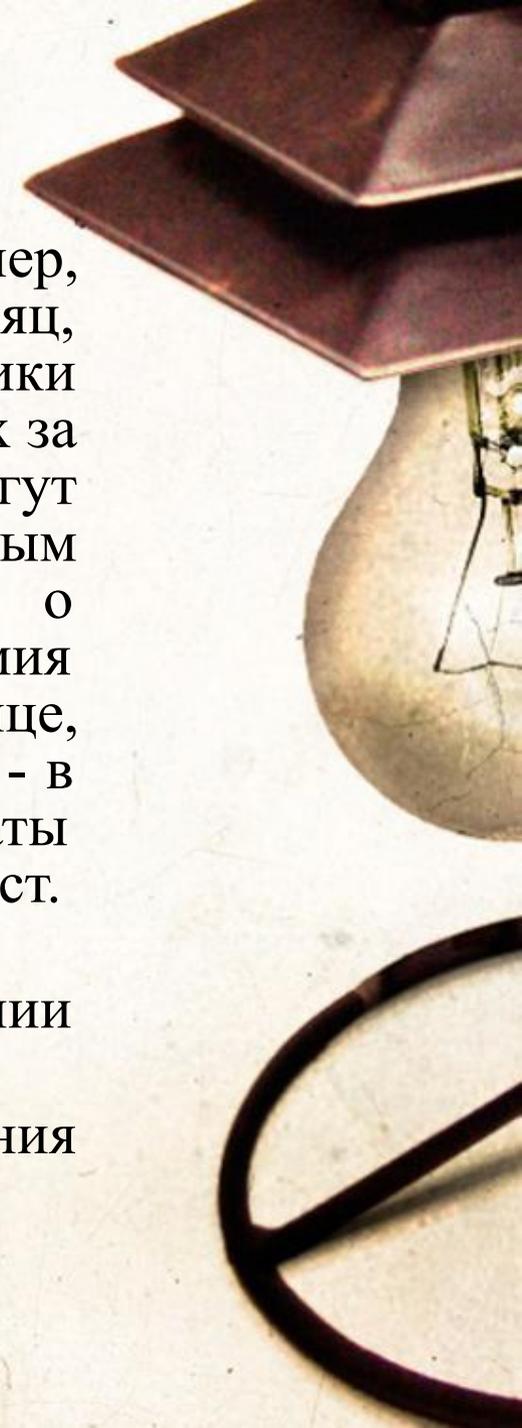


# Премирование работников

- периодичность премирования (например, премирование по результатам работы за месяц, квартал, год, иной период в зависимости от специфики производства). Сроки выплаты премий, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут устанавливаться, в частности, локальным нормативным актом. Следовательно, если в положении о премировании, к примеру, предусмотрено, что премия по итогам работы за месяц выплачивается в месяце, следующем за отчетным, а по итогам работы за год - в марте следующего года, или указаны конкретные даты выплат, то это не будет нарушением требований ч. 6 ст. 136 ТК РФ;

- методику расчета размера выплат при назначении премий конкретного вида;

- основания, показатели, условия начисления премии;



# Премирование работников

- условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере. Если такие условия зафиксированы, то при наличии соответствующих оснований работодатель вправе не начислять работнику премию или снизить ее размер.

*Работодатель в силу совокупности положений ч. 1 ст. 8, абз. 7 ч. 1 ст. 22, ч. 2 ст. 135 ТК РФ вправе в локальном нормативном акте предусмотреть основания неначисления премии работнику. Одним из таких оснований может быть, например, привлечение работника к дисциплинарной ответственности (в виде замечания, выговора или увольнения) в том временном периоде, по результатам работы за который осуществляется премирование.*

