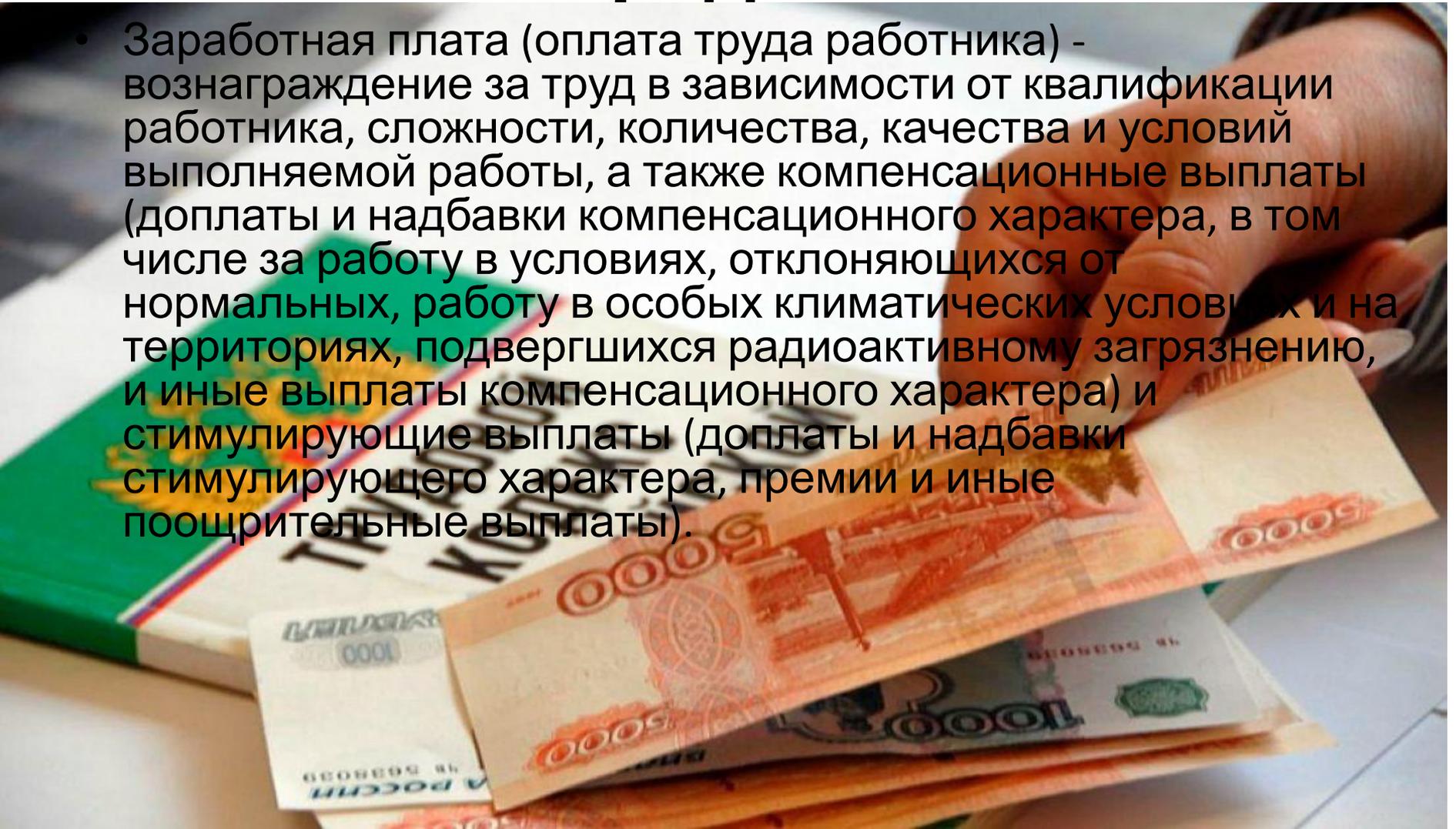




# Трудовой Кодекс РФ

## Статья 129. Основные понятия и определения

- 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).



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

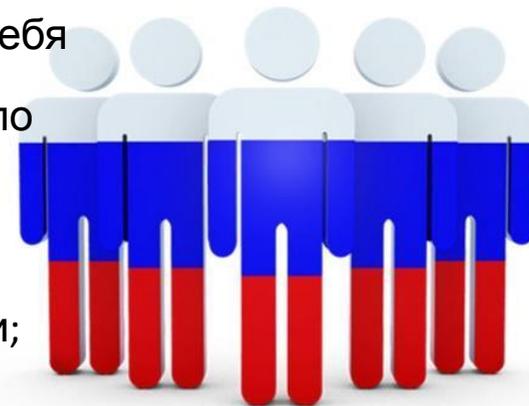


## ст. 130 ТК РФ

# В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина **минимального размера оплаты** труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня **реального содержания заработной платы**;
- **ограничение** перечня оснований и размеров **удержаний из заработной платы** по распоряжению **работодателя**, а также размеров **налогообложения доходов** от заработной платы;
- **ограничение** оплаты труда **в натуральной форме**;
- **обеспечение** получения работником **заработной платы** в случае **прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности** в соответствии с федеральными законами;
- **федеральный государственный надзор** за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- **ответственность работодателей** за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- **сроки и очередность** выплаты заработной платы.

ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВА



# Статья 131. Формы оплаты

## труда

- **Выплата** заработной платы производится в **денежной форме** в валюте Российской Федерации (в **рублях**). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.
- В соответствии с **коллективным договором** или трудовым договором по **письменному заявлению** работника 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.
- Выплата **заработной платы 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, **не допускается**.



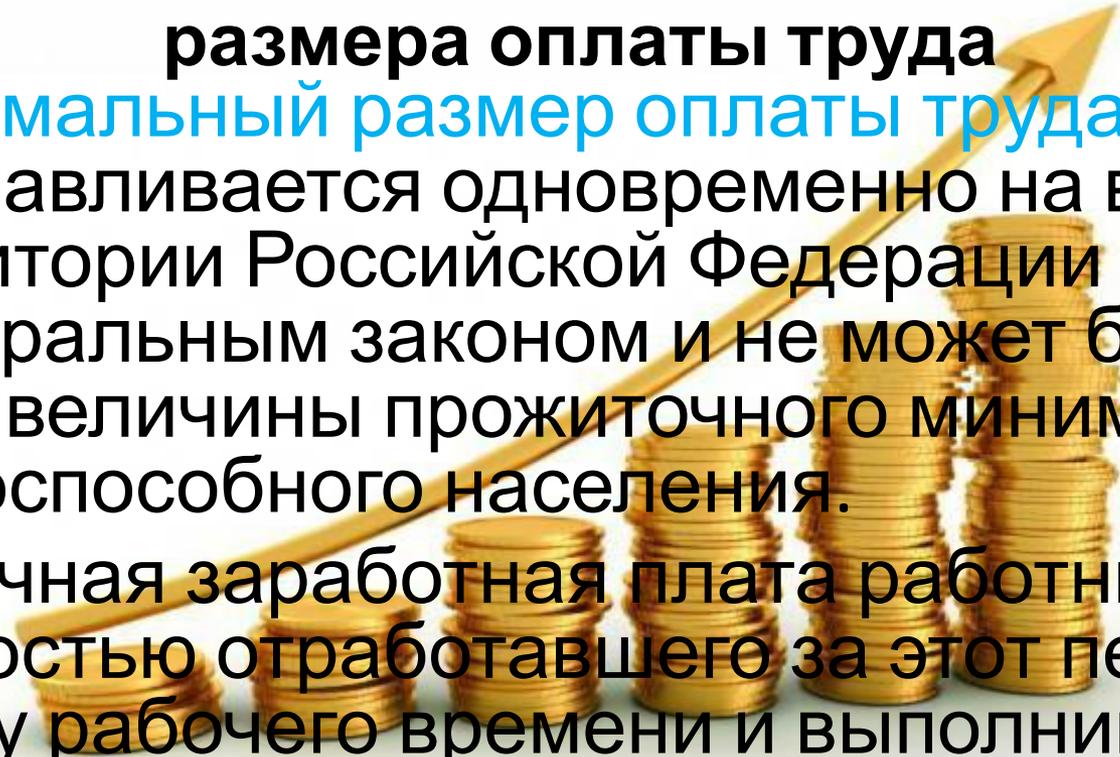
# Статья 132. Оплата по труду

- Заработная плата каждого работника зависит от его **квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда** и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.
- **Запрещается** какая бы то ни было **дискриминация** при установлении и изменении условий оплаты труда.



# Глава 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

## Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

- **Минимальный размер оплаты труда** устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.
  - Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже** минимального размера оплаты труда.
- 

