

Департамент культуры и национальной политики Кемеровской области
Государственное бюджетное учреждение культуры
Кемеровская областная научная библиотека им. В. Д. Федорова
Публичный центр правовой и социальной информации



Оплата труда

Электронная выставка

Лучшева Н. С.
Масальская М. В.

[Просмотр](#)

- Содержание

- Введение
- Заработная плата
- Формы оплаты труда
- Установление заработной платы
- Тарифная система оплаты труда
- Порядок, сроки, место выплаты заработной платы
- Ответственность работодателя

• Введение

Для эффективной деятельности руководство любой организации должно осуществлять соответствующие действия, побуждающие работников к заинтересованности в своем труде.

Оплата труда - одна из важнейших функций управления кадрами.

К Общероссийскому дню библиотек подготовлена электронная выставка «Оплата труда».

Главной целью электронной выставки: просвещение трудящихся по правовому регулированию оплаты труда.

В структуру электронной выставки включены:

- Заработная плата;
- Формы оплаты труда;
- Установление заработной платы;
- Тарифная система оплаты труда;
- Порядок, сроки, место выплаты заработной платы ;
- Ответственность работодателя.

• 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 

[К содержанию](#)

[Выход](#)

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).

Обратно

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.

Обратно

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 при
выполнении работ
различной квалификации 
(ст. 150 ТК РФ)

При выполнении работником работ различной квалификации:

- с повременной оплатой труда его труд оплачивается по работе более высокой квалификации
- со сдельной оплатой труда его работа оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

 Обратнo

Оплата труда при освоении
новых производств
(продукции)
(ст. 158 ТК РФ)



Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

← Обратнo

Оплата труда при
невыполнении норм труда,
неисполнении трудовых
(должностных)
обязанностей
(ст. 155 ТК РФ)



Оплата труда работника производится, если указанные случаи произошли:

- по вине работодателя – в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени
- по вине работника – в соответствии с объемом выполненной работы (оплата нормируемой части заработной платы) производится в соответствии с объемом выполненной работы
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника - за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

←
Обратно

Оплата труда при
изготовлении продукции,
оказавшейся браком
(ст. 156 ТК РФ)



- Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.
- Полный брак - по вине работника оплате не подлежит.
- Частичный брак оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

←
Обратно

Оплата труда в особых
условиях
(ст. 146-148 ТК РФ)



На тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда оплата труда устанавливается:

- в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами для нормальных условий труда
- не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

Минимальные размеры и условия повышения оплаты труда работникам устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии, конкретные размеры - работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором

На работах в местностях с особыми климатическими условиями оплата труда производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Обратно

Оплата труда за время
простоя
(ст. 157 ТК РФ)



по вине работодателя – в размере не менее двух третей средней заработной платы работника

- по вине работника не оплачивается
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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.

Оклад (должностной
оклад)
(ст. 129 ТК РФ)



Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат.

Обратно

Тарифная сетка
(ст. 143 ТК РФ)



Совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

←
Обратно

Минимальная заработная
плата (минимальный
размер оплаты труда) –
МРОТ
(ст. 133 ТК РФ)



Устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

- Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Обеспечивается:
 - организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
 - организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
 - организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
 - другими работодателями - за счет собственных средств.
- Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Обратно

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.

Обратно

Тарифный коэффициент



Отношение часовой или дневной ставки оплаты труда, установленной применительно к данному разряду тарифной сетки, к соответствующей ставке оплаты труда по низшему разряду. Например, если часовая ставка оплаты труда по восьмому разряду в пять раз выше, чем по первому, то тарифный коэффициент равен пяти.



Обратно

Тарифный разряд
(ст. 143 ТК РФ)



Величина, отражающая сложность труда и
уровень квалификации работника.

Обратно

Квалификационный разряд
(ст. 143 ТК РФ)



Величина, отражающая уровень
профессиональной подготовки работника.

Обратно

Тарификация работ
(ст. 143 ТК РФ)



Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

← Обратно

Тарифная ставка
(ст. 129 ТК РФ)



Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Обратно

• Формы оплаты труда

- Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).
- Оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

Выплата заработной платы не допускается в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот (ст. 131 ТК РФ).

• 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).

• Тарифная система оплаты труда

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий (ст. 143 ТК РФ) .

- Тарифный разряд
- Тарификация работ
- Квалификационный разряд

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя:

Тарифная
ставка



Оклад
(должностной
оклад)



Тарифная
сетка



Тарифный
коэффициент



- Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации (ст. 143 ТК РФ).
- Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ст. 143 ТК РФ).
- Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК РФ).
- Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп (ст. 144 ТК РФ).

[К содержанию](#)

[Выход](#)

• 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).

Оклад (должностной
оклад)
(ст. 129 ТК РФ)



Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат.

←
Обратно