

Заработная плата (оплата труда работника) — 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).

Законодательство о труде содержит следующие виды оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда:

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Оплата устанавливается в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам составляет 4 % 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, либо коллективным договором, трудовым договором.

Оплата при выполнении работ различной квалификации

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится по работе более высокой квалификации, если установлена повременная оплата труда. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. Если сдельщику поручается работа ниже его разряда, то работодатель обязан выплатить межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).

Оплата при совмещении профессий (должностей) и замещении отсутствующего работника

За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

Оплата сверхурочной работы

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени разделяется на сверхурочную (если инициатива исходит от работодателя) и работу по совместительству (если инициатива исходит от работника).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в 1,5-м размере, за последующие часы - не менее чем в 2-м размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором или трудовым договором. Работа по совместительству оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки (ст. 152 ТК РФ).

Оплата работы в ночное время

Оплата труда в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

Минимальный размер оплаты за работу в ночное время 20% часовой тарифной ставки должностного оклада (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

Оплата в выходные и праздничные дни

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

- сдельщикам - не менее чем по двум сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

Оплата при невыполнении норм выработки

При невыполнении норм труда по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Если нормы труда не выполнены по вине работника, то оплата производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Оплата при браке продукции

Если бракованная продукция была произведена не по вине работника, его труд оплачивается в полном размере. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Оплата труда при изготовлении частичного брака по вине

работника производится в зависимости от степени годности продукции, т.е. частичный брак оплачивается по пониженным расценкам (ст. 156 ТК РФ).

Оплата времени простоя

Оплата времени простоя зависит от наличия вины работника или работодателя. Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 74 ТК РФ). Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Если в простое не виноваты ни работодатель, ни работник, то работнику гарантируется оплата в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

Обязательным условием для оплаты простоя в указанных случаях является предупреждение работником работодателя в письменной форме. Время простоя по вине работника не оплачивается, т.е. он не вправе претендовать на гарантии, установленные ст. 157 ТК РФ

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ), но не ниже минимального размера оплаты труда (минимальный размер оплаты труда в РФ с 1 января 2015 года установлен в размере 5965 рублей).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их

с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 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.

За нарушение законодательства об оплате труда предусмотрена уголовная и административная ответственность (статья 5.27 КоАП РФ, статья 145.1 УК РФ).

При нарушении Ваших трудовых прав, Вам необходимо обратиться:

- в государственную инспекцию труда в Иркутской области адрес: 664007, г. Иркутск, ул. Софьи Перовской, 30, тел. (3952)20-54-21;
- в прокуратуру, по месту регистрации предприятия;
- в суд, по месту нахождения предприятия, в течение 3-месяцев с момента нарушения ваших права.

При обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых правоотношений, работники освобождаются от уплаты госпошлины и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

