**Оплата времени простоя.**

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

**Ответственность работодателя**.

Как установлено со ст. 236 ТК РФ, при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Размер выплачиваемой денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии со ст.5.27 КоАП РФ определена ответственность за нарушение законодательства о труде в виде штрафа или приостановления деятельности, а в случае повторного нарушения – в виде дисквалификации на срок до трёх лет.

Уголовная ответственность установлена в ст.145.1 Уголовного кодекса РФ. Преступлениями являются частичная невыплата свыше трёх месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершённая из корыстной или иной личной заинтересованности (ч.1), полная их невыплата свыше двух месяцев (ч.2), а также указанные деяния, повлекшие тяжкие последствия (ч.3).

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или судом.

**Куда обратиться за защитой нарушенных прав на оплату труда.**

- Забайкальское краевое объединение организаций профсоюзов (г. Чита, ул. Ленина, 90, сайт prof-chita.ru), профсоюзы на местах, в т.ч. уполномоченные вносить работодателям требования и представления об устранении выявленных нарушений;

- комиссии по трудовым спорам предприятий, учреждений и организаций, уполномоченные в т.ч. выдавать удостоверения, являющиеся исполнительными документами, о взыскании задолженности по заработной плате;

- Государственная инспекция труда в Забайкальском крае (г. Чита, ул. Богомягкова, д.23, сайт git75.rostrud.ru), в т.ч. уполномоченная вносить обязательные для исполнения предписания, составлять протоколы за совершение административных правонарушений, инициировать применение иные мер;

- прокуратура районного звена по месту жительства или работы, в т.ч. уполномоченная вносить представления об устранении нарушений закона, возбуждать дела об административных правонарушениях, направлять в суды иски (заявления) в защиту прав граждан, инициировать возбуждение уголовных дел;

- суды, уполномоченные рассматривать исковые заявления (заявления);

- подразделения Управления Федеральной службы судебных приставов РФ по Забайкальскому краю, в т.ч. уполномоченные в принудительном порядке исполнять удостоверения комиссий по трудовым спорам, судебные акты и решения органов административной юрисдикции о привлечении к административной ответственности.

ПРОКУРАТУРА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

ИНФОРМИРУЕТ

 **«ЗНАЙ СВОИ ПРАВА»**

**ПРАВО**

**НА ОПЛАТУ ТРУДА**



г. Чита, 2017 год

Заработная плата – это 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).

Ежемесячная зарплата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (с 01.01.2016 - 7500 руб. в месяц).

В соответствии с Региональным соглашением с 01.07.2016 в Забайкальском крае МРОТ работников организаций, финансируемых из краевого и местных бюджетов и фонда ОМС, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: в Каларском районе в размере 10960 руб.; в Тунгиро-Олекминском и Тунгокоченском районах в размере 9499 руб.; для работников организаций внебюджетного сектора экономики (кроме организаций сельского хозяйства) - 8647 руб., для работников организаций внебюджетного сектора экономики (кроме организаций сельского хозяйства), работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: в Каларском районе 11190 руб.; в Тунгиро-Олекминском и Тунгокоченском районах в размере 10172 руб.

Действие этого Соглашения распространяется на работодателей, входящих в Объединение работодателей Забайкальского края, работодателей, не являющихся его членами, а также работодателей, не заявивших мотивированный письменный отказ присоединиться к Соглашению.

**Установление заработной платы.**

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

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в т.ч. 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 законодательством. Условия оплаты труда обязательно включаются в трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один его экземпляр должен быть передан работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При этом работодатель обязан оформить трудовой договор не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Нередко недобросовестные работодатели в трудовых договорах указывают заниженный размер зарплаты, фактически выплачивая большую сумму «в конверте». Это выгодно работодателю, но негативно влияет на пенсионное и социальное обеспечение работников (размер пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, пенсий и др.).

**Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.**

Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, 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, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается, как правило, в месте выполнения работником работы либо перечисляется на счёт работника в банке на условиях, определённых коллективным или трудовым договором.

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

**Оплата отпуска.**

При предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков предусмотрены следующие гарантии работникам, непосредственно связанные с вопросами оплаты труда: - сохранение места работы (должности) и среднего заработка; - оплата отпуска не позднее чем за три дня до его начала; - если работнику своевременно не произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

**Сроки расчёта 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.