

Кроме того, статьей 236 предусмотрена дополнительная материальная ответственность работодателя (т.е. обязанность работодателя выплачивать работнику денежную компенсацию в размере не менее 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день задержки).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136).

Работодатель обязан довести до сведения работников структуру их заработной платы, механизм определения конкретных размеров полагающихся им выплат при выполнении норм труда, служебных обязанностей, а также механизм применения различного рода доплат, надбавок, премий, социальных выплат и льгот, на которые они могут рассчитывать.

Следует отметить, что на федеральном уровне заключено Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности, которое конкретизирует не урегулированные Трудовым кодексом РФ положения в сфере оплаты труда, а также предусматривает повышенные по сравнению с действующим законодательством обязательства работодателя, в том числе и по оплате труда.

В Федеральном отраслевом соглашении работодатели приняли обязательства:

- ✓ Среднюю заработную плату работников организаций поддерживать в 2008 году на уровне не менее 3,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе.
- ✓ Минимальный размер заработной платы в организации (без учета компенсационных выплат) устанавливать на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе.
- ✓ Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца, но не позднее 30 числа расчетного месяца за первую половину в размере не ниже 50% месячной тарифной ставки (оклада) работника, и до 15 числа месяца, следующего за расчетным – за вторую половину.
- ✓ Выплачивать работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, вознаграждение в размере не менее тарифа и ряд других положений.

Отдел социально-
трудовых отношений
ЦК профсоюза

РОССИЙСКИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ



ТВОИ ПРАВА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

В СООТВЕТСТВИИ
С ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2008 год

Достойному труду – достойную зарплату!

Основным принципом правового регулирования трудовых отношений в области оплаты труда, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, признается обеспечение **права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование человека для него самого и его семьи.**

Основными государственными гарантиями в области оплаты труда работников являются:

- Размер минимальной заработной платы работника – не ниже величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- Повышение уровня реального содержания заработной платы через периодическую индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- Ограничение оплаты труда в натуральной форме и др.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности труда, количества и качества выполненной работы и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132).

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами (ст. 135).

При этом в ТК РФ отмечается, что система оплаты и стимулирования труда, в том числе конкретное повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Следует помнить, что условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий

период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также 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 перечисляется на счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Выплата заработной платы производится в денежной форме (рублях).

Обращаем внимание, что доля заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы и производится по письменному заявлению работника (ст. 131).

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней статьей 142 предусмотрено право работника приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.