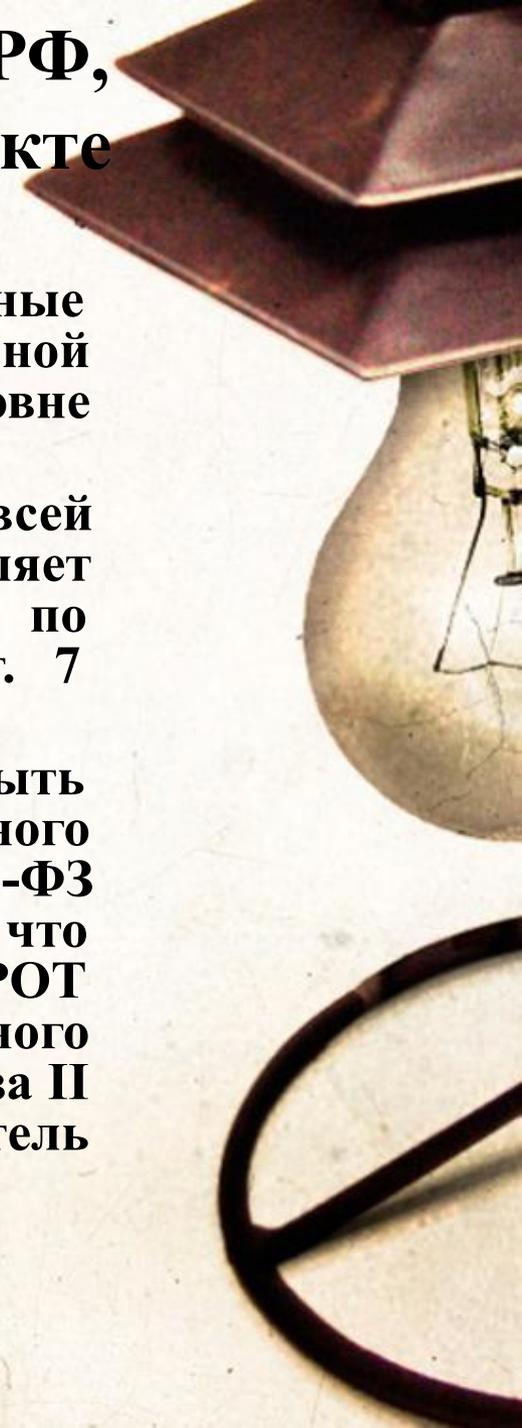


# **Минимальный размер оплаты труда в РФ, минимальная заработная плата в субъекте РФ**

**ТК РФ (ст. 130) устанавливает государственные гарантии по оплате труда. Важной конституционной гарантией является установление на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (МРОТ).**

**МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Это следует из ч. 2 ст. 7 Конституции РФ, ч. 2 ст. 130, ч. 1 ст. 133 ТК РФ.**

**Согласно ч. 1 ст. 133 ТК РФ МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" определено, что с 1 января 2019 г. и далее ежегодно МРОТ устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за II квартал предыдущего года. Если данный показатель снизится, то МРОТ останется на прежнем уровне.**

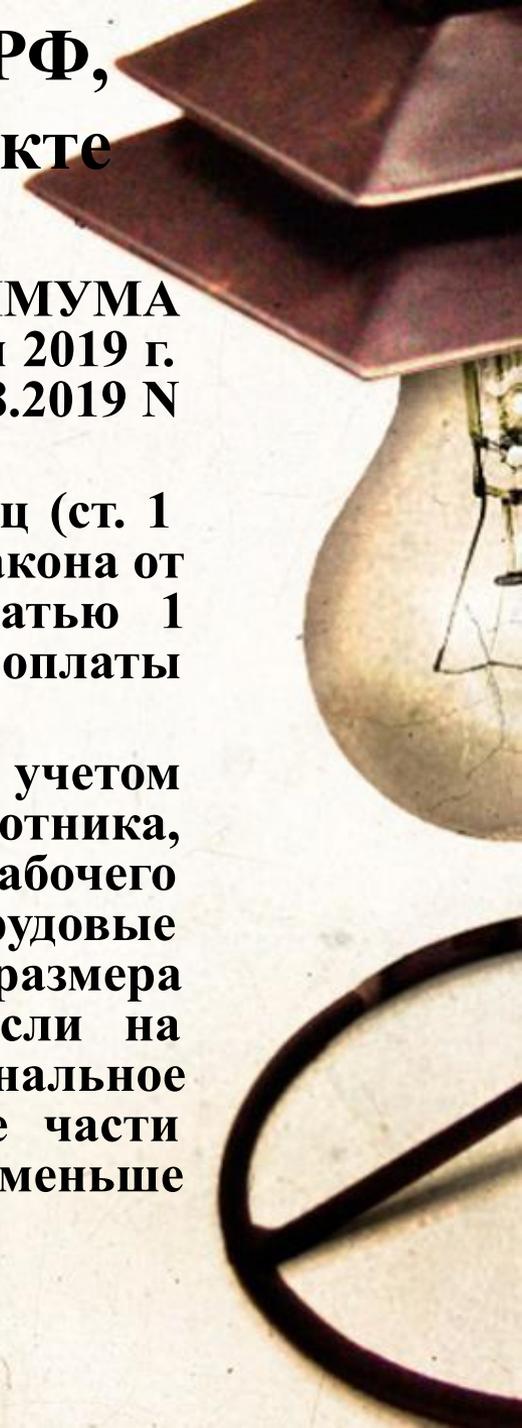


# **Минимальный размер оплаты труда в РФ, минимальная заработная плата в субъекте РФ**

**ВЕЛИЧИНА ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА**  
трудоспособного населения в целом по РФ за II квартал 2019 г.  
составила 12 130 руб. (Приказ Минтруда России от 09.08.2019 N  
561н).

С 1 января 2019 г. МРОТ равен 11 280 руб. в месяц (ст. 1  
Закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ, ст. ст. 1, 2 Федерального закона от  
25.12.2018 N 481-ФЗ "О внесении изменения в статью 1  
Федерального закона "О минимальном размере оплаты  
труда").

