

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ДОКЛАД

**С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ,
ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ,
А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ
ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА 3 КВАРТАЛ 2017 Г.**

ОПЛАТА ТРУДА

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 N 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 при увольнении работника.

Стимулирующие выплаты:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (за выслугу лет, за ученую степень и т.п.);
- премии (за выполнение конкретной работы, по итогам отчетного периода и т.п.);
- иные поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (за отказ от курения, за экономию расходов 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 определен. 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:

- бонусы;
- 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. На практике это означает, что разрыв между выплатами не превышает 15 дней.

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

За нарушение сроков выплаты заработной платы работодатель несет материальную ответственность в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки. Также (в зависимости от масштабов содеянного) он должен быть привлечен 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.

ОПЛАТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

Оплата труда в особых условиях и других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере (за счет выплаты соответствующих компенсаций).

К особым условиям труда относятся:

- 1) работа с вредными или опасными условиями труда;
- 2) работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Важно! В следующих случаях заработная плата выплачивается с учетом компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) работа в ночное время;
- 2) выполнение работ различной квалификации;
- 3) при совмещении профессий (должностей);
- 4) сверхурочная работа;
- 5) работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) при освоении новых производств (продукции).

1. Работа с вредными или опасными условиями труда

Заработная плата работников, работающих во вредных или опасных условиях труда, устанавливается в повышенном по сравнению с нормальными условиями труда размере.

Важно! Минимальный размер повышения оплаты труда за работу во вредных или опасных условиях составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу во вредных условиях устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Важно! При отсутствии у работодателя представительного органа работников конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются трудовым договором с работником.

Конкретный размер повышения заработной платы для работников с вредными или опасными условиями труда может быть определен в коллективном договоре (при его наличии).

2. Работа в ночное время

Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях). Ночным временем считается период с 22 часов до 6 часов.

Важно! Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время установлен Правительством РФ для всех систем оплаты труда и составляет 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (или 20% оклада, рассчитанного за час работы в ночное время). Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время как минимум по указанным ставкам.

Доплата начисляется только на часовую тарифную ставку или оклад, рассчитанный за час работы (без учета других доплат и/или надбавок, получаемых работником).

Конкретный размер повышенной оплаты за работу в ночное время устанавливается трудовым договором с работником.

Важно! При наличии в организации представительного органа работников конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен локальным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Кроме того, размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время может быть предусмотрен в коллективном трудовом договоре (при его наличии).

3. Работа в в особых климатических условиях

1. Работа в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним

Важно! За работу в особых климатических условиях оплата труда производится с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок установлены Правительством РФ, нормативными актами бывшего Союза ССР.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов, чем установлены Правительством РФ или нормативными актами бывшего Союза ССР.

Важно! Порядок и условия начисления процентной надбавки:

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчете трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;

- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы - на 10 процентов (до достижения 80 - 100 процентов заработной платы - в зависимости от района Крайнего Севера, до достижения 50 процентов заработной платы - для местностей, приравненных к РКС).

Важно! Порядок и условия начисления процентной надбавки молодежи (работникам, не достигшим 30 лет):

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчете трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;

- проживание в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, - не менее 1 года;

- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы (для РКС), за каждые шесть месяцев работы (для МКС) (до достижения 80 процентов заработной платы - РКС, 50 процентов заработной платы - МКС).

2. Работа в безводных, высокогорных и пустынных местностях

Важно! За работу в безводных, высокогорных и пустынных местностях оплата труда производится с применением соответствующих коэффициентов к заработной плате.

Порядок и условия применения коэффициента устанавливаются нормативными правовыми актами федерального уровня.

4. Выполнение работ различной квалификации

Квалификация - это степень профессиональной обученности и подготовленности работника к выполнению трудовой функции по конкретной специальности.

Важно! При оплате труда за выполнение работ различной квалификации работодатель обязан соблюдать следующий порядок:

- 1) при повременной оплате труда - труд работника оплачивается по работе с более высокой квалификацией;

- 2) при сдельной оплате труда - труд работника оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

Важно! При поручении работнику (в связи с характером производства) со сдельной оплатой труда выполнения работ, тарифицируемых ниже присвоенного работнику разряда, работодатель обязан выплатить работнику межразрядную разницу.

