5 вопросов, на которые ответили в Роструде

У Роструда есть сервис, через который можно задать интересующие вопросы по трудовым отношениям. Ответы на них готовят специалисты Инспекции по труду. В этом материале мы подобрали **важные вопросы**, которые были рассмотрены в последнее время.

Разный процент индексации заработной платы в одной организации

В компании была проведена индексация заработной платы по такому принципу: ЗП мужчин в среднем увеличилась на 53%, а женщин — всего на 6%. Правомерно ли это?
Сотрудники Роструда указывают на то, что такой подход — не что иное, как **дискриминация**. Согласно статье 134 Трудового кодекса, работодатель обязан обеспечить повышение заработной платы путем индексации в связи с ростом потребительских цен. А статья 22 ТК РФ (пункт 5 часть 2) обязывает нанимателя обеспечить **одинаковую оплату за труд равной ценности.**
Таким образом, повышение ЗП должно распространяться на всех в одинаковой мере. То есть к заработным платам всех работников должен быть применен один и тот же процент индексации. **И если 2 человека занимают одинаковые должности, то им недопустимо устанавливать разные оклады.** Зарплаты могут различаться, но лишь за счет компенсационных и стимулирующих выплат. Они предусматриваются внутренними документами работодателя и зависят от результатов труда и других условий.

Отличие окладов в разных филиалах компании

В подразделениях организации, расположенных в Москве и Санкт-Петербурге, трудятся специалисты на одинаковых должностях. Обязан ли работодатель установить для них в штатном расписании одинаковые оклады?
Нет, в данном случае оклады могут не быть одинаковыми. Специалисты Роструда подтверждают, что это правомерно. Работодатель должен установить равные оклады работникам на одинаковых должностях **в подразделениях, расположенных в одной местности.** Если филиалы в разных городах, то оклады могут отличаться.

Увеличение размера аванса по просьбе сотрудника

*Работник обратился с просьбой о выплате ему за первую половину месяца **большей части заработной платы (**20 тыс. при ЗП около 30 тыс. рублей). Правомерно ли это, если он напишет заявление?*
Нет, такой подход к выплате заработной платы не является правомерным, — отвечают специалисты Роструда. Заработная плата за каждую часть месяца выплачивается **пропорционально фактически отработанному времени.**

Работа во время повышения квалификации

*Сотрудник проходил повышение квалификации и в этот период приходил на работу **по своей инициативе.** Нужно ли ему выплатить заработную плату за это время?*
Есть **2 варианта организации процесса повышения квалификации:**

- без отрыва от производства;
- с отрывом от производства.

Как следует из названия, в первом случае рабочий процесс не прерывается, то есть сотрудник посещает работу и обучается параллельно. Соответственно, заработная плата за этот период ему должна выплачиваться в обычном порядке.

Если учеба проводится с отрывом от производства, сотрудник **ходить на работу не должен.** За этот период ему начисляется средняя заработная плата. Из вопроса следует, что сотрудник работал в это время по своему желанию, несмотря на отсутствие такой обязанности. Однако **платить за добровольное выполненную работу наниматель не обязан.**

Вычет остатков подотчетной суммы из заработной платы

Сотруднику выдавались средства под отчет на командировочные расходы, но вся сумма не была потрачена. Он написал заявление на то, чтобы работодатель ***удержал излишки из очередной заработной платы.*** *Однако эта сумма составляет порядка* ***40% от заработка.*** *Имеет ли работодатель право удержать ее из ЗП целиком?*

Нет, отвечают специалисты Роструда, такое запрещено. Об этом сказано в части 1 статьи 138 ТК РФ. **Сумма удержаний не может превышать 20% от суммы ЗП**. В отдельных случаях, если это предусмотрено федеральными законами, можно удерживать до 50% заработной платы. Однако рассматриваемый случай к таким исключениям не относится. Соответственно, с работника можно удержать не более 20% от заработка.