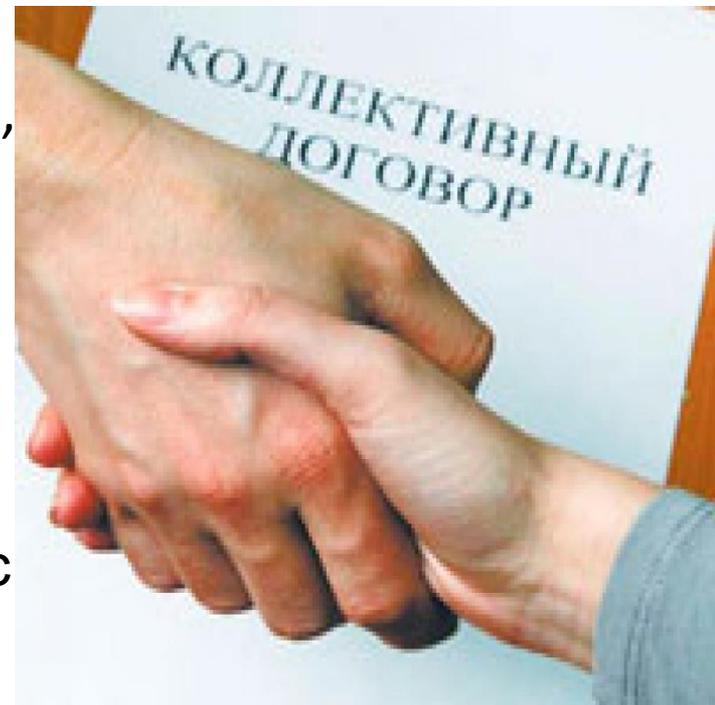
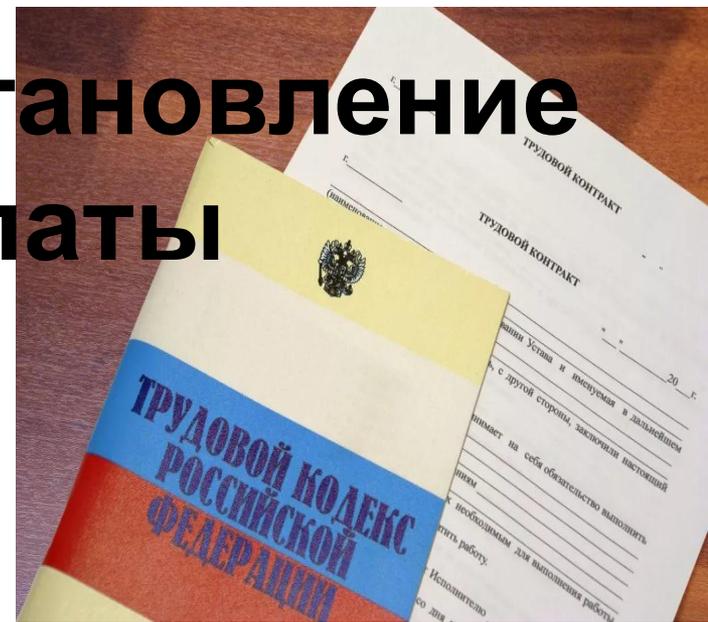
# ТК РФ Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

- Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги



# ТК РФ Статья 135. Установление заработной платы

- Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.
- 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,



- 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.



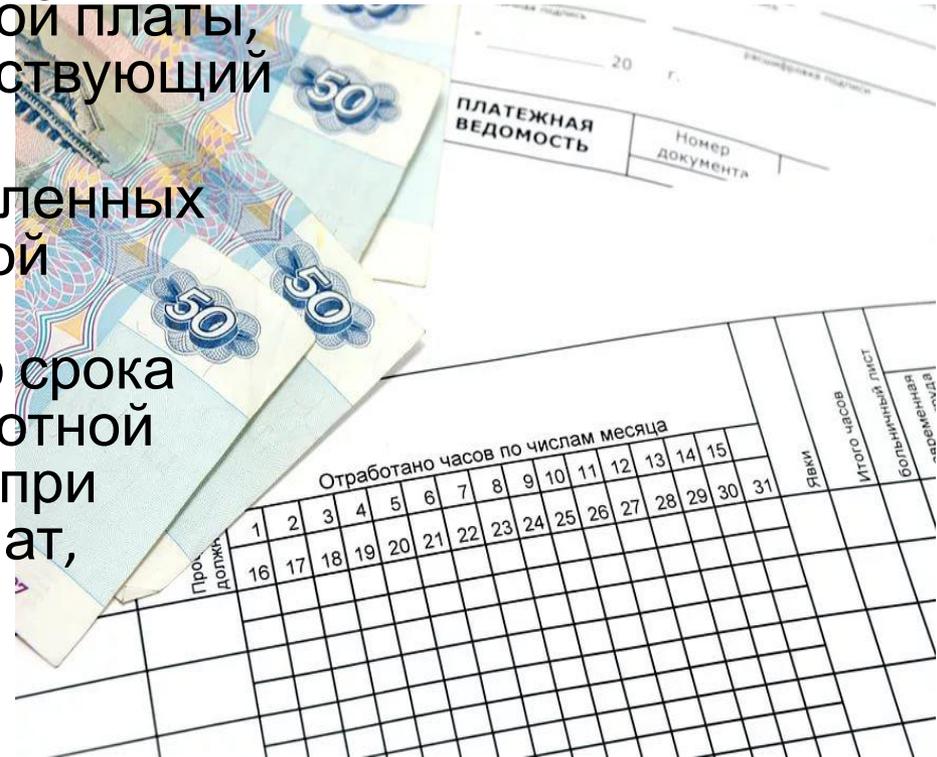
- Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