5. Совмещение профессий (должностей)

Совмещение профессий (должностей) осуществляется в рамках одного трудового договора. В этом его отличие от внутреннего совместительства. Совмещение профессий (должностей) осуществляется без освобождения от основной работы. В этом его отличие от временного перевода на другую работу.

Важно! К данному виду повышенной оплаты относятся следующие виды дополнительной работы, выполняемой работником в течение рабочего дня без освобождения от своей основной работы:

- совмещение профессий (должностей);

- расширение зон обслуживания;

- увеличение объема работ;

- исполнение обязанностей (их части) временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

Важно! Размер доплаты за выполнение указанной работы определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Максимальный размер доплаты законом не ограничен.

6. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре.

Повышенная оплата работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в праздничные нерабочие дни не может быть выплачена дважды (вначале как за сверхурочную работу, а потом как за работу в праздник).

Важно! Минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени:

1. Работникам, получающим месячный оклад:

- первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;
- последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада.

2. Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам,

- в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы.

3. Сдельщикам:

- первые два часа оплачиваются не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы - не менее чем по двойным сдельным расценкам.

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

7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

Оплата труда не менее чем в двойном размере производится в следующих случаях:

- работник работал в установленный ему Правилами ВТР выходной день (дни),

Если для работника по Правилам ВТР суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели, то суббота и воскресенье являются для него обычными рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере.

- работник работал в один (несколько) нерабочих праздничных дней, установленных ст. 112 Трудового кодекса РФ.

Важно! Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день:

- при сдельной оплате труда - по двойным сдельным расценкам;
- при оплате труда по дневным и часовым тарифным ставкам - по двойной дневной или часовой тарифной ставке;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в зависимости от отработанной в месяце нормы рабочего времени.

Важно! Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата работы в праздничные и выходные дни производится в следующем порядке:

- если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере одинарной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада);
- если работа в выходной день производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

Важно! Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным актом (принятым с учетом мнения представительного органа работников), трудовым договором.

По желанию работника вместо повышенной оплаты работа в выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. В этом случае оплата работы в выходной день производится в одинарном размере, а предоставленный другой день отдыха не оплачивается.

Важно! Оплата работы в выходной и праздничный день творческих работников, указанных в перечне должностей, утв. постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252, определяется коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.

8. Освоение новых производств (продукции)

В период освоения новых производств (продукции) работнику может сохраняться прежняя заработная плата.

Важно! Возможность сохранения прежней заработной платы предусматривается в коллективном договоре (при его наличии), трудовом договоре.

Под термином "прежняя заработная плата" следует понимать средний заработок работника, исчисленный по правилам ст. 139 ТК РФ.

ВОЗМОЖНЫЕ СЛУЧАИ УМЕНЬШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Изменение условий трудового договора, в том числе в части уменьшения заработной платы, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Однако в некоторых

случаях заработная плата за месяц может быть выплачена в меньшем, чем установлено в трудовом договоре, размере без получения согласия работника.

Важно! В следующих случаях возможно уменьшение заработной платы работника:

- невыполнение норм труда (ст. 155 Трудового кодекса РФ),

Под невыполнением норм труда следует понимать выполнение меньшего объема работы, невыполнение установленного задания, недостижение установленного количественного результата и т.п.

- неисполнение трудовых (служебных) обязанностей (ст. 155 Трудового кодекса РФ),

Обязанности должны быть зафиксированы в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах работодателя, а работник должен быть ознакомлен с ними под расписку (ст. 21, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

- простой (ст. 157 Трудового кодекса РФ),

- изготовление продукции, оказавшейся браком (ст. 156 Трудового кодекса РФ).

1. Оплата труда при невыполнении норм труда или неисполнении трудовых обязанностей

Важно! Размер оплаты труда в случае невыполнения норм труда (если труд нормирован) или неисполнении трудовых (служебных) обязанностей (если труд не нормирован) зависит от причины невыполнения нормы труда или неисполнения трудовых (служебных) обязанностей:

- причины, обусловленные виной работника;

Вина работника может выражаться в нарушении им технических или технологических норм, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, отказе от выполнения работы без уважительных причин и т.п.

- причины, обусловленные виной работодателя;

Вина работодателя может заключаться в непредоставлении работы, обусловленной трудовым договором, в необеспечении нормальных условий для выполнения работником норм труда т.п.

- причины, не зависящие ни от работника, ни от работодателя.

