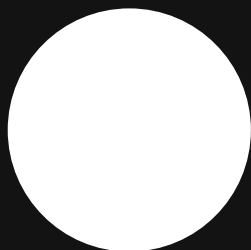


XIII Всероссийская
премия
«Главбух года»



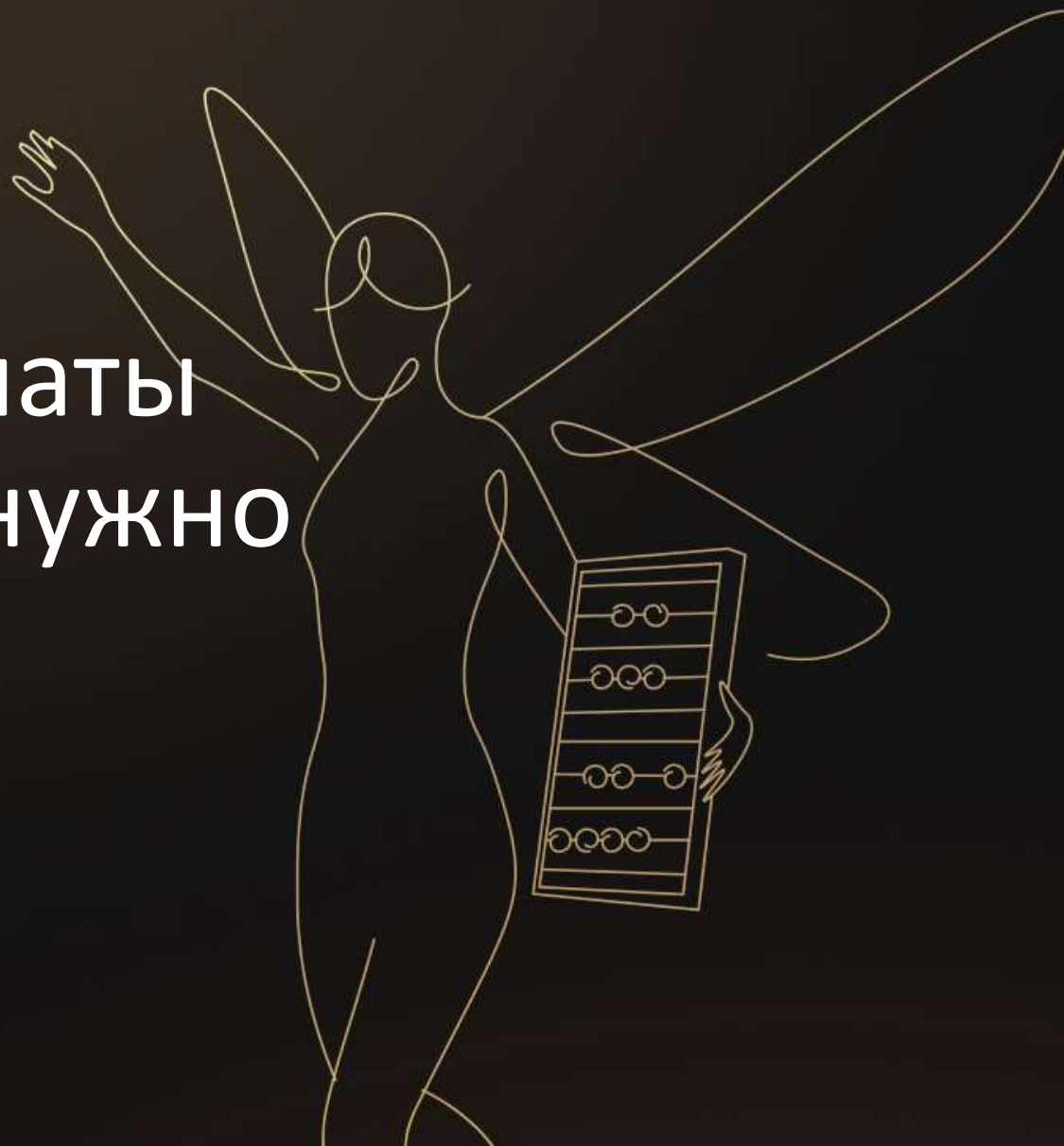
«АКТИОН» Бухгалтерия

Зарплата и другие выплаты сотрудникам, которые нужно вводить в работу



Наталья Агуреева

Советник государственной гражданской службы Российской
Федерации 1 класса



Что обсуждаем:

- Изменение лимита сверхурочной работы: как подготовиться
- Расчетные листки: порядок выдачи и содержание
- Премии: когда премия является не стимулом, а неотъемлемой частью заработной платы
- Надбавки/ доплаты: условия для снятия

Увеличение лимита сверхурочной работы

Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год, если это предусмотрено коллективным договором и **(или) отраслевым (межотраслевым) соглашением**, распространяющимся на данного работодателя, исключая работников с СОУТ 3.3. – 3.4., работников государственных и муниципальных учреждений, совмещение которых составляет $\frac{1}{4}$ месячной нормы. Для работников с СОУТ 3.1. и 3.2. возможно увеличение продолжительности сверхурочной работы с их письменного согласия, отсутствия запрета в медицинском заключении и ознакомлением с правом отказа от выполнения сверхурочной работы.

Начиная со 121-го часа оплата не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором и (или) отраслевым соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Расчетный листок

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.

ВАЖНО:

- это обязанность работодателя, за ее неисполнение установлена административная ответственность;
- влияет на определение сроков обращения в суд;
- позволяет доказать обоснованность произведенных выплат работнику.

Премии

Премия – это поощрение работников Работодателем за добросовестное исполнение своих обязанностей (стимулирующая выплата).

Согласно постановлению Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П установлена зависимость итогового размера премиальных выплат не только от результата труда работников за определенный период, но и от факта соблюдения ими трудовой дисциплины.

Добросовестность, порядок премирование, размер, сроки – определяет работодатель в своем ЛНА.

Часто определение **СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА** побуждает Работодателей выплачивать премии как побуждение к хорошей работе, а не за ее результат. Понятность и четкость критериев выплаты заработной платы (КТУ) позволяет разрешить большую часть споров до суда.

Надбавки/ доплаты

Надбавка — это фиксированная выплата, которая дополняет зарплату и связана с устойчивыми факторами: стажем, квалификацией, особым режимом работы, территориальными условиями и т. д. (доплата чаще носит компенсационных характер надбавки).

В связи с таким определением, отмена установленной надбавки требует четкого и правильного назначения, например, можно ли отменить надбавку за:

- стаж?
- квалификацию?
- за выполнение сверхсрочной работы?

Спасибо за внимание!