# ТК РФ Статья 136. Порядок, место и сроки 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;



- Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

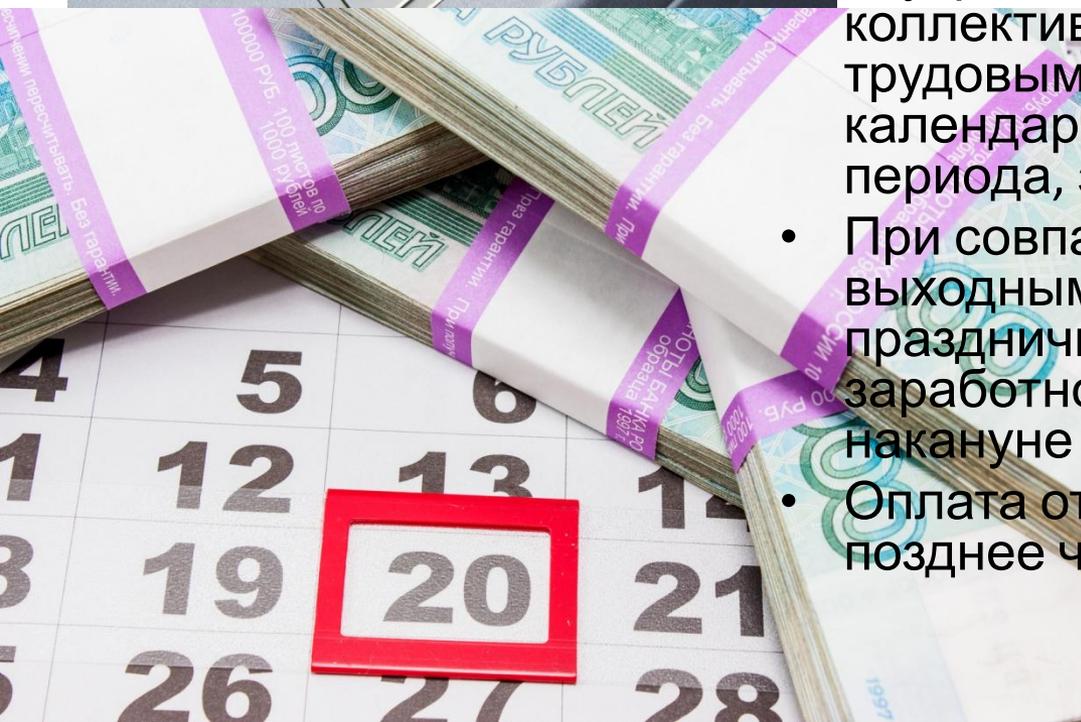




Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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.

- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

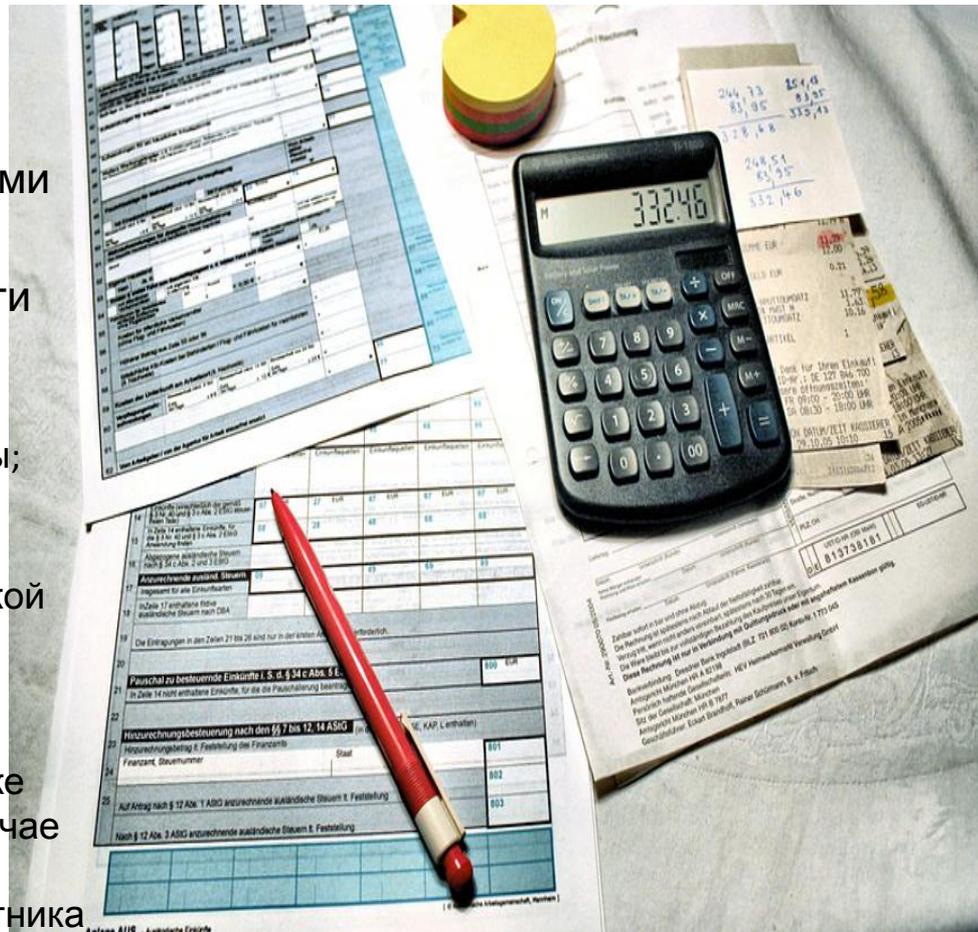


# ТК РФ Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных

настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения 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;
- для возврата 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
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.



