



Министерство труда и социальной защиты
Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ОХРАНЫ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА»

Тема 6:

Основные положения трудового права

0.3

Оплата труда

Москва

Технология научно-методического обеспечения деятельности организации в сфере охраны труда: / М.: ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, 2015.

Технология предназначена для организации обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов организаций всех форм собственности независимо от сферы их хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, а также уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций.

Технология разработана на основе модульной системы обучения, отличительными особенностями которой являются гибкость, возможность оперативно создавать различные модификации учебных программ, гармонично сочетать модульный метод с другими формами обучения, добиваться наибольшей интенсивности и индивидуализации учебного процесса.

Автор-составитель Лексина О.Н.

Научное редактирование Помогаев Г.И.

Дизайн и компьютерная верстка Лексина О.Н.

Предложения и замечания просьба направлять по адресу:
105043, Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29.

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России).

Телефон (499) 164-93-30, факс (499) 164-97-35.

E-mail: obuch@vcot.info

© Составление ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, 2015

© Дизайн ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, 2015

Код	Раздел	Стр.
0.3	Оплата труда	1

Цели:

После изучения этого раздела Вы будете знать:

- государственные гарантии по оплате труда работникам;
- формы оплаты труда;
- как осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий;
- как устанавливается заработная плата работникам;
- как осуществляется работодателем выплата работникам за их труд;
- в каких случаях возможны удержания из заработной платы работников;
- как производится оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- как производится оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей, при изготовлении бракованной продукции, при простое;
- какую ответственность несет работодатель за задержку выплаты работникам заработной платы.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Конвенция N 95 Международной организации труда Относительно защиты заработной платы, принята в г. Женева 01.07.1949. Ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
5. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ. О минимальном размере оплаты труда (с изменениями и дополнениями).
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. №554. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время.

С данным разделом связаны:

- Раздел Основные положения законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда.
- Раздел Нормативные правовые акты по охране труда и ответственность за их несоблюдение.
- Раздел Рабочее время и время отдыха.
- Раздел Компенсации за тяжелые работы и работы с вредными условиями труда.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
2	Оплата труда	0.3

■ ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Заработная плата (оплата труда работника)	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 т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особо 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).
Тарифная ставка	Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
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.
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы	Минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

■ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются (ст. 130 ТК РФ):



- ✓ величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (ст. 133¹ ТК РФ);
- ✓ меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ✓ ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
0.3	Оплата труда	3

- ✓ ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- ✓ обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- ✓ федеральный государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ✓ ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- ✓ сроки и очередность выплаты заработной платы.

■ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации – *в рублях*, (ст.131 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ.

Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы.

НЕ ДОПУСКАЕТСЯ ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
*в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок,
а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и
иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов,
в отношении которых установлены запреты или
ограничения на их свободный оборот.*

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
4	Оплата труда	0.3

■ ОПЛАТА ПО ТРУДУ

Зарботная плата каждого работника зависит от ее сложности выполняемой работы, количества и качества **максимальным размером не ограничивается** за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. (ст.132 ТК РФ).



*Запрещается
какая бы то ни было дискриминация при установлении и
изменении условий оплаты труда.*

■ ТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя:

- ◆ тарифные ставки,
- ◆ оклады (должностные оклады),
- ◆ тарифную сетку,
- ◆ тарифные коэффициенты.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом **единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих** или с учетом профессиональных стандартов.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются:

- коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
- с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов,
- с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема Основные положения трудового права
---	--

Код	Раздел	Стр.
0.3	Оплата труда	5

■ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- ☑ **Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)** устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и *не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения* (часть первая ст. 133 ТК РФ).

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

Применение МРОТ для других целей не допускается.

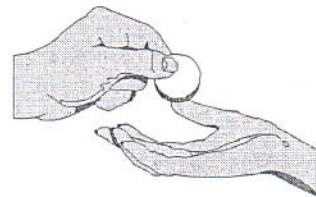
Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом.

