

**Трудовое
законодательство**

**Вопросы оплаты
труда**

Правовое регулирование оплаты труда

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата работника представляет собой совокупность следующих денежных выплат:

- 1) **вознаграждение за труд** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- 2) **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);
- 3) **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Основные государственные гарантии по оплате труда

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (МРОТ);
- 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;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, в т.ч. проверки полноты и своевременности выплаты заработной платы;
- ответственность работодателей за нарушение требований трудового законодательства, коллективного договора, соглашения;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Установление минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ)

- ▶ Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.
- ▶ 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**
- ▶ *С 01.01.2021 МРОТ составляет 12 792 руб.*
- ▶ *Как работодателям повысить зарплату до МРОТ-повысить оклад или установить доплату*
- ▶ МРОТ не включает компенсационную выплату –

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (статья 134 ТК РФ)

► Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Согласно письму Минтруда и соцзащиты РФ № 14-3/В-1135 от 26.12.2017 работодатели, которые игнорируют проведение индексации для своих работников (в т. ч. не прописывают порядок ее проведения в коллективном договоре или других локальных документах), могут быть привлечены к административной ответственности по ст. 5.27 (ч. 1) КоАП РФ в виде **предупреждения или штрафа 1000-5000 руб. – для должностных лиц и предпринимателей;**
30000-50000 руб. – для юридических лиц.

Установление заработной платы (статья 135 ТК РФ)

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

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

Условия оплаты труда в трудовом договоре рекомендации

- ▶ Включите в трудовой договор условие о днях выплаты заработной платы, если не прописали его в ПВТР или коллективном договоре (ч. 6 ст. 136 ТК)
- ▶ Указывайте конкретные размеры оклада и доплат.
- ▶ Если работники трудятся в особых климатических условиях, укажите размер районного коэффициента.

Правильное его наименование: районный коэффициент к заработной плате в размере 1.15.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы (Статья 136 ТК РФ)

► При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) О составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;*
- 2) О размерах иных сумм, начисленных работнику, в т.ч. денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;*
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;*
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.*

Форма расчетного листка утверждается приказом

▶ Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

▶ Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

▶ 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 – полный расчет за месяц;

— соответственно, за первую половину месяца – не позднее 30 числа этого месяца

▶ При совпадении дня выплаты заработной платы 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.**

Ограничение удержаний из заработной платы (статья 137 ТК РФ)

► Удержания из заработной платы работника производятся в случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни

▶ Заработная плата, излишне выплаченная работнику *(в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)*, **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

Ограничение размера удержаний из заработной платы (статья 138 ТК РФ)

▶ Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы **не может превышать 20 процентов**, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - **50 процентов заработной платы**, причитающейся работнику.

▶ При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае **должно быть сохранено 50 процентов заработной платы**.

Сроки расчета при увольнении (статья 140 ТК РФ)

- ▶ При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.
- ▶ Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- ▶ В случае спора о размерах причитающихся сумм, работнику выплачивается не оспариваемая сумма.

Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника (статья 141 ТК РФ)

- ▶ Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.
- ▶ Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (статья 142 ТК РФ)

- ▶ Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ.
- ▶ В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения;
- в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства,
- аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и ЧС, 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

▶ 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, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (статья 236 ТК РФ)

► При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, работодатель обязан выплатить их **с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.**

Обязанность по выплате компенсации не зависит от вины работодателя.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ)

- ▶ Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.
- ▶ Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **4 процента** тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ)

► При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации,
- совмещении профессий (должностей),
- сверхурочной работе,
- работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - работнику производятся выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, ПНА трудовым

**Оплата труда при совмещении профессий,
расширении зон обслуживания, увеличении
объема работы или исполнении обязанностей
временного отсутствующего работника без
освобождения от работы, определенной
трудовым договором**

(Статья 151 ТК РФ)

- При совмещении профессий,
 - расширении зон обслуживания,
 - увеличении объема работы или
 - исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы,
- работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

Оплата сверхурочной работы (статья 152 ТК РФ)

▶ Сверхурочная работа оплачивается:

— за первые два часа работы - **не менее чем в полуторном размере,**

— за последующие часы - **не менее чем в двойном размере.**

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

▶ 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.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ)

► Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 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:
 - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,
 - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

▶ 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).*

▶ 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.