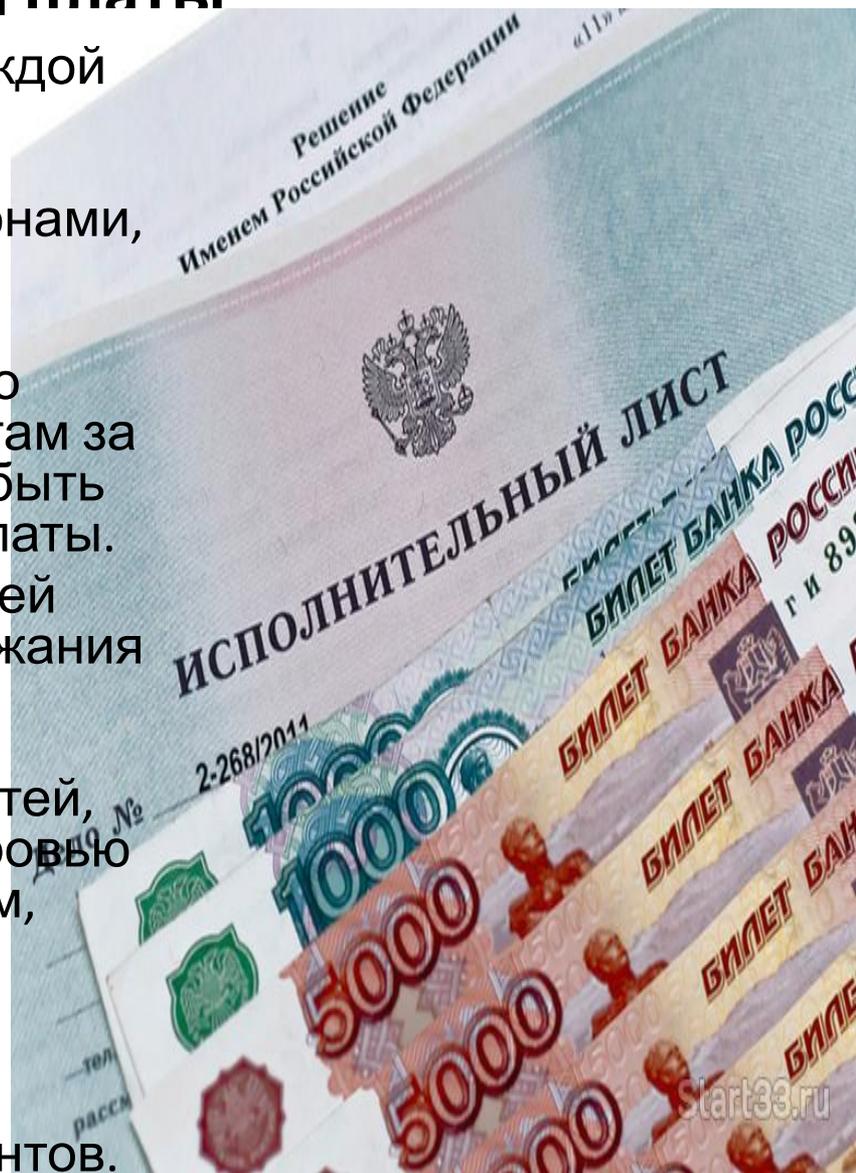
- Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.



# ТК РФ Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

- Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.
- При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.
- Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.



# ТК РФ Статья 139. Исчисление средней заработной платы

- Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.
- Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.
- При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е

$$\text{Средний дневной заработок} = \frac{\text{Сумма начисленной заработной платы в расчетном периоде}}{\text{Количество фактически отработанных дней в расчетном периоде}}$$

эврале -

- Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).
- Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.
- В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для



