

A pair of black-rimmed glasses with clear lenses is positioned diagonally across the top half of the image. The background is a document with a table of numbers, some of which are highlighted in yellow. The text 'ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА' is centered in the middle of the image in a bold, yellow, sans-serif font.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Дополнительная
информация
www.sm.ee

Трудовой договор заключен с того момента, когда между работником и работодателем достигнута договоренность в отношении важных условий. Перед тем как приступить к работе, договоритесь с работодателем о размере Вашей заработной платы о том, как она будет рассчитываться и выплачиваться, и о том, в какой день Вы будете ее получать. Убедитесь, что в договоре прописаны все важные условия выплаты Вашей заработной платы.

ДОГОВОРЕННОСТЬ О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

- Заработная плата – это плата, которая выплачивается за выполнение работы и в отношении которой стороны пришли к согласию.
- Закон о трудовом договоре не предусматривает обязательных частей заработной платы.
- Стороны могут договориться о составных элементах заработной платы и о порядке их расчета.
- Работнику нельзя платить заработную плату меньше установленного Правительством Республики минимума.

ДОГОВОРЕННОСТЬ О ДРУГИХ ЛЬГОТАХ

- Стороны могут договориться о том, что помимо выплаты заработной платы работодатель будет предоставлять работнику различные льготы, например, пользование автомобилем, мобильным телефоном и т.д.
- Работник вправе требовать оговоренные льготы.

ВРЕМЯ, МЕСТО И СПОСОБ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- Работодатель выплачивает работнику заработную плату, по крайней мере, раз в месяц. Если заработная плата выплачивается чаще, об этом должна существовать договоренность сторон.
- Если день выплаты заработной платы выпадает на государственный праздник или выходной, заработная плата должна выплачиваться днем раньше.
- Работодатель перечисляет заработную плату на указанный работником банковский счет. О выплате заработной платы наличными стороны должны договориться отдельно.
- Заработная плата выплачивается деньгами нетто: из оговоренной заработной платы работодатель вычитает все налоги работника.

ЗАДЕРЖКА ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- Работодатель задерживает выплату заработной платы, если он не выплатил ее работнику к установленному дню.
- Закон о трудовом договоре не регулирует задержки выплаты заработной платы.
- При уплате пени следует руководствоваться положениями Обязательственно-правового закона о пени.
- Ставка пени равна последней процентной ставке Европейского центрального банка, применяемой к основным операциям по рефинансированию (Еврибор), к которой добавляется 7% в год.

- Банк Эстонии публикует ставку Еврибор в «Официальных сообщениях»: www.ametlikudteadaanded.ee > выберите вид сообщения > сообщения о процентной ставке.

ОСОБЫЕ СЛУЧАИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ, РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ И РАБОТУ В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРАЗДНИКИ

- При оплате сверхурочной работы деньгами работодатель выплачивает работнику заработную плату в полуторном размере.
- За работу в ночное время (22.00-6.00) работодатель выплачивает работнику заработную плату в 1,25-кратном размере. Стороны могут договориться о том, что в заработную плату входит плата за работу в ночное время. Если работник получает минимальную заработную плату, она не может включать в себя плату за работу в ночное время.
- Если рабочее время выпадает на государственный праздник, работодатель оплачивает такую работу в двукратном размере.
- По договоренности сторон работодатель может компенсировать сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в государственные праздники, предоставляя время отдыха.

УМЕНЬШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Если по причине экономических трудностей работодатель не может предоставить работнику оговоренную работу, он может уменьшить его заработную плату.

- Заработную плату можно снизить до разумных пределов, но не ниже минимальной ставки заработной платы.
- Заработную плату можно уменьшить не более чем на 3 месяца в течение 12 месяцев.
- Перед тем как уменьшить заработную плату работодатель обязан предложить работнику другую работу.
- Работник имеет право отказаться от выполнения работы пропорционально тому, насколько работодатель уменьшает его заработную плату. Например, при уменьшении заработной платы на 40%, следует на столько же уменьшить объем работы работника.
- Работодатель информирует доверенное лицо и консультируется с ним о необходимости уменьшить заработную плату. Консультации должны состояться в течение 14 календарных дней перед уменьшением заработной платы.
- Если работник не согласен на уменьшение заработной платы, у него есть право отказаться от трудового договора. Работник должен подать заявление о прекращении трудового договора не позднее, чем через 5 рабочих дней, после того, как узнает об уменьшении заработной платы. При прекращении трудового договора работнику выплачиваются те же компенсации, что и при сокращении.

РАСЧЕТ И ВЫПЛАТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

КОГДА СЛЕДУЕТ РАССЧИТЫВАТЬ И ВЫПЛАЧИВАТЬ СРЕДНЮЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ?

Средняя заработная плата рассчитывается и выплачивается в предусмотренных законом случаях. Например, среднюю заработную плату необходимо рассчитать и выплатить:

- когда работник проходит обучение;
- в ситуации, когда у работодателя нет работы для работника;
- при выплате компенсации за сокращение;
- когда работник уходит в обычный или учебный отпуск;
- в случае выплаты работодателем пособия по болезни;
- и т.д.

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

- Постановление Правительства устанавливает условия и порядок выплаты средней заработной платы.
- В коллективном или трудовом договоре работодатель и работник могут оговорить более выгодный порядок расчета средней заработной платы.
- При расчете средней заработной платы берется за основу рабочий или календарный день.
- Расчет средней заработной платы следует осуществлять по факту начисления, то есть брать за основу заработанную заработную плату. Например, в случае выплаты дополнительной платы, учитывается период, за который дополнительная плата была заработана, а не фактически выплачена.