Месячная заработная плата (в том числе с учетом  
стимулирующих и компенсационных выплат) работника,  
полностью отработавшего за этот период норму рабочего  
времени и выполнившего нормы труда (трудовые  
обязанности), **НЕ МОЖЕТ БЫТЬ НИЖЕ МРОТ** (размера  
минимальной заработной платы в субъекте РФ, если на  
работодателя распространяется соответствующее региональное  
соглашение). При этом допустимо, чтобы составные части  
зарплаты, в том числе оклад (тарифная ставка), были меньше  
МРОТ, если общая сумма зарплаты не меньше МРОТ.



# Удержания из заработной платы работника

Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 137 ТК РФ).

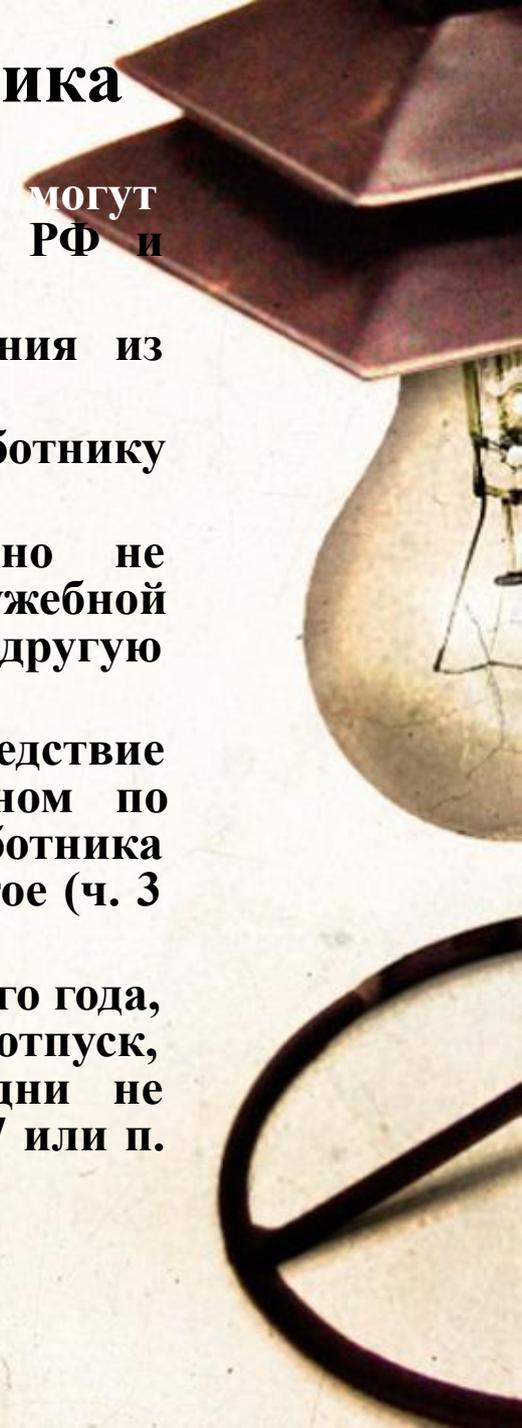
ТК РФ установлены следующие основания удержания из заработной платы работника (ч. 2 ст. 137 ТК РФ):

1) возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

3) возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.



# Удержания из заработной платы работника

Во всех случаях удержания (исключение - удержание за неотработанные дни отпуска) до издания приказа работодателю нужно убедиться в следующем (ч. 3 ст. 137 ТК РФ):

1) не истек месячный срок, установленный для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат;

2) работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Иными словами, есть письменное согласие работника, например, заявление.

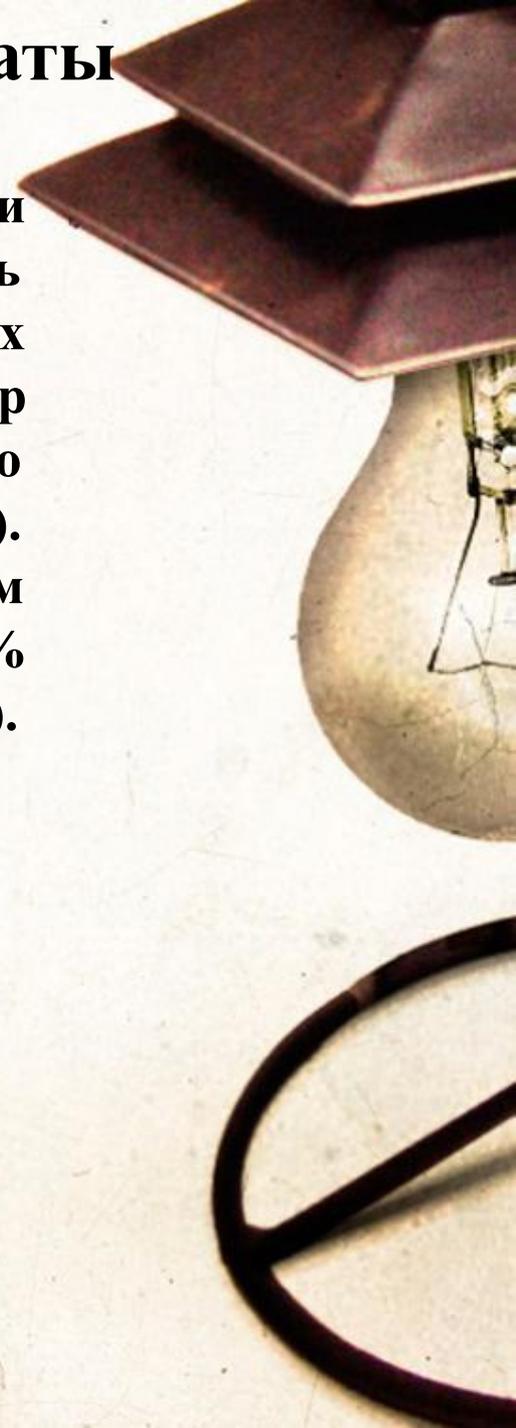
Если хотя бы одно из условий не выполнено, то взыскать с работника денежные средства можно только через суд.