Причины, не зависящие от работника и работодателя, могут выражаться в обстоятельствах чрезвычайного, непредвиденного характера (стихийное бедствие, карантин и т.п.).

Важно! Наличие вины (или ее отсутствия) должно быть установлено и зафиксировано в документах.

При наличии вины работника производится оплата нормируемой части в соответствии с объемом выполненной работы.

При наличии вины работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

По не зависящим ни от работника, ни от работодателя причинам оплата труда производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

2. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Под браком при изготовлении продукции следует понимать понижение качества продукции в результате отклонения в процессе ее изготовления от установленных технических условий и государственных стандартов, санитарных норм и правил, строительных норм и правил, а также других документов, которыми установлены обязательные требования к качеству товаров, работ, услуг.

Важно! Размер оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, также зависит от наличия или отсутствия вины работника в этом.

Если в производстве брака вины работника нет, оплата бракованной продукции производится наравне с годной продукцией. Причина и процент брака, а также степень годности продукции значения не имеют.

Важно! Отсутствие вины работника может заключаться в наличии брака сырья (материалов), из которых производится продукция, подтвержденного документально.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от годности продукции.

Важно! Полный брак по вине работника не оплачивается.

Работа допустившего брак работника, выполненная им для исправления бракованной по его вине продукции, оплате не подлежит.

3. Оплата времени простоя

Важно! При простое у работника отсутствует необходимый объем работы. При невыполнении норм труда работа предоставлена, но не обеспечены условия, необходимые для ее выполнения.

Важно! Оплата времени простоя зависит от того, по чьей вине он произошел:

- работодателя,
- работника,
- в отсутствие вины работника и работодателя.

Важно! Время простоя по вине работодателя – временная приостановка работы по причинам технологического, экономического, технического или организационного характера.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Оплата производится исходя из средней заработной платы – среднечасовой (при длительности простоя менее одного рабочего дня) и среднедневной (при простое в течение всего рабочего дня и более).

Одним из случаев простоя по вине работодателя является период, в течение которого работник отказывался от выполнения работы, которая непосредственно угрожала его жизни и здоровью (см. ст. 379 ТК РФ).

Важно! Коллективным договором, локальным актом может быть предусмотрен повышенный размер оплаты времени простоя по вине работодателя.

Простой по не зависящим ни от работника, ни от работодателя причинам оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Важно! Коллективным договором, локальным актом может быть предусмотрен повышенный размер оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

Причинами, не зависящими от работника и работодателя, может быть выход из строя оборудования либо другие обстоятельства, делающие невозможными выполнение работником работы. Работнику, не участвовавшему в забастовке, но в связи с ней не имевшему возможности выполнять свою работу, оплата производится как при простое не по вине работника. Однако вина работодателя в данном случае также отсутствует.

Важно! Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя о начале простоя, вызванного указанными причинами.

Важно! Простой по вине работника не оплачивается.

Вина работника в возникновении простоя может выражаться в неизвещении им работодателя об обстоятельствах, которые могут привести к простую, если эти обстоятельства были известны работнику и он мог их оценить.

4. Особенности простоя у творческих работников

Важно! Неучастие творческих работников в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений не является простоем.

Время неучастия творческих работников в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений простоем не является и может быть оплачено, если это предусмотрено в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Размер и порядок оплаты творческим работникам времени неучастия в творческом процессе устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Важно! Удержания из заработной платы могут производиться только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами:

- погашение задолженности перед работодателем (ст. 137 Трудового кодекса РФ);
- возмещение ущерба, причиненного работодателю виновными действиями работника (глава 39 Трудового кодекса РФ);
- исполнение решения суда (по исполнительным документам) (ст. 138 Трудового кодекса РФ);
- в результате исполнения работодателем обязанностей налогового агента по исчислению налога на доходы физических лиц;
- исполнение воли работника на удержание (если такая возможность предусмотрена федеральным законом) (ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ).

Важно! По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов от суммы заработка. Размер удержаний по нескольким исполнительным листам не должен превышать 50 процентов суммы заработной платы работника (ч. 2 ст. 138 ТК РФ).

В виде исключения для некоторых видов удержаний предельный размер удержания может быть повышен.