Федеральный закон
от 19.06.2000г.
№ 82-ФЗ

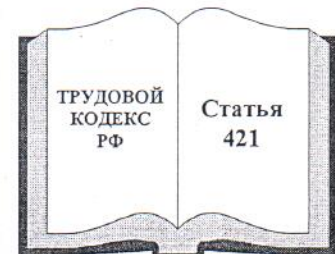
«О минимальном
размере оплаты
труда»

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета, – за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов РФ, – за счет средств бюджетов субъектов РФ, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- другими работодателями – за счет собственных средств.



Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда (до размера, предусмотренного частью первой ст. 133 ТК РФ), устанавливаются федеральным законом (ст. 421 ТК РФ).



Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

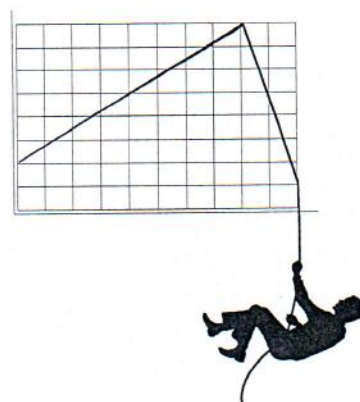
Стр.	Раздел	Код
6	Оплата труда	0.3

- ☑ В субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ для работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ (за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета).

Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 133¹ ТК РФ).

- ☑ В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги устанавливается индексация заработной платы (ст. 134 ТК РФ):

- ✓ в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, производится 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.



- ☑ Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), **доплат и надбавок компенсационного характера**, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, **системы доплат и надбавок стимулирующего характера** и **системы премирования**, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Код	Раздел	Стр.
0.3	Оплата труда	7

■ ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

☑ При выплате заработной платы *работодатель обязан:*

- ◆ утвердить форму расчетного листка с учетом мнения представительного органа работников (в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов);
- ◆ извещать каждого работника в письменной форме:
 - ⇒ о составных частях заработной платы за соответствующий период;
 - ⇒ о размерах и основаниях произведенных удержаний;
 - ⇒ об общей денежной сумме, подлежащей выплате.



☑ Заработная плата *выплачивается* (ст. 136 ТК РФ):

- непосредственно работнику (за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором);
- как правило, в месте выполнения работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;
- не реже, чем каждые полмесяца.



Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

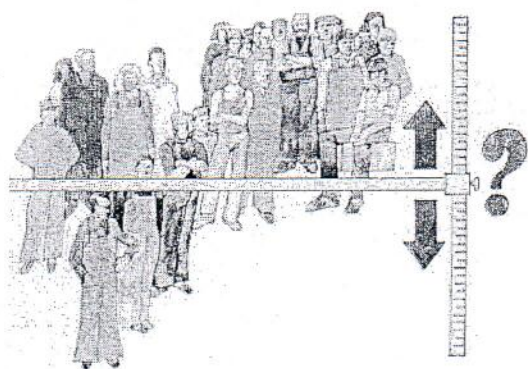
- оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;
- при прекращении трудового договора выплата всех сумм производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ);
- заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
8	Оплата труда	0.3

✓ Для всех случаев определения **размера средней заработной платы** (среднего заработка) устанавливается единый порядок ее исчисления (ст. 139 ТК РФ):

- ♦ учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат;
- ♦ расчет производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.
- ✓ При этом **календарным месяцем** считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно, в феврале – по 28-е (29-е) число включительно.
- ✓ **Средний дневной заработок** для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние **12 календарных месяцев** путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).
- ✓ В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.



✓ В случае **задержки выплаты на срок более 15 дней** работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.

Не допускается приостановление работы:

- ♦ в период введения военного, чрезвычайного положения;
- ♦ в органах и организациях Вооруженных Сил РФ и иных организациях, ведающих вопросами обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- ♦ государственными служащими;
- ♦ в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- ♦ работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
0.3	Оплата труда	9

■ ОГРАНИЧЕНИЕ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

☑ **Удержания из заработной платы** работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 137) и иными федеральными законами, в том числе:

- ⇒ для возмещения неотработанного аванса;
- ⇒ для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса;
- ⇒ для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- ⇒ и т.д.