Оплата труда в ночное время (статья 154 ТК РФ)

► Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

● *В качестве минимального гарантированного размера доплаты используется установленный Правительством РФ минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время - 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554*

Оплата времени простоя (статья 157 ТК РФ)

▶ Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере **не менее двух третей средней заработной платы работника.**

▶ Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере **не менее двух третей тарифной ставки, оклада.**

▶ Время простоя по вине работника **не оплачивается.**

● *Простоем считается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера*

Понятие гарантий и компенсаций (статья 164 ТК РФ)

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим ТК РФ и другими федеральными законами.

Случаи предоставления гарантий и компенсаций (статья 165 ТК РФ)

► Помимо общих гарантий и компенсаций, *(гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие)*, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- 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 или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника.
- При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Понятие служебной командировки

(статья 166 ТК РФ)

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Кого нельзя направлять в командировку

- беременных женщин (ст. 259 ТК РФ):
 - подростков до 18 лет, *за исключением профессиональных спортсменов и представителей творческих профессий (ст. 268 ТК РФ, ст. 348.8 ТК РФ);*
- внештатных сотрудников, работающих по гражданско-правовому договору, поскольку отношения с ними не регулируются трудовым законодательством (ст. 11 ТК РФ);
- лиц, работающих по ученическому договору, если командировка никак не связана с ученичеством (ст. 203 ТК РФ).

Запрет носит категорический характер и нарушать его нельзя, даже если планируется простая однодневная командировка.

Гарантии при направлении работников в служебные командировки (статья 167 ТК РФ)

► При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

- сохранение места работы (должности)
- и среднего заработка,
- а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 168 ТК РФ)

▶ В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

▶ Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Статья 238 ТК РФ. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный

► Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Неполученные доходы (*упущенная выгода*) взысканию с работника не подлежат.

► Под прямым действительным ущербом понимается:

- реальное уменьшение наличного имущества работодателя
- ухудшение состояния указанного имущества (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества),
- а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

К прямому действительному ущербу могут быть отнесены, например,

- **недостача денежных или имущественных ценностей,***
- **порча материалов и оборудования,***
- **расходы на ремонт поврежденного имущества,***
- **выплаты за время вынужденного прогула или простоя***

Пределы материальной ответственности работника Статья 241 ТК РФ.

► За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность **в пределах своего среднего месячного заработка**, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Применение ограниченной материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка означает, что, если размер ущерба превышает среднемесячный заработок работника, он обязан возместить только ту его часть, которая равна его среднему месячному заработку.

Полная материальная ответственность работника (статья 242 ТК РФ)

► Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю **прямой действительный ущерб в полном размере.**

► Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

- **Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь:**
- за умышленное причинение ущерба,
 - за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения,
 - а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Случаи полной материальной ответственности (статья 243 ТК РФ)

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

(например, согласно ч. 1 ст. 277 ТК полную материальную ответственность за ущерб, причиненный организации, несет ее руководитель).

2) недостатки ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

● *Если ущерб причинен по неосторожности, наступает ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка.*

● *Наличие умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем;*

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (*государственную, служебную, коммерческую или иную*), в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

► Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Письменные договоры о полной материальной ответственности работников (статья 244 ТК РФ)

▶ Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть **о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности**

Минтруд России Постановлением от 31.12.2002 N 85 во исполнение Постановления Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 утвердил следующие документы:

1) Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (приложение N 1);

2) Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества (приложение N2)

● В Перечени включены, например, такие должности и виды работ:

- кассиры, контролеры, кассиры-контролеры;
- директора, заведующие, администраторы помощники, продавцы, товароведы - торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц;
- начальники строительных и монтажных подразделений, прорабы, мастера строительных и монтажных работ;
- заведующие складами, заведующие хозяйством, коменданты зданий, кладовщики, кастелянши;
- работы по приему и выплате всех видов платежей;
- работы по купле, продаже услуг, товаров;
- работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных

Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба (статья 245 ТК РФ)

► При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, **может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.**

▶ Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

▶ По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу.

▶ Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

- ▶ При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем.
- ▶ При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Определение размера причиненного ущерба (Статья 246 ТК РФ)

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения (статья 247 ТК РФ.)

- ▶ До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.
- ▶ Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

▶ Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является **обязательным**.

▶ В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

▶ Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

Порядок взыскания ущерба (статья 248 ТК РФ)

- ▶ Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится **по распоряжению работодателя**.
- ▶ Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

▶ Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то **взыскание может осуществляться только судом.**

▶ При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

► Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

● *По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.*

● *В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.*

▶ С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

▶ Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника (статья 250 ТК РФ)

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.