1. Удержания для погашения задолженности перед работодателем

Важно! Погашение задолженности перед работодателем производится по одному из следующих оснований:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи с переводом на другую работу в другую местность;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок (повторная выплата заработной платы за один рабочий период, аванса на одну командировку и т.п. счетной ошибкой не признается);
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса РФ);
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника при простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Важно! Работодатель не вправе производить удержание за неотработанные дни отпуска в следующих случаях:

- если работник увольняется в связи с отказом от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности (п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- если работник уволен в связи со смертью (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи со смертью работодателя - физического лица (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с признанием судом работника умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с признанием работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации (п. 7 ч. 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ).

Важно! Работодатель обязан соблюсти порядок удержания сумм в счет погашения задолженности перед ним (кроме удержания сумм за неотработанные дни отпуска при увольнении работника):

- решение об удержании работодатель обязан принять в срок не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат;
- работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Важно! При несогласии работника с основанием или размером удержания работодатель не вправе его производить.

Удержание производится только из заработной платы, т.е. вознаграждения за труд, стимулирующих и компенсационных выплат (в том числе при увольнении). Иные излишне выплаченные работнику суммы могут быть взысканы через суд.

2. Удержания для возмещения ущерба, причиненного работодателю по вине работника

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Работодатель не может взыскать с работника неполученные доходы (упущенную выгоду).

Важно! За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Важно! В случаях, установленных ст. 243 Трудового кодекса РФ, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, то есть к возмещению причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном объеме.

3. Исполнение решения суда по исполнительным документам

Работодатель обязан, а работник не вправе препятствовать работодателю удерживать из заработной платы суммы, указанные в исполнительных документах, выданных на основании решения (приговора) суда.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после вычета налогов. При этом удержание и вычет суммируются. Их сумма не должна превышать 20 (50, 70) процентов заработка.

Важно! В виде исключения из общего правила размер удержаний может достигать 70 процентов заработка при:

- отбывании работником исправительных работ,
- взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица,
- возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца,
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Важно! Работодателю запрещено производить удержание из следующих выплат, полагающихся работнику (ч. 4 ст. 138 Трудового кодекса РФ, п. 8 ч. 1 ст. 101 Федерального закона "Об исполнительном производстве"):

- денежные суммы в счет возмещения вреда,
- выплаты в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;
- выплаты в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;
- денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка;
- денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с регистрацией брака;
- денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи со смертью родных.

4. Удержания из заработной платы для исполнения обязанности налогового агента

Налоговый агент (работодатель) обязан удержать начисленную сумму налога непосредственно из доходов налогоплательщика (работника) при их фактической выплате.

Важно! Сумма налога не должна превышать 50 процентов от суммы выплаты.

Общий размер налогового удержания не должен превышать 20 процентов заработной платы.

5. Удержания из заработной платы по волеизъявлению работника

Важно! Работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о производстве удержания из своей заработной платы. Воля работника должна быть выражена в письменной форме.

При наличии заявления работника о перечислении удержанных из его заработной платы сумм в качестве профсоюзных членских взносов, работодатель не вправе ему в этом отказать.

Важно! Работодатель не вправе взимать с работника плату за перечисление профсоюзных членских взносов.

Порядок перечисления профсоюзных взносов определяется коллективным договором, соглашением.

Важно! Работодатель обязан перечислять профсоюзные членские взносы ежемесячно и своевременно.

Работник вправе обратиться к работодателю с заявлением об удержании из заработной платы и последующем направлении удержанных денежных средств на другие цели – погашения кредита, оплату учебы и т.п. В отличие от профсоюзных взносов, работодатель не обязан возлагать на свою бухгалтерию какие-либо дополнительные обязанности в этой части, однако может сделать это на основании соглашения с работником.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ ОПЛАТЫ ОТПУСКА И ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК

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

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

При расчете среднего заработка для отпусков учитываются календарные дни, а не рабочие.

Важно! При расчете средней заработной платы для оплаты отпусков и компенсации за неиспользованный отпуск используется средний дневной заработок. Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество календарных дней в периоде, подлежащем оплате.

Количество календарных дней в учетном периоде выводится на основании Производственного календаря на конкретный год.

Важно! Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев (расчетный период).

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).

В указанный период не включаются время и начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем не по своей вине;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты.

Важно! Ежемесячная премия, начисленная в расчетном периоде, включается в расчет по одной за каждый показатель премирования за каждый месяц расчетного периода.

Премии за период свыше месяца, но не больше расчетного периода, начисленные в расчетном периоде, включаются в расчет по одной за каждый показатель.