Решение об удержании производится не позднее одного месяца со дня окончания установленного срока, *если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.*

☑ **Заработная плата, излишне выплаченная работнику**, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- ◆ счетной ошибки;
- ◆ если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- ◆ если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.



☑ **Общий размер всех удержаний** из заработной платы, причитающейся работнику:

- ⇒ не может превышать 20 % при каждой выплате заработной платы, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 %;
- ⇒ при удержании по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработной платы;

⇒ не может превышать 70 % в случаях:

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

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
10	Оплата труда	0.3

■ ОПЛАТА ТРУДА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

☑ *В повышенном размере оплачивается труд работников:*

→ занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 146, ст.147 ТК РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на вышеуказанных работах, составляет **4%** тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда



Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов), либо коллективным договором, трудовым договором;

→ занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146, 148 ТК РФ).



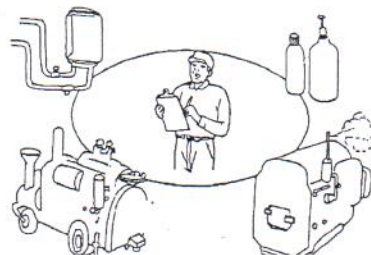
☑ *При выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты* (ст. 149 ТК РФ), в том числе:

→ *при выполнении работ различной квалификации* (ст. 150 ТК РФ):

<i>работникам:</i>	<i>труд оплачивается:</i>
✓ с повременной оплатой труда	⇒ по работе более высокой квалификации;
✓ со сдельной оплатой труда	⇒ по расценкам выполняемой работы. При выполнении работ, тарифицируемых ниже присвоенного работнику разряда, <u>выплачивается межразрядная разница.</u>

Код	Раздел	Стр.
0.3	Оплата труда	11

→ *при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором* (ст. 151 ТК РФ).



С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (ст. 60² ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

→ *при сверхурочной работе* (ст. 152 ТК РФ):

- ✓ за первые 2 часа – не менее чем в 1,5 размере;
- ✓ за последующие часы – не менее чем в 2 размере.
- ✓ по желанию работника повышенная оплата может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором;

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (ч.1 статьи 152 ТК РФ).

→ *при работе в выходные и нерабочие праздничные дни* (ст. 153 ТК РФ):



Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
12	Оплата труда	0.3

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работникам:	Оплачивается в размере:
✓ сдельщикам	⇒ не менее чем по 2-м сдельным расценкам
✓ работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам	⇒ не менее 2-й дневной или часовой тарифной ставки
✓ работникам, получающим оклад (должностной оклад), • если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени • если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени	⇒ не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада; ⇒ не менее 2-й дневной или часовой ставки сверх оклада.
По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

→ **при работе в ночное время** (ст. 154 ТК РФ):

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства от 22.07.2008г. №554).



Конкретные размеры повышения оплаты труда за ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

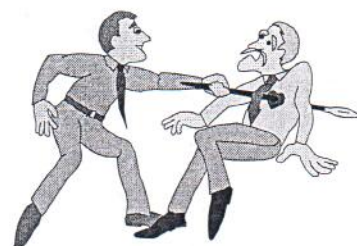
→ **и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.**

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
0.3	Оплата труда	13

■ ОПЛАТА ТРУДА В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ

- ☑ **Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей (ст. 155 ТК РФ):**



Причина:	Оплата труда производится в размере:
✓ по вине работодателя	⇒ не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
✓ по вине работника	⇒ в соответствии с объемом выполненной работы;
✓ по причинам, не зависящим от работодателя и работника	⇒ за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

- ☑ **Оплата времени простоев (ст. 157 ТК РФ).**

Простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Время простоя:	Оплачивается в размере:	
✓ по вине работодателя	⇒ не менее 2/3 средней заработной платы работника;	О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, <u>работник обязан сообщить</u> своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.
✓ по причинам, не зависящим от работодателя и работника	⇒ не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада);	
✓ по вине работника	⇒ не оплачивается	

- ☑ **Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком (ст. 156 ТК РФ).**

Брак:	Оплачивается в размере:
✓ не по вине работника	⇒ наравне с годными изделиями;
✓ частичный брак по вине работника	⇒ по пониженным расценкам;
✓ полный брак по вине работника	⇒ оплате не подлежит.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
14	Оплата труда	0.3

■ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

☒ 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)- не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации** от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно(статья 236 ТК РФ).

