

Памятка от Роструда о правилах формирования зарплаты

На сайте Роструда появился доклад по заработной плате. Среди прочего в нем указывается, что входит в ее состав, а какие выплаты к ней не относятся. Также приведены другие правила ее формирования.

Из каких частей состоит зарплата

Заработная плата имеет три составляющие:

- оклад, тарифная ставка;
- компенсации — доплаты и надбавки за особые климатические условия, за вредные и опасные условия труда, за совмещение, за работу в ночное время и прочее;
- стимулирующие выплаты — за выслугу лет, за экономию материалов, премии по итогам периода, за выполнение определенной работы, за отказ от курения и прочее.

Что не является зарплатой

В статье 165 Трудового кодекса РФ перечислены выплаты, которые не относятся к заработной плате. Среди них компенсации:

- за ежегодный оплачиваемый отпуск;
- за служебную командировку;
- за переезд на работу в другую местность;
- за вынужденное прекращение работы;
- за задержку выдачи трудовой книжки при увольнении.

Работник должен знать, из чего состоит его зарплата

Выплачивая заработную плату сотруднику, работодатель оформляет расчетный листок. Таково требование статьи 136 ТК РФ. Допускается направлять расчетный листок в электронном виде на email работника.

В документе указывается следующая информация:

- из чего складывается зарплата за период;
- какие компенсации начислены работнику помимо ЗП;
- какие суммы и на каком основании были удержаны;

- какая сумма подлежит выплате.

Минимальная зарплата

Если работник выполнил норму труда и отработал положенные часы, он не может получить заработную плату меньше МРОТ. «Минималка» устанавливается на федеральном уровне, но субъекты могут вводить у себя более высокое ее значение.

Размер дохода работника, который должен быть не меньше МРОТ, включает и положенные ему выплаты. Исключение составляют районные коэффициенты и проценты за стаж работа на Крайнем Севере — они в МРОТ не входят.

Индексация

В соответствии со статьей 134 ТК РФ, работодатели обязаны индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен. Порядок такой индексации должен быть прописан в договоре или ином внутреннем документе. Индексация производится за год, в котором Росстат зафиксировал рост потребительских цен. Если цены выросли, а работодатель не проиндексировал зарплату своих сотрудников, то его могут привлечь к ответственности. При этом не имеет значения, был ли закреплен порядок индексации локальным нормативным актом или нет.

Когда зарплату разрешено уменьшить

В общем случае Трудовой кодекс требует, чтобы уменьшение заработной платы, а также иные изменения условий договора, допускались только по согласованию сторон. Однако существуют исключения, то есть ситуации, когда работодатель без согласия работника может выплатить ему меньшую заработную плату. Это возможно в случаях, когда:

- не выполнены нормы труда;
- не исполнены служебные обязанности;
- в работе произошел простой;
- работник допустил изготовление бракованной продукции.

Что касается последнего обстоятельства, нужно учесть следующие. Если брак был допущен не по вине работника, то такая продукция должна быть оплачена, как годная.