###### П А М Я Т К А

**ОБ ОСНОВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВАХ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

В соответствии со ст.130 Трудового кодекса РФ в число основных государственных гарантий по оплате труда работников включены, в частности:

- величина [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=9C407F962E536CB19BC66F22F3FE7E1554429499575DFB5541ED6B5BE82A1A9BE1FBBC8A79885CqFpAJ) в Российской Федерации;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

- сроки и очередность выплаты заработной платы.

**М**[**инимальный размер оплаты труда**](consultantplus://offline/ref=9C407F962E536CB19BC66F22F3FE7E1554429499575DFB5541ED6B5BE82A1A9BE1FBBC8A79885CqFpAJ)

Трудовым кодексом РФ предусмотрено¸ что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

Федеральным законом от 01.06.2011 № 106-ФЗ с 1 июня 2011г. минимальный размер оплаты труда на территории Российской Федерации был увеличен с 4330 руб. до 4611 руб. в месяц. Таким образом, с 1 июня 2011г. месячная заработная плата (включая доплаты, надбавки, премии и пр.) работника, который полностью отработал месячную норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности, не может быть ниже 4611 руб.

**Ограничение оплаты труда в натуральной форме**

Согласно ст.131 ТК РФ выплата заработной платы должна производиться в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В то же время допускается, что в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных (неденежных) формах. При этом доля заработной платы, выплачиваемой работнику в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Эта доля не может быть превышена даже при наличии соответствующего заявления работника о выплате ему заработной платы в неденежной форме.

Ни при каких условиях не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

**Сроки выплаты заработной платы**

Согласно нормам Трудового кодекса РФ заработная плата должна выплачиваться работникам не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ). Конкретные сроки ее выплаты устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Правило ст. 136 ТК РФ является обязательным. Поэтому ни заявления работников, написанные по просьбе работодателя, о выплате заработной платы один раз в месяц, ни подобные условия, внесенные в коллективные или трудовые договоры, не дают работодателю права для нарушения трудового законодательства.

Согласно ст.236 ТК РФ в случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы он обязан выплатить задержанную сумму с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки. Конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором. При этом обязанность по уплате денежной компенсации возникает у работодателя независимо от наличия его вины в происшедшей задержке выплаты заработной платы.

**Куда обращаться при нарушениях трудового законодательства**

В случае нарушения трудовых прав следует обращаться в органы, осуществляющие федеральный государственный надзор за соблюдением [трудового законодательства](consultantplus://offline/ref=0B13685C9E4C187EC3D3838B3328D6FC142E1A290949E9F970DFE7C954D24FDED4DBD70A79T6mAK), которыми являются Государственная инспекция труда в Республике Татарстан и Прокуратура Республики Татарстан.

В целях восстановления нарушенных трудовых прав и взыскания с работодателя невыплаченной заработной платы работник также имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по [уважительным причинам](consultantplus://offline/ref=84BD78B5AC3E9E1D8A2CAA9DA1744C76402554C1A1FC47ECAAC36F1A23C18BBC6B4D62A3CA4875D6CDt2K) установленных законом сроков они могут быть восстановлены судом.