В ст. 138 ТК РФ установлен предельный размер удержаний в зависимости от их оснований.



# Ограничения удержания заработной платы

По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% суммы. В случаях, предусмотренных федеральными законами, предельный размер удержаний может составлять до 50% выплаты (письмо Минздравсоцразвития России от 16.11.2011 N 22-2-4852). Например, размер удержаний по нескольким исполнительным листам не должен превышать 50% суммы заработной платы работника (ч. 2 ст. 138 ТК РФ).



# Ограничения удержания заработной платы

Общее правило не распространяется на удержания из заработной платы:

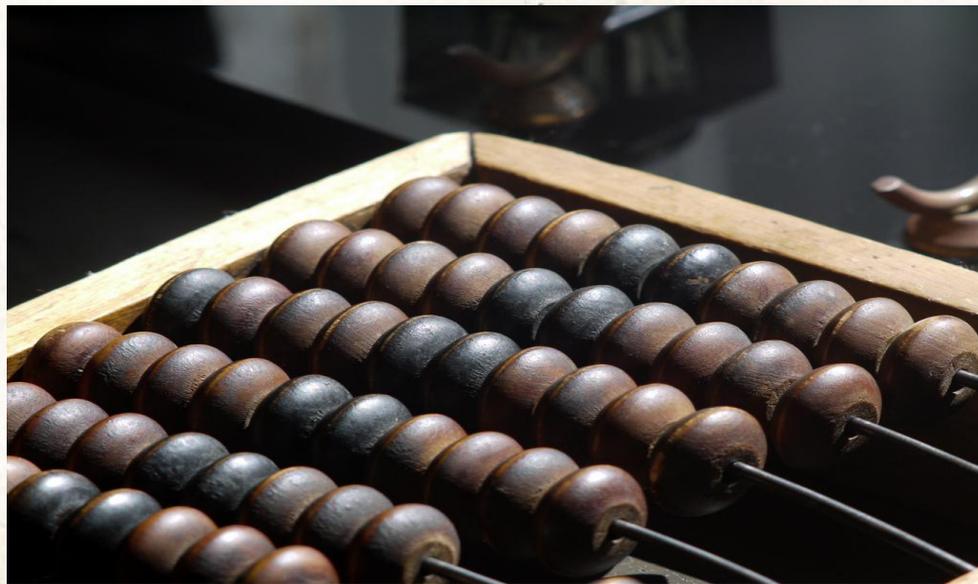
- при отбывании исправительных работ;
- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;
- при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Данный перечень содержится в ч. 3 ст. 138 ТК РФ и является закрытым. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.



# Ограничения удержания заработной платы

Порядок удержания по исполнительным листам установлен Федеральным законом от 02.10.2007 N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве". В п. 1 ст. 99 данного Закона указано, что размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после вычета налогов. Таким образом, после вычета налогов можно удержать сумму для погашения задолженности работника перед работодателем, если общий размер удержаний не превысит 20% заработной платы.



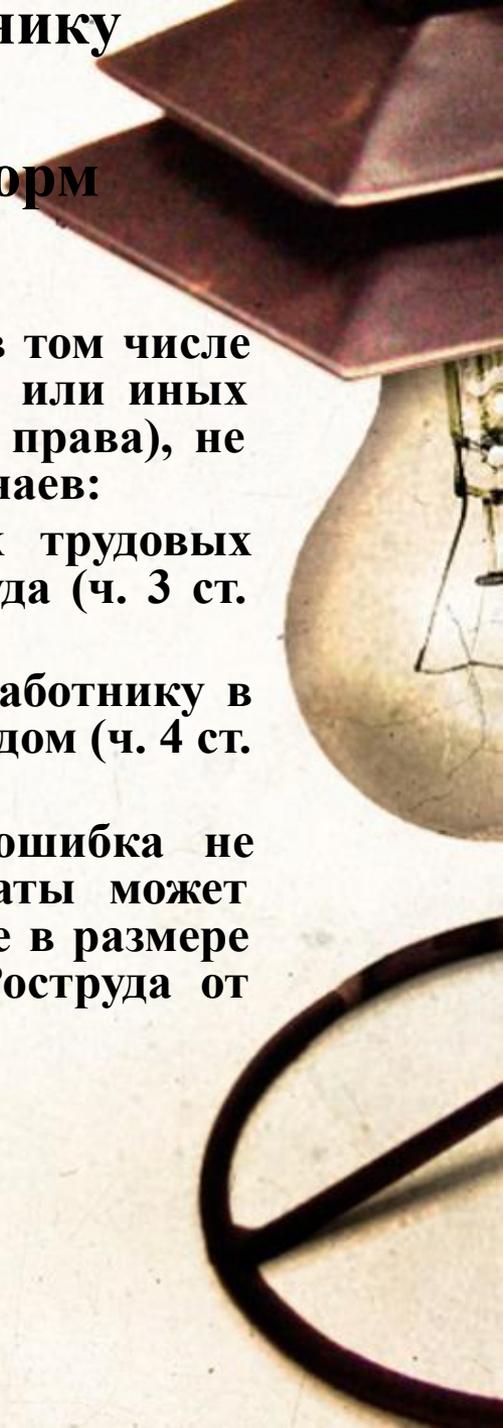
**Удержание сумм, излишне выплаченных работнику  
вследствие счетных ошибок либо в случае  
признания вины работника в невыполнении норм  
труда или простое**

**Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть взыскана с него, за исключением следующих случаев:**

**1) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);**

**2) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ч. 4 ст. 137 ТК РФ);**

**3) если была допущена счетная ошибка. Такая ошибка не относится к случаям, когда размер удержания из зарплаты может достигать 70 процентов. И если уже производится удержание в размере 50 процентов, то превысить этот порог нельзя (письмо Роструда от 30.05.2012 N ПГ/3890-6-1).**

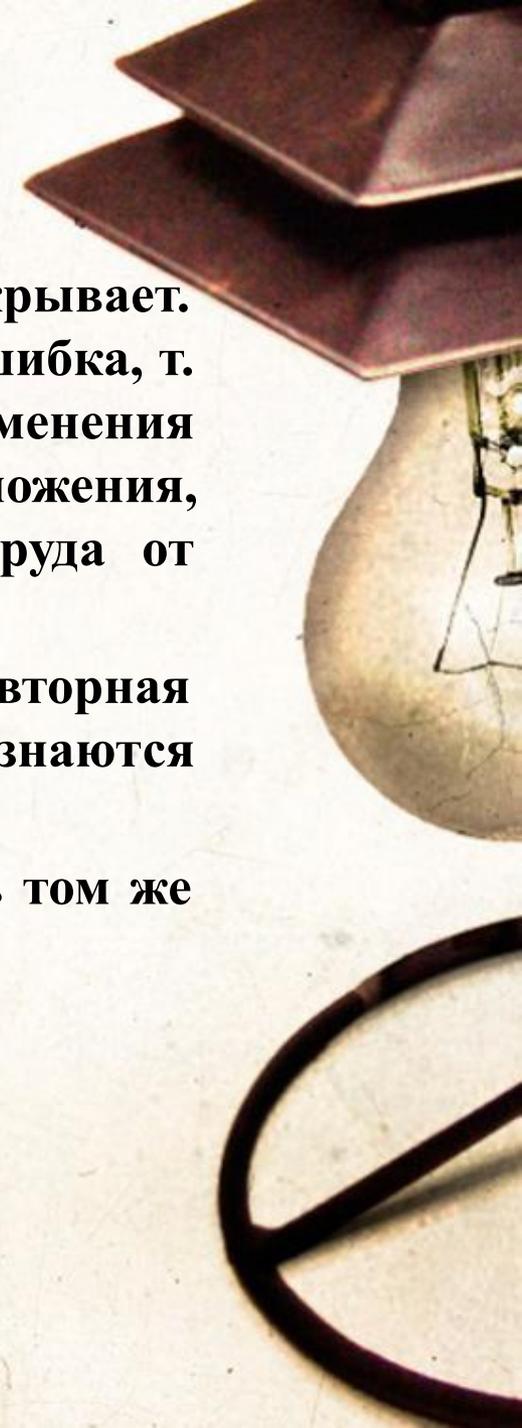


# Что является счетной ошибкой

Понятие "счетная ошибка" ст. 137 ТК РФ не раскрывает. На практике под ним понимается арифметическая ошибка, т. е. ошибка, допущенная в результате неверного применения арифметических действий (умножения, сложения, вычитания, деления) при подсчетах (письмо Роструда от 01.10.2012 N 1286-6-1).

Технические ошибки работодателя, например, повторная выплата заработной платы за один период, не признаются счетными ошибками.

Удержание из-за счетной ошибки производится в том же порядке, что и удержание неотработанного аванса.



**Простой** - это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Под невыполнением работником норм труда понимается его неспособность справиться с порученной работой, т.е. при отсутствии объективных причин, не позволяющих работнику выполнить норму, работник не в состоянии достичь необходимых результатов труда.

Невыполнение норм труда или простой возможны (ст. ст. 155, 157 ТК РФ):

- по вине работника;
- по вине работодателя;
- по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя.



