

**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 формирований 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.