Премия за период больше расчетного, начисленная в расчетном периоде, включается в расчет в размере месячной части за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода.

Премия по итогам года включается в расчет, если она начислена за год, предшествующий периоду, за который сохраняется средний заработок. При этом не имеет значения, начислена эта премия в расчетном периоде или после него.

Если расчетный период отработан не полностью, то премии, начисленные с учетом фактически отработанного в расчетном периоде времени, включаются в расчет полностью. При этом премии, начисленные без учета фактически отработанного времени, учитываются в сумме, пропорциональной времени, отработанному в расчетном периоде.

Важно! Средний дневной заработок (выплаты, участвующие в расчете среднего заработка) подлежит индексации, если оклады были повышены всем работникам организации или структурного подразделения (филиала, отдела, цеха и т.д.), в котором трудится работник.

При этом не подлежат индексации премии и другие доплаты, установленные:

- в диапазоне значений (к примеру, от 10% до 30% оклада);

- в абсолютных размерах (например, 10 000 руб.);

- не к окладам (например, 2 процента от суммы продаж).

Выплаты индексируются на коэффициент, который рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Коэффициент} = (\text{Оклад после индексации}) / (\text{Оклад до индексации}).$$

Важно! Если за последние 12 календарных месяцев работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода, для расчета среднего заработка используется заработная плата, начисленная за предыдущие 12 календарных месяцев.

Если работник уходит в отпуск в первый месяц работы, то средний дневной заработок рассчитывается за период с первого дня работы до начала отпуска.

Если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за 12 календарных месяцев, предшествующих расчетному периоду, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Средний заработок для оплаты отпусков и компенсации за неиспользованный отпуск рассчитывается по следующей формуле:

$$СЗ = СДЗ \times ДО,$$

где:

СЗ - средний заработок;

СДЗ - средний дневной заработок;

ДО - количество дней отпуска, в т.ч. неиспользованного.

Средний дневной заработок для оплаты отпуска, предоставляемого в календарных днях, исчисляется по следующей формуле (в том числе при работе на условиях неполного рабочего времени):

Средний дневной заработок = (Заработная плата за расчетный период) / (Количество дней в расчетном периоде)

Формула для расчета количества дней в полностью отработанном расчетном периоде выглядит следующим образом:

$$\text{Количество отработанных дней} = 12 \times 29,3$$

Формула для расчета количества дней в не полностью отработанном месяце расчетного периода выглядит следующим образом:

$$ОД = ДОВ / (КД \times 29,3),$$

где:

ОД - количество отработанных дней;

ДОВ - количество календарных дней, приходящихся на отработанное время в данном месяце <*>;

<*> Не включаются календарные дни, когда работник:

- был в отпуске;

- был на больничном или в командировке;

- по другим причинам был освобожден от работы с сохранением среднего заработка (например, ему предоставлялись дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом).

КД - количество календарных дней в месяце.

Средний дневной заработок для оплаты отпуска, предоставляемого в рабочих днях, исчисляется по следующей формуле (в том числе при работе на условиях неполного рабочего времени):

Средний дневной заработок = (Заработная плата за расчетный период) / (Количество отработанных дней <*>)

<*> Количество отработанных дней считается по календарю 6-дневной рабочей недели.

Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Компенсация} = ((КМ \times О) / 12 - ИДО) \times СДЗ,$$

где:

КМ - количество месяцев работы, включаемых в стаж работы, дающий право на отпуск <*>;

<*> В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

О - продолжительность отпуска, установленная работнику в соответствии с трудовым законодательством и локальными актами работодателя (либо "установленная работнику трудовым договором");

ИДО - количество использованных работником дней отпуска с момента трудоустройства;

СДЗ - средний дневной заработок.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Важно! В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Компенсация за неиспользованный отпуск и отпускные считаются одинаково. Разница в сумме может возникнуть, если период предоставления отпуска и период, за который рассчитывается компенсация, разные. Например, отпуск предоставляется в феврале, а компенсация выплачивается в ноябре. Поскольку заработок в течение года может меняться, то среднедневной заработок в феврале и ноябре одного года может быть разным.

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Оплата работы в выходной день

Вопрос:

Как должна оплачиваться работа в выходные и праздничные дни согласно изменениям, внесенным Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" в статью 153 ТК РФ? Осталась ли возможность у работника при работе в выходные и праздничные дни выбрать одинарную дневную ставку и дополнительный день отдыха вместо оплаты своей работы в двойном размере?