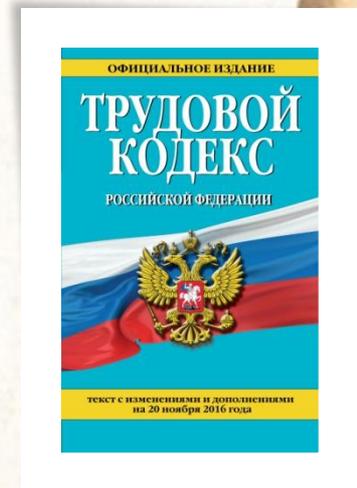
## Как оплачивается время простоя

**Оплата времени простоя или в случае невыполнения работником норм труда осуществляется в зависимости от наличия вины работника или работодателя.**



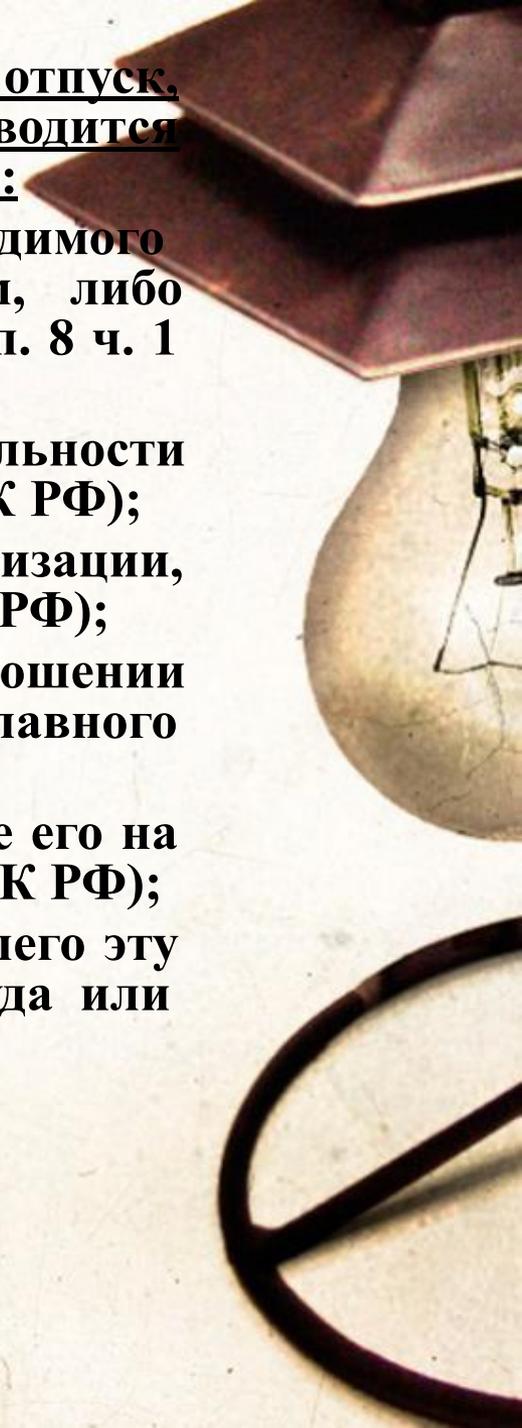
## **Как произвести удержание за неотработанные дни отпуска при увольнении**

**При увольнении работника до окончания рабочего года, за который он уже использовал ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе удержать часть оплаты предоставленного авансом отпуска. Если работодатель не может удержать излишне выплаченную сумму за неотработанные дни отпуска в связи с отсутствием или недостаточностью суммы выплаты, причитающейся работнику при увольнении, последний может возместить ее в добровольном порядке. Основания для взыскания образовавшейся задолженности в судебном порядке у работодателя отсутствуют в силу ч. 4 ст. 137 ТК РФ.**



**ТК РФ содержит ограничения для удержания за отпуск, предоставленный авансом. Так, удержание не производится при увольнении работника по следующим основаниям:**

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- смена собственника имущества организации - в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);



- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Из выплат, причитающихся работнику при увольнении, работодатель вправе удержать не более 20% суммы после вычета НДФЛ (ч. 1 ст. 138 ТК РФ).

Кроме того, работодатель вправе "простить" работнику задолженность за неотработанные дни отпуска.



