

# • Заработная плата

Оплата труда  
руководителей и главных  
бухгалтеров

Оплата труда при  
совмещении  
профессий

Оплата  
сверхурочной  
работы

Оплата труда  
в ночное  
время

Оплата труда при  
выполнении работ различной  
квалификации

Оплата труда при  
освоении новых  
производств  
(продукции)

Оплата труда при невыполнении  
норм труда, неисполнении  
трудовых (должностных)  
обязанностей

Оплата труда при  
изготовлении продукции,  
оказавшейся браком

Оплата труда в  
особых  
условиях

Оплата труда  
за время  
простоя

Оплата труда выходные,  
нерабочие и праздничные  
дни

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**  
(оплата труда работника)  
(ст. 129, 132 ТК РФ)



ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД



КОМПЕНСАЦИОННЫЕ  
ВЫПЛАТЫ



СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

- Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается
- Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда

Оклад (должностной оклад)

Минимальная заработная плата  
(минимальный размер оплаты труда) - МРОТ

Базовый оклад (базовый должностной  
оклад), базовая ставка заработной платы

Заработная плата (оплата  
труда работника)  
(ст. 129 ТК РФ)



Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оплата труда  
руководителей и главных  
бухгалтеров  
(ст. 145 ТК РФ)



Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяется:

- в организациях, финансируемых из федерального бюджета, - Правительством РФ
- в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами государственной власти соответствующего субъекта РФ
- организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления
- в иных организациях - по соглашению сторон трудового договора.

Оплата труда при  
совмещении профессий  
(ст. 60.2, 151 ТК РФ)



Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

- С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.
- Эта работа может осуществляться путем совмещения профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.
- Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы.
- Работодатель имеет право досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня
- При выполнении этой работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы работнику производится доплата. Ее размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже установленного нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата сверхурочной  
работы  
(ст. 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
- Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, но не ниже установленных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата труда в ночное  
время  
(ст. 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не ниже установленных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

Оплата труда выходные,  
нерабочие и праздничные  
дни  
(ст. 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 (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.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечислением работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством РФ с учетом мнений Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Базовый оклад (базовый  
должностной оклад),  
базовая ставка  
заработной платы  
(ст. 129 ТК РФ)



Минимальные 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.



# • Установление заработной платы

- Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).
- Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе 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 (ст. 135 ТК РФ).
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, разрабатываются Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год (ст. 135 ТК РФ).
- Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы (ст. 135 ТК РФ).
- Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ).

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.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

# • Порядок, сроки, место выплаты заработной платы

- 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 том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
  3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
  4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).
- Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).
- Заработная плата выплачивается:
  - как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;
  - непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).
  - Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
  - Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, расчет при увольнении – в день увольнения (ст. 136 ТК РФ).
  - Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

# • Ответственность работодателя

- Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 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 (ст. 142 ТК РФ).
- В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, но 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 (ст. 142 ТК РФ).
- 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).
- Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, совершенная руководителем из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается в порядке установленном ст. 145.1 УК РФ

Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, 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 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) (ст. 142 ТК РФ).