# ТК РФ Статья 140. Сроки расчета при увольнении

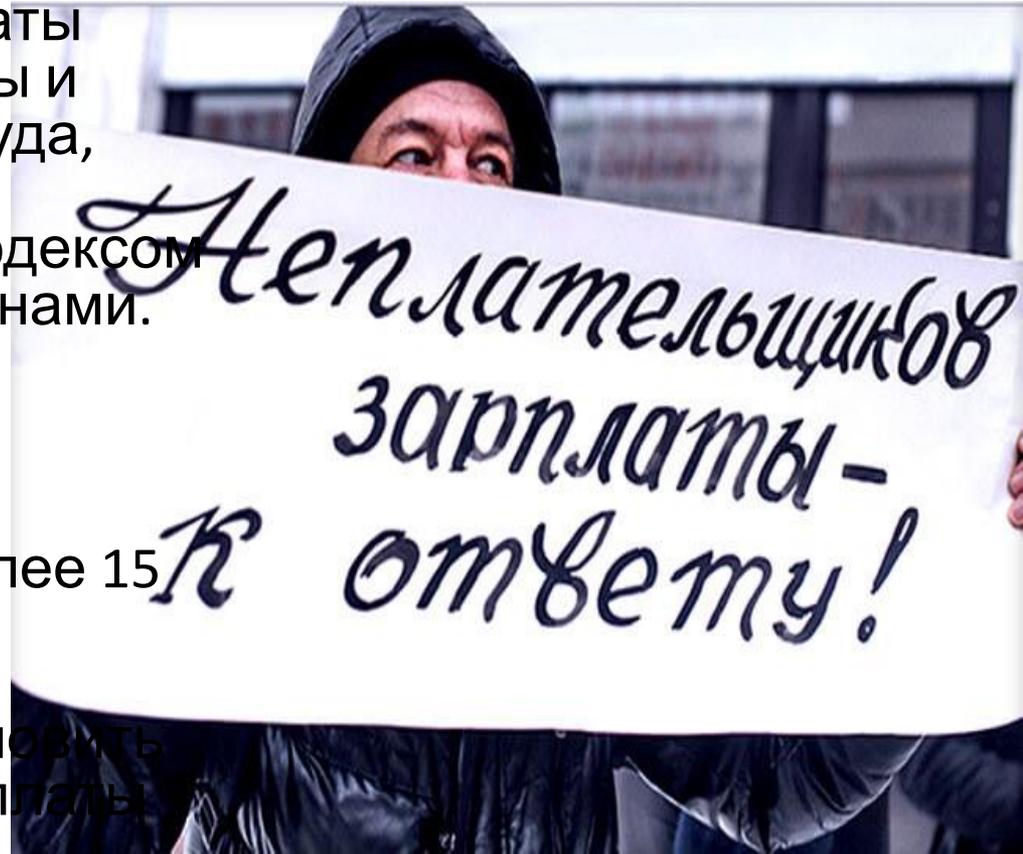


- При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

# ТК РФ Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

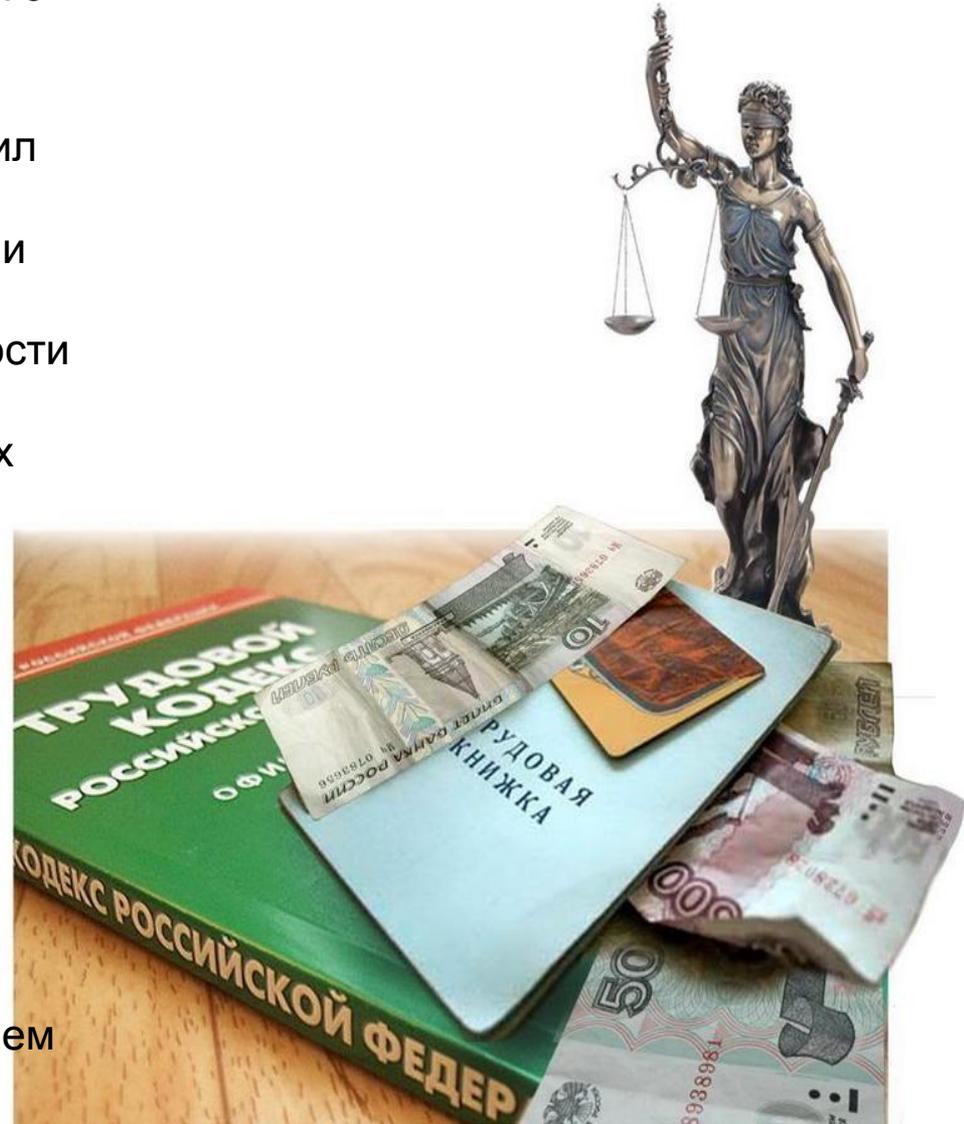
- Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

