**Вопросы-ответы**

по трудовым отношениям в условиях распространения коронавирусной инфекции

(в части оплаты труда)

**Вопрос: Какими документами регулируется оплата труда в организации?**

Ответ: Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ 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, содержащими нормы трудового права.

**Вопрос: Каковы порядок и место 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;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

**Вопрос: Существуют ли ограничения по минимальному размеру заработной платы?**

Ответ: Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего [нормы труда](consultantplus://offline/ref=BB5DC0BB1AC9CE53CBFB0E28C980D73315208700B80F267C56E4F16104630F363E02EE50211FC1496FE85A3B24BDf9J) (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

С 01.01.2020 минимальный размер оплаты труда составляет 12130 руб. (Федеральный закон от 27.12.2019 № 463-ФЗ).

**Вопрос: Как оплачивается сверхурочная работа?**

Ответ: 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

**Вопрос: Какие сроки предусмотрены Трудовым кодексом РФ при выплате заработной платы, отпускных сумм, расчетов при увольнении.**

Ответ: Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ за работная плата выплачивается не реже чем каждые пол­месяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодате­ля, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

При направлении работника в командировку ему выдается денежный аванс на оплату расходов по про­езду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоян­ного жительства (суточные), (п. 10 Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки").

**Вопрос: Имеет ли право работодатель удержать излишне выплаченные за неотработанные дни отпуска средства с работника, увольняющегося в связи с выходом на пенсию?**

Ответ: Статья 137 Трудового кодекса РФ приводит исчерпывающий перечень случаев, когда допускаются удержания из зарплаты работника за неотработанные дни отпуска при его увольнении до окончания того года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск. Этот перечень не содержит в качестве осно­ваний, не допускающих такие удержания, каких-либо случаев расторжения трудового договора по инициативе работника, в том числе при его уходе на пенсию.

Следовательно, работодатель имеет право удержать излишне выплаченные за неотработанные дни отпуска средства с работника, увольняющегося в связи с выхо­дом на пенсию.

**Вопрос: При каких условиях наступает материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя?**

Ответ: Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный работодателю в ре­зультате виновного противоправного поведения (дей­ствий или бездействия) работника.

Основанием для возложения материальной ответственности на работника является причинение им работодателю только прямого действительного ущерба. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение налично­го имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произ­вести затраты либо излишние выплаты на приобрете­ние, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ст. 238 ТК РФ).

Для наложения на работника взыскания за материальный ущерб, причиненный работодателю, последний должен доказать в действиях (бездействии) работника наличие вины и причинно-следственную связь между совершенными действиями (бездействием) и наступившими последствиями.

**Вопрос: В каких случаях материальная ответственность работника исключается?**

Ответ: Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вслед­ствие непреодолимой силы, нормального хозяйствен­ного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанно­сти по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ), либо в случае, если работодатель самостоятельно, исходя из конкретных обстоятельств, полностью или частично от­кажется от взыскания причиненного ущерба с работника (ст. 240 ТК РФ).

Понятия непреодолимой силы и крайней необходи­мости применяются к данным правоотношениям исхо­дя из смысла и содержания, придаваемого им нормами Гражданского кодекса РФ, поскольку трудовым законо­дательством эти понятия не раскрываются (в частности, ст. ст. 202, 1067 ГК РФ).

Что касается нормального хозяйственного риска, то согласно п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 "О применении судами законо­дательства, регулирующего материальную ответствен­ность работников за ущерб, причиненный работодате­лю" к нему могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, ра­ботник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

**Вопрос: В каких случаях работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение?**

Ответ: Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, в случаях, предусмотренных ст. 249 ТК РФ. Такая обязанность возникает у работника при наличии следующих обязательных условий: 1) работник направлен на обучение работодателем; 2) обучение осуществлялось за счет средств работодателя; 3) работник уволился с работы до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя; 4) причина увольнения не является уважи­тельной и 5) условие об обязанности работодателя опла­тить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок предусмотрено трудовым договором или специальным соглашением об обучении, заключен­ным в письменной форме.

**Вопрос: Обязана ли организация производить доплату работнику, замещающему начальника отдела, находящегося в отпуске?**

Ответ: Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за ис­полнение обязанностей временно отсутствующего ра­ботника. Размеры доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Тру­дового кодекса РФ).

При этом следует иметь в виду, что условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором или согла­шением, не могут быть ухудшены по сравнению с усло­виями оплаты труда, установленными ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 135 ТК РФ). Согласно п. 1 Разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 г. "О порядке оплаты вре­менного заместительства" (далее - Разъяснение) заместителю выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной над­бавки). Однако пп. "а" и абз. 4 п. 1 указанного Разъяс­нения, которые говорят о том, что разница в окладах не выплачивается штатному заместителю или помощнику генерального директора, а также главному инженеру, ко­торый замещает отсутствующего руководителя, ныне не действуют.

Эти пункты были отменены Определением Верховного Суда РФ от 11.03.2003 г. № КАСОЗ-25 как ущемляющие права работников и противоречащие ст. 5 1 ТК РФ. Таким образом, любому работнику, в том числе и штатному заместителю генерального директора, для ко­торого замещение отсутствующего руководителя - пря­мая обязанность по договору, нужно доплачивать за временное исполнение обязанностей руководителя.

**Вопрос: Как ночная работа оплачивается?**

Ответ: Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном раз­мере по сравнению с работой в дневное время. Кон­кретные размеры повышения устанавливаются рабо­тодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным или трудовым договором, но они не могут быть ниже минимальных размеров, установленных законами и иными нормативными пра­вовыми актами. В настоящее время такие минимальные размеры установлены Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. №194 "О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства", в соответствии с которым доплата за каждый час работы в ночную смену не может быть менее 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) (см. также Определение ВС РФ от 19.11.2003 г. № 48пв-03).

**Вопрос: Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни?**

Ответ: Правила оплаты работы в выходной или не­рабочий праздничный день установлены ст. 153 ТК РФ. В соответствии с указанной нормой работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по днев­ным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного окла­да), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабоче­го времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного окла­да), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.