Ответ:

По общему правилу, работа в выходные и праздничные дни по-прежнему оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день по-прежнему может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха с согласия работника. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Правовое обоснование:

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - не менее чем по двойным сельским 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.

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).

Согласно ч. 4 ст. 153 ТК РФ 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.

Установление надбавки за совмещение

Вопрос:

Сотрудник А принят подсобным рабочим, получает оклад 10 000 руб. Сотрудник Б принят землекопом, получает оклад 9000. И сотрудник А, и сотрудник Б совмещают профессию стропальщика, содержание и объем работы по совмещаемой профессии у сотрудников одинаковы. За выполнение дополнительной работы сотрудникам установлена

доплата - 10% от должностного оклада по основной работе; то есть за совмещение профессии стропальщика сотрудник А получает 1000 руб., а сотрудник Б - 9000. Ст. 151 ТК РФ установлено, что размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Должен ли размер доплаты у сотрудника А и сотрудника Б быть одинаков при одинаковом содержании и объеме дополнительной работы, является ли это нарушением?

Ответ:

Да, должен, в описанной ситуации размер доплаты за выполнение дополнительной работы по профессии стропальщика у работников должен быть одинаковый, поскольку они выполняют одинаковый объем работ.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ 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 (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей) (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ).

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 132 ТК РФ запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Оформление приказа при надбавке за совмещение

Вопрос:

С работником заключен трудовой договор, в котором сразу прописано, что наряду с основной работой работник совмещает работу по второй должности. За совмещение работнику трудовым договором устанавливается доплата в размере 10% от оклада по основной должности. В организации используется унифицированная форма приказа о приеме на работу. Нужно ли в этом случае в строке "надбавка" указывать доплату за совмещаемую должность? И как ее указывать, если форма предполагает указание суммы цифрами, а в трудовом договоре указана выплата в процентах?

Ответ:

Работодателю следует издать отдельный приказ о совмещении, в котором будет указан характер дополнительной работы, срок и размер оплаты.

В приказе о приеме на работу не нужно указывать доплату за совмещаемую должность.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 60.2 ТК РФ 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 (статья 151 Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Кодекса).

Включение районного коэффициента в состав оклада

Вопрос:

Правомерна ли формулировка в заключенном трудовом договоре, что установленный оклад в размере 40 000 включает в себя районный коэффициент? Ведь оклад представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, т.е. районный коэффициент не является составной,

формирующий оклад работника частью? В выданном расчетном листке в начислениях заработной платы нет строки "районный коэффициент", только указанный выше оклад и премия, значит, он не начисляется?

Ответ:

1. Нет, неправомерна. Если работнику устанавливается окладная система оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате, то размер оклада и районного коэффициента в трудовом договоре необходимо указывать отдельно.

2. Районный коэффициент не должен включаться в оклад работника.

3. Если в организации применяется районный коэффициент к заработной плате, то в расчетном листке обязательно должна быть отдельная строка с указанием размера коэффициента.

Правовое обоснование:

Согласно абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор условиями.

В соответствии с ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – 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).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ч. 4 ст. 129 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 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 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.

Средний заработок при увольнении по сокращению штата

Вопрос:

Работник сокращен 7 июня 2017 года. 12 сентября 2017 года он обратился в организацию за выплатой заработка за третий месяц. Документы, подтверждающие право на выплату заработка за третий месяц (трудовая книжка и паспорт), были в бухгалтерию предоставлены, а Справка из ЦЗН по трудоустройству была передана главному бухгалтеру, но до сих пор денег работник не получил. В какой срок организация должна произвести выплату?

Ответ:

Средний заработок, сохраняемый за работником за второй и третий месяцы после увольнения в связи с сокращением численности или штата организации, выплачивается работнику по истечении соответствующего месяца в ближайший после его обращения день, установленный в организации для выплаты заработной платы.

Правовое обоснование:

В соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

Согласно п. 12 Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций, утвержденного Постановлением

Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.03.1988 N 113/6-64 выплата сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства производится после увольнения работника по прежнему месту работы в дни выдачи на данном предприятии заработной платы по предъявлению паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения - и справки органа по трудоустройству (кроме лиц, уволенных в связи с реорганизацией или ликвидацией предприятия).

Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ (ч. 1 ст. 423 ТК РФ).