

Типовые вопросы и ответы по оплате труда

Вопрос. Какие сроки для выплаты заработной платы установлены действующим законодательством?

Ответ.

В соответствии с частью шестой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается 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. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены лишь для отдельных категорий работников и только федеральным законом.

В соответствии с частью 8 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Вопрос. Что делать, если работодатель задерживает выплату заработной платы?

Ответ.

В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается 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. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

Если в вашей организации заработная плата выплачивается 1 раз в месяц, это означает, что Ваш работодатель ежемесячно задерживает выплату части Вашей заработной платы на 15 дней и в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса Российской Федерации, он должен нести за это материальную ответственность.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить

их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Вопрос. Из чего состоит заработная плата?

Ответ.

В соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата состоит из трех элементов:

- вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационных выплат (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и т.д.);
- стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат).

Вопрос. Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни?

Ответ.

Согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 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.

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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Вопрос. Для чего нужна средняя заработная плата и как она исчисляется?

Ответ.

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Порядок исчисления средней заработной платы установлен ст. 139 Трудовым Кодексом Российской Федерации. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему 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).

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

Вопрос. В чем отличие выплат стимулирующего и компенсационного характера?

Ответ:

Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и, в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации, зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Стимулирующие выплаты в отличие от выплат компенсационного характера направлены на стимулирование достижения высоких результатов трудовой деятельности, повышение производительности труда и поощрение работников.

В соответствии с пунктом 16 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. № 12) (Единые рекомендации) размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются организацией самостоятельно посредством соглашений,

коллективных договоров, локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы.

Работодатель вправе обоснованно не выплатить или снизить размер выплаты стимулирующего характера при наличии у работника дисциплинарного взыскания и (или) нарушения работников Правил внутреннего распорядка.

Компенсационные выплаты выплачивают за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Обязательные компенсационные выплаты прямо предусмотрены существующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, вместе с тем в договорном порядке могут быть установлены и иные, дополнительные компенсационные выплаты.

К обязательным относятся (статья 146 Трудового Кодекса Российской Федерации): выплаты за труд работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или в местностях с особыми климатическими условиями; за работу в выходные и праздничные дни; за сверхурочную работу и в ночное время; за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Вопрос. Кто устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ)?

Ответ:

Величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

На основании приказа Минтруда России от 24.08.2018 N 550н "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 года" величина прожиточного минимума для трудоспособного населения составляет 11280 рублей.

Таким образом федеральный МРОТ с 1 января 2019 года равен 11280 рублей.

Вопрос. Что такое минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и прожиточный минимум?

Ответ:

Размер МРОТ регулируется Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", а также статьей 133 Трудового Кодекса Российской Федерации, которой устанавливается федеральный и региональный уровень.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

Согласно статье 133 Трудового Кодекса Российской Федерации размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, 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.

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

Прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы, устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации".

Статьей 4 указанного закона предусмотрено, что его величина в целом по Российской Федерации определяется Правительством РФ ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федерального органа

исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

Прожиточный минимум в субъектах Российской Федерации предназначен для:

оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта Российской Федерации при разработке и реализации региональных социальных программ;

оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам;

формирования бюджетов субъектов Российской Федерации;

других установленных федеральным законом целей.

Вопрос. В каких случаях можно обращаться в Роструд?

Ответ:

В случае, если работник считает, что его трудовые права нарушены, то он может обратиться в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя для получения консультации по вопросу соблюдения трудовых прав или проведения контрольно-надзорных мероприятий (электронный сервис "Онлайнинспекция.рф").