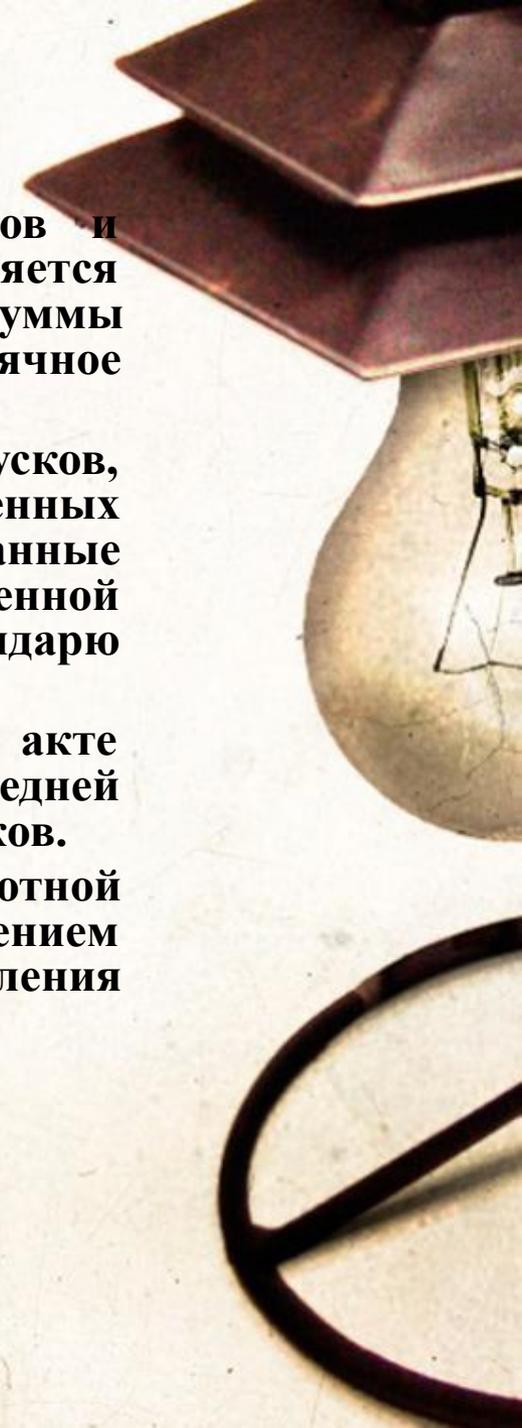
# Исчисление средней заработной платы

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленные ТК РФ, определяются Постановлением Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24 декабря 2007 г.



# **Сроки выплаты аванса и второй части заработной платы**

**Работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). При этом в локальном нормативном акте, трудовом договоре можно зафиксировать положения о выплате заработной платы чаще чем два раза в месяц.**

**Дата выплаты заработной платы должна определяться конкретной датой не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Данный вывод следует из положений ч. 6 ст. 136 ТК РФ.**

**Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16-го по 30-е (31-е) число текущего месяца, за вторую половину - с 1-го по 15-е число следующего месяца.**

**Иные сроки могут быть установлены для отдельных категорий работников федеральным законом (ч. 7 ст. 136 ТК РФ).**

**Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).**

**При прекращении трудового договора заработная плата в числе прочих причитающихся работнику сумм должна быть выплачена в сроки, которые установлены ст. 140 ТК РФ.**



# **Документы, в которых устанавливается конкретная дата выплаты заработной платы**

**Конкретная дата выплаты зарплаты устанавливается в любом из следующих документов: в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном или трудовом договоре.**

## **Расчетный листок**

**Работнику должен выдаваться расчетный листок в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 136 ТК РФ.**

**При каждой выплате зарплаты выдавать работнику расчетный листок. Данный вывод следует из совокупного анализа содержания ч. 1, 2 ст. 136 ТК РФ.**

**Допускается направлять работнику расчетный листок по электронной почте, если такой порядок предусмотрен в трудовом договоре, коллективном договоре, локальном нормативном акте.**

