|  |  |
| --- | --- |
| **Ответы на вопросы по оплате труда** | |
| **Вопрос** | **Ответ** |
| 1. Из чего состоит заработная плата? | В соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.  Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата состоит из трех элементов:  вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;  компенсационных выплат (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и т.д.).;  стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий иных поощрительных выплат). |
| 2.Какие сроки для выплаты заработной платы установлены действующим законодательством? | В соответствии с частью шестой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены лишь для отдельных категорий работников и только федеральным законом.  В соответствии с частью 8 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. |
| 3.Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни? | Согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации 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. |
| 4.В чем отличие выплат стимулирующего и компенсационного характера? | Размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и, в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации, зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.  Стимулирующие выплаты в отличие от выплат компенсационного характера направлены на стимулирование достижения высоких результатов трудовой деятельности, повышение производительности труда и поощрение работников.  Работодатель вправе обоснованно не выплатить или снизить размер выплаты стимулирующего характера при наличии у работника дисциплинарного взыскания и (или) нарушения работников Правил внутреннего распорядка.  Компенсационные выплаты выплачивают за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Обязательные компенсационные выплаты прямо предусмотрены существующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, вместе с тем в договорном порядке могут быть установлены и иные, дополнительные компенсационные выплаты.  К обязательным относятся (статья 146 Трудового Кодекса Российской Федерации): выплаты за труд работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или в местностях с особыми климатическими условиями; за работу в выходные и праздничные дни; за сверхурочную работу и в ночное время; за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. |
| 5.Какие надбавки и доплаты положены тем, кто работает в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям? Как они исчисляются? | Трудовым кодексом РФ и Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" помимо "общих" компенсационных выплат, производимых при отклонении от нормальных условий труда ("за вредность", работу в ночное время, выходные дни, сверхурочную работу и др.), предусмотрены специальные компенсации за работу в особых климатических условиях:  - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;  - районный коэффициент к заработной плате (размер устанавливается в зависимости от конкретной местности и сферы деятельности работодателя в диапазоне от 1,1 до 3)  И процентная надбавка, и районный коэффициент начисляются сверх заработной платы работников, включающей вознаграждение за труд (оклад, или тарифные ставки, или сдельные расценки), прочие (помимо "северных") компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.  Районный коэффициент и процентная надбавка не начисляется "друг на друга", на сумму среднего заработка, выплачиваемого работнику в определенных случаях (так как он уже учитывает "северные" доплаты), на социальные и прочие выплаты, не входящие в систему оплаты труда (материальная помощь и др. выплаты, не связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей). |
| 6.Как начисляются процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера? | В соответствии с общим порядком начисления указанных процентных надбавок, установленным Инструкцией о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами» (утв. приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2) процентные надбавки начисляются на заработок в следующих размерах:  а) в Камчатском крае (за исключением Корякского округа и Алеутского муниципального района) – 10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении шестидесятипроцентной надбавки – 10 % заработка за каждый последующий год работы до достижения 80 % заработка;  б) в Корякском округе и Алеутском районе Камчатского края – 10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы, до достижения 100 % заработка. |
| 7. Чем отличается МРОТ и минимальной заработной платы? | Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – это законодательно установленный минимум оплаты труда в месяц.  МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.  Право работника на получение заработной платы не ниже МРОТ гарантируется ТК РФ, в соответствии со ст. 133 ТК РФ утвержденный МРОТ действует на территории всей страны и не может быть менее прожиточного минимума трудоспособного населения.  С 1 января 2022 года в Российской Федерации размер МРОТ составляет 13 890 рублей.  Минимальная заработная плата (далее – МЗП) - наименьшая величина оплаты труда работника, допустимая в определенном субъекте РФ.  Так, в Камчатском крае при применении к МРОТ коэффициента 2,6 уровень МЗП составил 36 114 рублей, в Корякском округе при 2,8 уровень МЗП составит 38 892 рубля, в Алеутском муниципальном округе при коэффициенте 3,0 – 41 670 рублей. |
| 8.Чем отличаются системы оплаты труда при совместительстве и совмещении? | Согласно ч. 1 ст. 285 ТК РФ, оплата труда лиц, работающих по **совместительству**, производится **пропорционально отработанному времени**, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных заключаемым сторонами трудовым договором.  При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.  Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.  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. |
| 9. Какие особенности оплаты труда за работу во вредных условиях? | Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.  Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.  Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. |