

## Как установить и выплатить зарплату



### Минимальный размер оплаты труда

Размер зарплаты зависит от квалификации сотрудника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы.

Месячная зарплата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, если он полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности). Об этом сказано в ст. 133 ТК РФ.

Если сотрудник отработал неполный месяц, то размер минимальной оплаты труда для него рассчитывается пропорционально отработанному времени. Если сотрудник работает по совместительству, то размер минимальной оплаты труда для него также рассчитывается в зависимости от количества отработанных часов. Например, если сотрудник работает на 0,5 ставки, то он должен в месяц получить не меньше чем 0,5 МРОТ.

Но если для сотрудника введен режим сокращенного рабочего времени, он должен получить МРОТ целиком, а не пропорционально отработанному времени. Это связано с тем, что сокращенный режим работы для него является нормой.

О том, может ли оклад быть ниже МРОТ, если с учетом премий, компенсаций и надбавок работник получит больше МРОТ, см. статью-рекомендацию.

О том, распространяется ли это правило на коэффициенты и надбавки, связанные с районным регулированием труда, см. статью-рекомендацию.

При выплате сотруднику заработной платы работодатель исполняет обязанности налогового агента и удерживает НДФЛ. О том, какой размер оплаты труда должен соответствовать МРОТ – начисленной или выплаченной, – см. статью-рекомендацию.

С 1 июля 2016 года МРОТ составляет 7 500 руб. (Федеральный закон от 14.12.2015 № 376-ФЗ, ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ). С 1 июля 2017 года МРОТ составит 7800 рублей (Федеральный закон от 19.12.2016 № 460-ФЗ). Несмотря на то, что в ст. 133 ТК РФ установлено, что МРОТ не может быть меньше прожиточного минимума трудоспособного населения, пока данное требование не выполняется на федеральном уровне. Поэтому если заработная плата конкретного работника меньше прожиточного минимума как федерального, так и регионального, то ответственности работодателя за это не будет.

Субъекты РФ могут самостоятельно устанавливать региональный МРОТ при условии, что его размер не будет ниже МРОТ, прописанного в федеральном законе (ст. 133.1 ТК РФ). Региональный МРОТ распространяется на работников, которые трудятся на территории соответствующего субъекта (за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, см. ч. 2 ст. 133.1 ТК РФ). Это значит, что если работодатель зарегистрирован в одном субъекте РФ, а сотрудники фактически работают в другом, то региональным для работодателя будет именно тот МРОТ, который установлен в регионе деятельности физических лиц. Подробнее об условиях, при которых работодатели должны ориентироваться на размер регионального МРОТ, см. статью-рекомендацию.

### Как устанавливается зарплата

Заработная плата работника устанавливается в его трудовом договоре в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Условия оплаты труда, определенные в трудовом договоре, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами.

О том, можно ли установить заработную плату в иностранной валюте, а выплачивать ее в рублях, читайте в статье-рекомендации.

### Как выплачивается зарплата

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



Место и сроки ее выплаты устанавливаются в коллективном или трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка.

Как правило, зарплата выплачивается сотруднику по месту выполнения им работы либо перечисляется на его банковский счет.

Переводить заработную плату на банковский счет работника работодатель должен после получения от него заявления с указанием реквизитов счета. Сменить реквизиты работник может в любой момент, подав заявление не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты зарплаты. Ранее ст. 136 ТК РФ не обязывала работника писать заявление о перечислении заработной платы на счет того или иного банка. Перечисление заработной платы на счет работника без получения от него такого заявления приравнивается к невыплате заработной платы (письмо Минтруда России от 20.03.2015 № 14-1/ООГ-1830).

Что касается срока, то зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При этом если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то выплата должна быть произведена накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Вместе с тем ТК РФ не регулирует размеры, в которых выплачиваются части зарплаты работника. О том в каком размере следует выплачивать работнику аванс см. статью-рекомендацию.

Кроме того, ТК РФ не запрещает работодателю устанавливать и выплачивать зарплату чаще чем дважды в месяц (см. письмо Минтруда России от 28.11.2016 № 14-1/В-1180)

При выплате зарплаты работодатель обязан письменно извещать каждого сотрудника (ст. 136 ТК РФ):

- о составных частях заработной платы 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;
- о размерах и основаниях удержаний из зарплаты;
- о размере общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Все эти сведения заносятся в расчетный листок.

Форма такого листка утверждается работодателем самостоятельно или с учетом мнения представительного органа сотрудников (если он есть) (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

## Формы выплаты зарплаты

По общему правилу зарплата выплачивается в денежной форме. Однако в соответствии с коллективным или трудовым договором, а также по письменному заявлению работника может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам (ст. 131 ТК РФ).

Например, часть зарплаты может выплачиваться в не денежной форме (натуральном виде). Размер такой части не может превышать 20 процентов от месячной зарплаты (ч. 2 ст. 131 ТК РФ).

При этом запрещается выплата зарплаты (ч. 3 ст. 131 ТК РФ):

- в бонах, купонах;
- в форме долговых обязательств, расписок;
- в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ;
- в виде оружия, боеприпасов;
- в виде других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

