



...

Вопрос: О порядке выплаты зарплаты; о выдаче работнику расчетного листка; об оплате времени простоя в связи с ремонтом.

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 24 мая 2018 г. N 14-1/ООГ-4375**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение и по компетенции сообщает.

В соответствии с [Положением](#) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

1. В соответствии с [абзацем 5 части 2 статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Согласно [абзацу 5 части 1 статьи 21](#) ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. [Абзац 7 части 2 статьи 22](#) ТК РФ предусматривает, что работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. В соответствии с действующей [частью шестой статьи 136](#) ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Таким образом, ТК РФ не регулирует конкретные сроки выплаты заработной платы (конкретные числа календарного месяца), но при этом устанавливает требования о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца, а также о максимально допустимом промежутке времени после окончания отработанного периода, в который должна быть выплачена часть заработной платы за этот период.

2. В соответствии со [статьей 135](#) ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В соответствии со [статьей 136](#) ТК РФ 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.

Целью выдачи расчетного листка является необходимость проинформировать работника, из чего складывается его очередная заработная плата. При этом в соответствии с [частью 2 статьи 136](#) ТК РФ форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

...

Таким образом, работодатель обязан извещать работника о составных частях заработной платы при выплате заработной платы, в соответствии с формой, утвержденной работодателем. При этом ТК РФ не регламентирует порядок извещения работника о составных частях заработной платы (расчетный листок).

Считаем необходимым отметить, что общепринятой практикой при применении систем оплаты труда, в которых работникам устанавливаются оклады или месячные тарифные ставки, является выдача расчетных листов с указанием начисленной месячной заработной платы.

3. Согласно [статье 72.2](#) ТК РФ под простоем следует понимать временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Простой может затрагивать как одного работника, группу работников, так и всех работников структурного подразделения или организации.

Следует отметить, что если ремонт носит плановый характер, то время его проведения можно отнести к простоям по вине работодателя. Если в организации сложилась аварийная ситуация, то простой можно квалифицировать как не зависящий от сторон. Если ремонт в организации производится в связи с нарушениями со стороны работника, то время его проведения является простоем по вине работника.

Оплата времени простоя зависит от того, по чьей вине произошел простой. Согласно [части 1 статьи 157](#) ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Простой по обстоятельствам, не зависящим от сторон, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя ([часть 2 статьи 157](#) ТК РФ).

Необходимо отметить, что временную приостановку работы можно считать простоем, когда работодателем принято соответствующее решение, закрепленное в локальном акте организации, содержащем информацию о причинах экономического, технологического, технического или организационного характера для приостановления работы, а также о том, что в указанный период будут производиться выплаты в соответствии со [статьей 157](#) ТК РФ.

Оплата за простой производится в дни выплаты заработной платы, установленные в организации.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений и
социального партнерства
Т.В.МАЛЕНКО

24.05.2018