Порядок привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права определяет **Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях**.

☒ В соответствии со статьей 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 установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет **предупреждение или наложение административного штрафа** в размере:

	Ед. измерения, рубль	лица, ранее подвергнутые административному наказанию за аналогичное правонарушение
на должностных лиц	от 10 000. до 20 000	20 000-30 000 или дисквалификацию на срок от 1-до 3х лет
на юридических лиц -	от 30 000 до 50 000	50 000-100 000
на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность	от 1 000 до 5 000	10 000-30 000

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема Основные положения трудового права
---	--

Код	Раздел	Стр.
0.3	Оплата труда	15

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Установлены ли государственные гарантии по оплате труда работникам?
 - а) Да, установлены, в том числе величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.
 - б) Оплата труда работника определяется только договором с работодателем.
 - в) Да, установлены, включая ответ «а», а также сроки и очередность выплаты заработной платы, ограничение оплаты труда в натуральной форме.

2. Как оплачивается труд работника в ночное время?
 - а) Не менее чем в 1,5 размере.
 - б) Не менее чем в 2 размере.
 - в) Минимальный размер повышения оплаты труда – 20% от часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы). Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором, коллективным договором.

3. В какой форме производится выплата заработной платы?
 - а) Выплата заработной платы по письменному заявлению работника может производиться в рублях, в иностранной валюте, а также в не денежной форме.
 - б) Выплата производится в денежной форме в рублях. Допускается выплачивать в не денежной форме до 20 % от общей суммы заработной платы.
 - в) Выплата производится только в денежной форме.

4. Включаются ли компенсационные или стимулирующие выплаты в оклад (должностной оклад) работника?
 - а) Нет.
 - б) Да.
 - в) В должностной оклад работника включаются компенсационные выплаты.

5. Какова периодичность выплаты заработной платы работнику, заключившему трудовой договор с работодателем?
 - а) Заработная плата выплачивается ежемесячно в день, установленный коллективным договором.
 - б) Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.
 - в) Выплачивается по акту выполненных работ.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
16	Оплата труда	0.3

6. В какие сроки должна производиться оплата отпуска?

- а) Не позднее, чем за три дня до его начала.
- б) В любой день выплаты заработной платы.
- в) В зависимости от сроков подачи заявления о предоставлении отпуска в один из дней выплат заработной платы.

7. На одном из участков организации произошла временная приостановка работы по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Оплачивается ли работнику время простоя?

- а) Да, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки или оклада. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, работник обязан сообщить представителю работодателя.
- б) Не оплачивается.
- в) Да, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника при наличии письменного уведомления работодателю о начале простоя.

8. Имеет ли право работник приостановить работы в случае задержки выплаты заработной платы?

- а) Да, имеет право, в случае задержки выплаты на срок более месяца.
- б) Да, имеет право, предупредив работодателя.
- в) Да, если задержка выплаты заработной платы более 15 дней. При этом работник должен известить работодателя в письменной форме о приостановке работы.

9. Каков размер доплат устанавливается работнику за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника при условии, что работник не освобожден от основной работы?

- а) 50 % от оклада отсутствующего работника.
- б) 50 % дополнительно от оклада исполнителя.
- в) Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

10. Производится ли оплата труда работнику за изготовление бракованной продукции?

- а) Да, производится, но по пониженным расценкам.
- б) Вопрос решается в зависимости от степени вины работника: частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам, полный брак оплате не подлежит, а при отсутствии вины работника – оплачивается наравне с годной продукцией.
- в) Нет, не производится.

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Основные положения трудового права