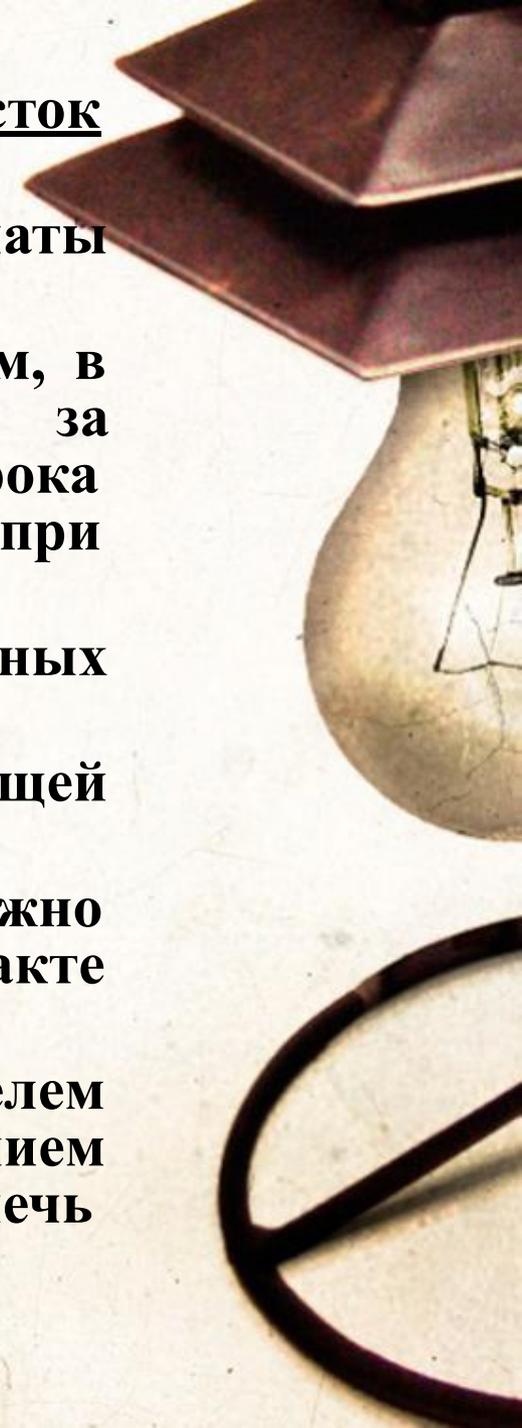


**Согласно ч. 1 ст. 136 ТК РФ расчетный листок должен содержать следующую информацию:**

- о составных частях заработной платы работника за соответствующий период;**
- размерах иных начисленных сумм. К ним, в частности, относится денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) др.;**
- размерах и основаниях произведенных удержаний;**
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.**

**Порядок выдачи расчетных листков можно определить в локальном нормативном акте организации.**

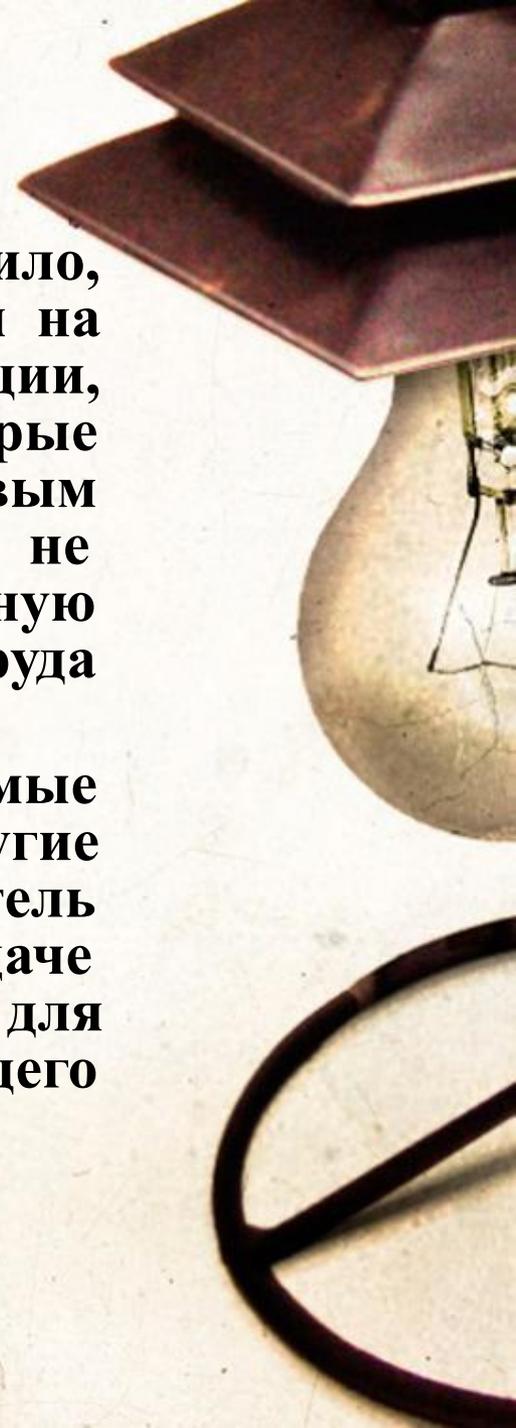
**Применение не утвержденной работодателем формы расчетного листка является нарушением трудового законодательства и может повлечь ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.**



# **Место выплаты заработной платы**

**Заработная плата выплачивается, как правило, в месте выполнения работы либо переводится на счет работника в кредитной организации, указанной им в заявлении, на условиях, которые определены коллективным или трудовым договором (ч. 3 ст. 136 ТК РФ). Работодатель не вправе обязать работника получать заработную плату в безналичной форме (Письмо Минтруда России от 20.03.2015 N 14-1/ООГ-1830).**

**Если работник не сообщил необходимые сведения, то не запрещено предлагать ему другие банки для перечисления зарплаты. Работодатель может оказывать содействие работнику по передаче личной информации в выбранный им банк для открытия банковского счета для последующего зачисления заработной платы.**



**Заработную плату можно перечислять на разные банковские счета (карты) два раза в месяц. Это не является нарушением условия выплаты заработной платы, предусмотренного ст. 136 ТК РФ, если имеются:**

- согласие сторон трудового договора;**
- договор банковского счета;**
- условие о таком перечислении в коллективном или трудовом договоре.**

**Работник должен указать счет, на который работодатель будет перечислять его заработную плату.**

**Нельзя навязывать работнику конкретные банки.**

**Работник вправе поменять кредитную организацию (ч. 3 ст. 136 ТК РФ). В этом случае работнику нужно не позднее чем за 15 календарных дней до даты перечисления зарплаты сообщить работодателю в письменной форме об изменении реквизитов счета для ее перевода (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).**

**За воспрепятствование реализации права работника на замену кредитной организации предусмотрена ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, а при повторном нарушении - по ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ.**



# Спасибо за внимание!