ЧТО БЕРЕТСЯ ЗА ОСНОВУ ПРИ РАСЧЕТЕ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ?

- При расчете средней заработной платы за основу берется плата, заработанная работником в течение шести календарных месяцев, предшествующих месяцу, в который возникает необходимость расчета средней заработной платы. Например, если среднюю заработную плату работника необходимо рассчитать в августе, за основу при расчете берется его заработная плата в феврале, марте, апреле, мае, июне и июле.
- Если работник работает у работодателя короткое время (менее 6 месяцев), за основу при расчете средней заработной платы берется заработная плата за предыдущие месяцы. Например, работник приступает к работе в июле, а среднюю заработную плату надо рассчитать в сентябре. За основу при расчете средней заработной платы этого работника берется его заработная плата с июля по август.
- Если работник проработал у работодателя неполный месяц, за основу при расчете средней заработной платы этого работника берется его заработная плата с того дня, когда он приступил к работе, до того дня, когда необходимо рассчитать его среднюю заработную плату.

- Если заработная плата не выплачивалась работнику в течение 6 месяцев (работник долгое время находился в отпуске, на больничном), то в качестве средней заработной платы этому работнику следует выплатить оговоренную в трудовом договоре заработную плату за месяц, предшествующий месяцу, в который возникла необходимость рассчитать среднюю заработную плату.
- Если заработная плата не выплачивалась работнику в течение более 12 месяцев (например, работник находился в отпуске по уходу за ребенком), то заработная плата этого работника должна быть скорректирована при помощи индекса. Индекс = минимальный размер заработной платы за месяц, предшествующий месяцу, в который возникла необходимость рассчитать среднюю заработную плату: минимальный размер заработной платы за месяц, в который работник ушел в отпуск по уходу за ребенком.

КАК РАССЧИТАТЬ СРЕДНЮЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ, БЕРЯ ЗА ОСНОВУ РАБОЧИЙ ДЕНЬ?

Например, беря за основу рабочий день, среднюю заработную плату необходимо рассчитать и выплатить:

- когда работник проходит обучение;
- в ситуации, когда у работодателя нет работы для работника;
- при выплате компенсации за сокращение;
- и т.д.

- Для расчета средней платы за рабочий день необходимо сложить заработные платы и разделить полученную сумму на календарное число рабочих дней в этом периоде.
- Из количества учитываемых рабочих дней вычитаются те рабочие дни, в которые работнику не начислялась заработная плата по причине его невыхода на работу (работник был на больничном, в отпуске, проходил срочную службу, участвовал в забастовке, на основании закона представлял других работников и т.д.).
- Для расчета средней почасовой оплаты необходимо разделить среднюю плату за рабочий день на число рабочих часов в день, которое при работе на полную ставку равно 8.
- Для расчета средней платы за неделю необходимо умножить среднюю плату за рабочий день на календарное число рабочих дней в неделе, то есть на 5.
- Для расчета средней платы за месяц необходимо умножить среднюю плату за рабочий день на среднее календарное число рабочих дней в 1-м месяце.

КАК РАССЧИТАТЬ СРЕДНЮЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ, БЕРЯ ЗА ОСНОВУ КАЛЕНДАРНЫЙ ДЕНЬ?

Например, беря за основу календарный день, среднюю заработную плату необходимо рассчитать и выплатить:

- когда работник уходит в обычный или учебный отпуск;
- в случае выплаты работодателем пособия по болезни;
- и т.д.

- Для расчета средней платы за календарный день необходимо сложить заработные платы и разделить полученную сумму на число календарных дней в этом периоде.
- Из количества учитываемых календарных дней вычитаются те календарные дни, в которые работнику
- не начислялась заработная плата по причине его невыхода на работу (работник был на больничном, в отпуске, проходил срочную службу, участвовал в забастовке, на основании закона представлял других работников и т.д.).

ПЕРЕРАСЧЕТ

- Работодатель может с согласия работника осуществлять погашение своих требований за счет заработной платы работника, то есть работодатель может удерживать определенную часть заработной платы работника исключительно по договоренности с работником.
- Согласие работника на удержание в счет погашения должно даваться в письменной форме (например, электронное письмо или факс) или в письменной форме (с собственноручной или цифровой подписью).
- Согласие на удержание в счет погашения нельзя давать заранее. Например, при заключении трудового договора работник и работодатель не могут договориться о том, что работодатель может осуществлять погашение своих требований за счет заработной платы работника.

- Согласие можно заранее давать только на удержание сумм, на которые превышаются оговоренные лимиты затрат. Например, при заключении договора работник и работодатель могут договориться о ежемесячном лимите на бензин, в случае превышения которого из заработной платы работника будет удерживаться сумма, на которую был превышен данный лимит.
- Без согласия работника из его заработной платы можно удерживать предоставленный ему аванс и плату за незаработанный основной отпуск при прекращении трудового договора.

ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

www.riigiteataja.ee:

- Закон о трудовом договоре;
- постановление Правительства Республики № 90 от 11.06.2009 «Введение минимальной ставки заработной платы»;
- постановление Правительства Республики № 91 от 11.06.2009 «Условия и порядок выплаты средней заработной платы»;

Дополнительная информация:
Министерство социальных дел
ул. Гонсиори, 29, 15027 Таллинн
э-почта: info@sm.ee, тел.: 626 9301
www.sm.ee

Инспекция труда
ул. Гонсиори, 29, 15027 Таллинн
э-почта: ti@ti.ee, тел.: 626 9400
Телефон юриста 640 6000 Пн-Пт 10-15
www.ti.ee



Европейский Союз
Европейский социальный фонд. На благо будущего Эстонии

