**Из чего состоит зарплата: Роструд выпустил памятку, посвященную оплате труда**

Роструд опубликовал на [своем сайте доклад](https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=10157&sphrase_id=3240552), посвященный правилам выплаты зарплаты работникам. В частности, перечислены случаи, когда работодатель вправе уменьшить заработную плату работника. Также разъяснено, какие выплаты входят в состав зарплаты, а какие нет.

**Состав заработной платы**

Специалисты Роструда напоминают, что в состав зарплаты входят следующие части:

1. Оклад (должностной оклад), тарифная ставка;
2. Компенсации, а именно — доплаты и надбавки за работу в особых климатических условиях; оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (то есть за работу с вредными или опасными условиями труда; за работу в ночное время; за совмещение должностей и т.п.);
3. Стимулирующие выплаты (например, доплата за выслугу лет; премии за выполнение конкретной работы, по итогам отчетного периода, за отказ от курения, за экономию расходуемых материалов и т.п.).

**Отпускные не входят в зарплату**

При этом в состав заработной платы не входят компенсационные выплаты, перечисленные в статье [165](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=282853&promocode=0957#h5397) ТК РФ. Это, в частности, суммы, которые выплачиваются при направлении в служебную командировку; при переезде на работу в другую местность; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

[Бесплатно рассчитать зарплату и отпускные с учетом всех актуальных на сегодня показателей](https://evrika.kontur.ru/Login/Register?promocode=0957&utm_source=buhonline&utm_medium=banner&utm_campaign=bk-buhonline&utm_content=pub12883)

**Расчетный листок по зарплате**

Статья [136](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=282853&promocode=0957#h5321) ТК РФ обязывает работодателя информировать сотрудника о том, из чего складывается его очередная заработная плата. Для этой цели при выплате зарплаты оформляется расчетный листок. В нем содержится информация о:

* составных частях зарплаты за соответствующий период;
* размерах иных сумм, начисленных работнику (к иным суммам относятся, в том числе, компенсация за задержку зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и т.п.);
* размерах и основаниях произведенных удержаний;
* общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Отметим, что работодатели не обязаны выдавать работникам расчетные листки исключительно в бумажном виде. Чтобы проинформировать о составных частях заработной платы, расшифровку зарплаты можно направить на электронную почту работника (см. «[Минтруд: работодатели могут направлять работникам расчетные листки по электронной почте](https://www.buhonline.ru/pub/news/2017/5/12277)»).

**Зарплата не может быть ниже МРОТ**

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда, не может быть менее минимального размера оплаты труда. МРОТ утверждается на федеральном уровне. На региональном уровне (в субъекте РФ) устанавливается минимальный размер зарплаты. О минимальных региональных зарплатах см. также «[Региональные МРОТы: кто и как должен их применять, что делать в случае занижения зарплаты и к каким штрафам готовиться «отказникам»](https://www.buhonline.ru/pub/comments/2016/6/11155)».

Обратите внимание: в отличие от других выплат, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях в состав МРОТ не входят.

**Индексация заработной платы**

Также специалисты Роструда напоминают, что работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. [134](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=282853&promocode=0957#h5315) ТК РФ). Порядок индексации заработной платы определяется в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте. Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, зарплата не проиндексирована, работодатель может быть привлечен к ответственности, независимо от того, принят соответствующий локальный акт или нет.

**Когда работодатель может уменьшить зарплату**

По общему правилу, изменение условий трудового договора, в том числе в части уменьшения заработной платы, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Но в некоторых ситуациях зарплата за месяц может быть выплачена в меньшем размере, чем установлено в трудовом договоре, без согласия работника. К таковым случаям относятся:

* невыполнение норм труда (ст. [155](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=282853&promocode=0957#h5374) ТК РФ);
* неисполнение служебных обязанностей (ст. [155](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=282853&promocode=0957#h5374) ТК РФ);
* простой;

|  |
| --- |
| изготовление бракованной продукции (если в производстве брака вины работника нет, то бракованная продукция оплачивается так же, как и годная продукция; ст. [156](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=282853&promocode=0957#h5377) ТК РФ). |
|  |