- 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.



# 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,



- В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.
- Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, 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.



# ТК РФ Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

- Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.
- Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.
- Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.
- Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.
- Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.
- Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.
- Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации



## ТК РФ Статья 146. Оплата труда в особых условиях

- Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.
- В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.



# ТК РФ Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

- При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,



## ТК РФ Статья 152. Оплата сверхурочной работы



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

# ТК РФ Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни



- Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере  
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).

- 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



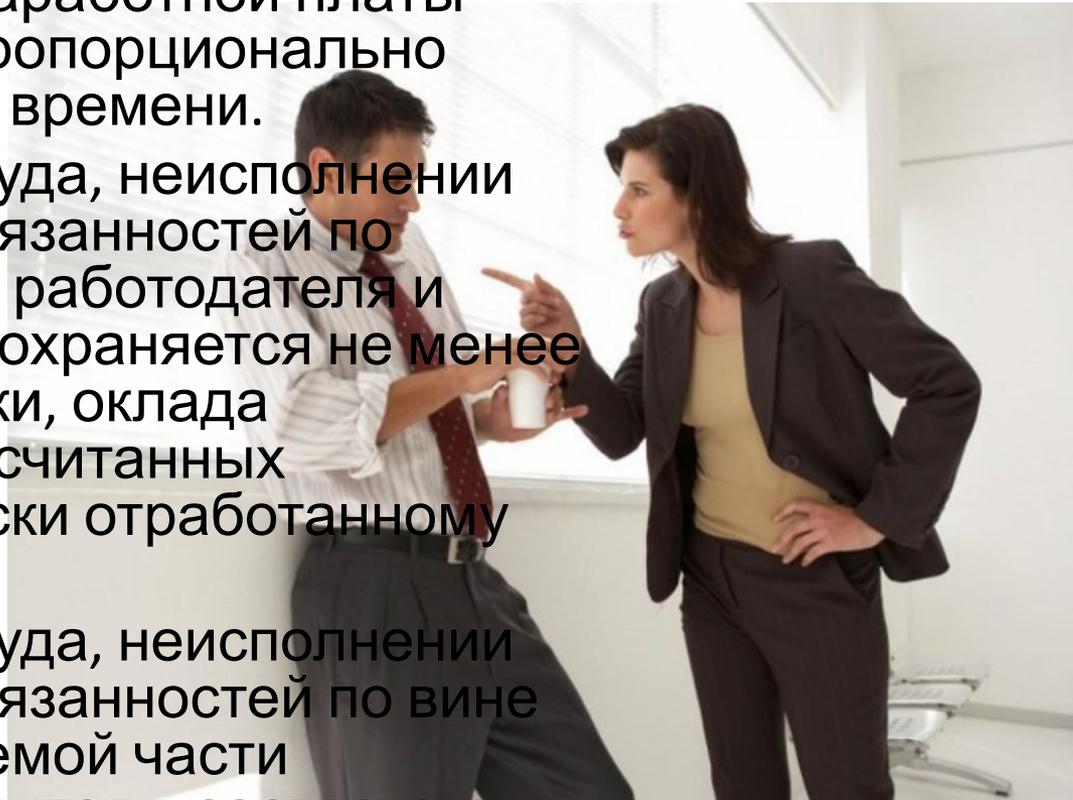
# ТК РФ Статья 154. Оплата труда в ночное время

- 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 Российской Федерации 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,



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

- При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
- При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей 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.
- При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.



# ТК РФ Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

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



# ТК РФ Статья 157. Оплата времени простоя



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

# Ответьте на вопросы теста.

- 1. Назовите документ, в котором осуществляется учет использования рабочего времени за каждую смену, открываемом в каждом подразделении предприятия
  - А. платежная ведомость
  - Б. расчетная ведомость
  - В. табель
  - Г. расчетно-платежная ведомость.
  
