Важно! Заработная плата работника состоит из следующих элементов:

1) оклад (должностной оклад); тарифная ставка;

2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);

3) стимулирующие выплаты.

Важно! Заработная плата устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (сдельной, повременной, смешанной) и максимальным размером не ограничивается.

Компенсационные выплаты, включаемые в состав заработной платы:

- за работу в особых климатических условиях

- за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;

- за использование в работе работником своего инструмента, механизма;

- за работу с вредными или опасными условиями труда;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и т.п.);

- другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, указанные в ст. 165 ТК РФ, которые производятся:

- 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 (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника.

Стимулирующие выплаты:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (за выслугу лет, за учёную степень и т.п.);

- премии (за выполнение конкретной работы, по итогам отчётного периода и т.п.);

- иные поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (за отказ от курения, за экономию расходуемых материалов и т.п.).

Важно! Условия оплаты труда, установленные коллективным договором, трудовым договором или локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда не может быть менее минимального размера оплаты труда.

Важно! Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается на федеральном уровне. На региональном уровне - в субъекте Российской Федерации устанавливается минимальный размер заработной платы.

В отличие от других выплат, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях в состав МРОТ не входят.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установлены федеральным законом.

В отношении работников обособленного структурного подразделения действует норма о минимальном размере заработной платы, установленная на территории того субъекта федерации, где это структурное подразделение расположено.

Важно! Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

На законодательном уровне порядок такой индексации не определён. Это не освобождает работодателя от обязанности произвести индексацию. Порядок индексации заработной платы определяется в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, индексация заработной платы не проведена, работодатель подлежит привлечению к установленной законом ответственности вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет. Одновременно надзорные или судебные органы обязаны понудить его к устранению допущенного нарушения трудового законодательства, как в части проведения индексации, так и в части принятия локального акта, если таковой отсутствует.

Важно! При выплате заработной платы работник должен получать расчетный листок в письменной форме, который должен содержать информацию:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику

Важно! К иным суммам относятся, в том числе, денежная компенсация за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат.

3) о размерах и основаниях произведенных удержаний

Важно! Размер удержаний не может превышать в каждую выплату заработной платы 20 процентов, а установленных федеральным законом случаях - 50 процентов (ст. 138 Трудового кодекса РФ), а в исключительных случаях - 70 процентов.

К исключительным случаям относятся удержания

- при отбывании исправительных работ;

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

- при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;

- при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;

- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Важно! Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения работы.

Важно! По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на счет, указанный работником в банке (кредитном учреждении) на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Часть заработной платы, но не более 20 процентов от начисленной месячной заработной платы, может выплачиваться в неденежной форме.

 Важно! В следующих видах неденежной формы выплачивать часть заработной платы запрещено:

- боны

- купоны

- долговые обязательства

- расписки

- спиртные напитки

- наркотические вещества

- ядовитые вещества

- вредные вещества

- иные токсические вещества

- оружие

- боеприпасы

другие предметы, в отношении которых установлен запрет или ограничение на их свободный оборот.

 Важно! Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Важно! Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

За нарушение сроков выплаты заработной платы работодатель несет материальную ответственность в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день просрочки. Размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм. Также (в зависимости от масштабов содеянного) он должен быть привлечён к административной или уголовной ответственности.

По общему правилу при увольнении все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены не позднее, чем в последний день работы (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). Иное может быть предусмотрено только соглашением сторон, в соответствии с которым стороны прекратили трудовые отношения. В этом случае соглашение, включающее в себя условие о сроках и размере соответствующей выплаты, должно быть оформлено в письменном виде в 2 экземплярах.

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