

Конституцией Российской Федерации установлено, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. (статья 7, 37).

Заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ).

Важно знать!!!!!!

В силу ст. 135 ТК РФ зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно ч. 4 ст. 8 ТК РФ нормы ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством не подлежат применению.

Сроки и порядок выплаты заработной платы.

Трудовым кодексом предусмотрена обязанность работодателя выплачивать заработную плату 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 (ч. 6 ст. 136 ТК РФ).

Обратите внимание! Выдача заработной платы один раз в месяц является нарушением трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработка производится накануне этого дня.

ПРОКУРАТУРА КОМСОМОЛЬСКОГО РАЙОНА г. ТОЛЬЯТТИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ



«ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ И ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»



**ТОЛЬЯТТИ
2018**

Установление заработной платы трудовым договором предусмотрено ст. 57 ТК РФ, согласно которой в трудовом договоре должны быть указаны условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Изменение условий оплаты труда, указанных в трудовом договоре, может допускаться по соглашению сторон — путем заключения письменного соглашения к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ), либо по ст. 74 ТК РФ в одностороннем порядке.

О предстоящих изменениях условий оплаты труда, а также о причинах, их вызвавших, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

При введении и изменении условий оплаты труда запрещается какая бы то ни было дискриминация (ч. 2 ст. 132 ТК РФ), например необоснованное уменьшение заработной платы.

Удержание из заработной платы.

В статье 137 ТК РФ перечислены случаи удержания из зарплаты, к которым относятся:

- возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет зарплаты;
- погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- удержания при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Перечень случаев удержания, установленный ст. 137 ТК РФ, закрытый и удержать деньги по другим основаниям работодатель не может

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Статьей 145.1 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность за полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, а также уголовная ответственность за частичную невыплату свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации.

Под **частичной** невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

С целью получения консультации по защите трудовых прав необходимо обратиться в Государственную инспекцию труда в Самарской области

443068, г. Самара, ул. Ново-Садовая, д. 106А.

тел. 263-54-72

тел. 263-56-84

e-mail: git63so@git63.ru