- 2. Назовите основания для отметок в табеле о причинах неявок на работу.
  - А. желание работника
  - Б. устный приказ руководителя
  - В. документы
  - Г. все ответы верны.
  
- 3. Укажите права предприятия при выборе условий для организации заработной платы
  - А. вид и системы оплаты труда
  - Б. условия премирования
  - В. штатное расписание
  - Г. все ответы верны.

- 4. Назовите документ, которым регламентируется оплата труда в ночное время
- А. Гражданский кодекс
- Б. Налоговый Кодекс
- В. Трудовой Кодекс
- Г. коллективный договор предприятия
  
- 5. Оплата работы в сверхурочное время за первые два часа оплачивается
- А. в двойном размере
- Б. не менее чем в полуторном размере
- В. по согласованию с работником
- Г. не менее чем в двойном размере
  
- 6. Назовите количество продукции (в блюдах, штуках, килограммах, рублях товарооборота), которое должно быть изготовлено в единицу времени (час, смену и т. д.) одним или группой работников соответствующей квалификации.
- А. норма выработки;
- Б. норма времени;
- В. норма обслуживания;
- Г. норма численности.

- 7. Определите метод нормирования, которые устанавливаются непосредственно на рабочем месте с помощью фотографии рабочего процесса и хронометража.
  - А. учетный;
  - Б. аналитический;
  - В. опытно-статистический;
  - Г. расчетный.
  
- 8. Назовите лицо, уполномоченное вести табель.
  - А. заведующий производством
  - Б. начальник цеха
  - В. работник, назначенный приказом руководителя
  - Г. бухгалтер
  
- 9. Выделите бестарифные формы оплаты труда
  - А договорная система
  - Б сдельная система
  - В прогрессивная
  - Г повременно-премиальная
  
- 10. Назовите гарантии государства в сфере заработной платы
  - А максимальный уровень заработной платы
  - Б средний уровень заработной платы по отрасли
  - В заработная плата в размере прожиточного минимума
  - Г минимальный размер оплаты труда

- 11. Назовите условия труда, при которых производятся доплаты, согласно ст. 149 ТК РФ
  - А при выполнении работ различной квалификации
  - Б при совмещении профессий
  - В при работе в ночное время
  - Г все ответы верны
  
- 12. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится
  - А в двойном размере
  - Б не менее чем в полуторном размере
  - В не изменяется
  - Г не менее чем в двойном размере
  
- 13. Назовите условия распределения прибыли, общие для всех предприятий независимо от форм собственности, направляемые на стимулирование работников.
  - А. по решению вышестоящей организации;
  - Б. по постановлению Министерства экономического развития и торговли;
  - В. согласно действующему законодательству, уставу и коллективному договору;
  - Г. по решению руководителя предприятия.
  
- 14. Назовите документ, который представляет собой именной список работников и ведется отдельно в пределах категорий работающих в алфавитном порядке.
  - А. платежная ведомость
  - Б. расчетная ведомость
  - В. табель
  - Г. расчетно-платежная ведомость.

- 15. Размер пособия по временной нетрудоспособности не зависит от трудового стажа
- А. для работников, имеющих 3-х иждивенцев до 16 лет
- Б. в случае проф. травм
- В. в случае проф. заболеваний
- Г. все ответы верны
  
- 16. Назовите количество объектов (единиц оборудования, рабочих мест) или квадратных метров площади, которое может обслужить один работник соответствующей квалификации за определенное время.
- А. Норма выработки;
- Б. норма времени;
- В. норма обслуживания;
- Г. норма численности.
  
- 17. Определите метод нормирования труда, который основан на использовании отчетных данных о фактическом выпуске продукции за истекший период
- А. учетный;
- Б. аналитический;
- В. опытно-статистический;
- Г. технический.
  
- 18. Обозначьте тарифные формы оплаты труда
- А комиссионная
- Б «плавающие оклады»
- В повременная
- Г артельный принцип

- Укажите права предприятия, не государственной формы собственности, при выборе условий для организации заработной платы
  - А вид и системы оплаты труда
  - Б условия премирования
  - В штатное расписание
  - Г все ответы верны
- 
- 9. Назовите удержания из заработной платы, относящиеся к обязательным
  - А налог на доходы физических лиц
  - Б уплаты по исполнительным листам
  - В уплаты по возмещению материального ущерба
  - Г уплаты для погашения задолженности за допущенный брак
- 
- 10. Назовите фонд, за счет которого выплачивается пособие по временной нетрудоспособности
  - А пенсионный
  - Б обязательного социального страхования
  - В обязательного медицинского страхования
  - Г паевой инвестиционный
- 
- 11. Назовите совокупность нормативных актов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников.
  - А. тарифный разряд;
  - Б. тарифные коэффициенты;
  - В. тарифная система;
  - Г. тарифные ставки.