

КОМАНДА



КОТОВА-СМОЛЕНСКАЯ Анна,
Партнер, к.ю.н., куратор практики трудового права

Специализация:

корпоративное право и M&A, государственно-частное партнерство, недвижимость, строительство, земельное право, интеллектуальная собственность, банковское и финансовое право (ценные бумаги), спортивное право, трудовое право
E-mail: Kotova@yust.ru



КСЕНОФОНТОВ Александр,
Руководитель практики трудового и спортивного права

Специализация:

трудовое право, спортивное право, миграционное законодательство, договорное (контрактное) право, корпоративное право, судебные споры и арбитраж
E-mail: Ksenofontov@yust.ru



ГОРНОСТАЙ Наталья,
Юрист

Специализация:

трудовое право, интеллектуальная собственность, судебные споры и арбитраж
E-mail: Gornostay@yust.ru



СТАРОВОЙТОВ Владимир,
Юрист

Специализация:

трудовое право, право социального обеспечения, миграционное законодательство, гражданское право, гражданский и арбитражный процесс, исполнительное производство.
E-mail: Starovoytov@yust.ru



ОФИС в Москве:

Россия, 119002, г. Москва, пер. Сивцев Вражек, д. 43
Телефоны: + 7 (495) 795 0845, + 7 (495) 795 3272
Факс: +7 (499) 241 1948

ОФИС в Санкт-Петербурге:

Россия, 191015, Санкт-Петербург, ул. Таврическая, д. 37 А
Телефон: +7 (812) 710-09-95

ОФИС в Новосибирске:

Россия, 630099, г. Новосибирск,
ул. Чаплыгина, д. 2/1, офис 302.
Телефоны: +7 (913) 985-91-59, +7 (383) 201-67-81

ОФИС в Киеве:

Украина, 01004, Киев ул. Красноармейская, 9/2, офис 7
Телефоны: + 38 (044) 289 3148
Факс: + 38 (044) 492 0504
e-mail: welcome@yust.ru

yust.ru



**Зарботная плата
в России.
Памятка работодателю.**

ПОЧЕМУ МЫ?

22 года успешной юридической деятельности.

Более **100** адвокатов и юристов, признанных российскими и международными сообществами.

Эксперты

в области трудового права, обязательного социального страхования и миграционного законодательства, обладающие высокой квалификацией и многолетним успешным опытом работы.

Репутация

лучших специалистов по вопросам трудового права и разрешения трудовых споров – адвокаты и юристы с высоким уровнем профессиональной ответственности.

Сильный партнерский состав,

состоящий из представителей нескольких поколений, который обеспечивает сочетание в работе многолетнего опыта и современных подходов к управлению проектами.

Юридическая фирма «ЮСТ» обладает более чем 22-летним опытом успешной практики консультирования по вопросам трудового права и разрешения трудовых споров.

Нашими постоянными клиентами являются крупные российские и иностранные компании с большим штатом работников.

В активе практики множество урегулированных в досудебном и в судебном порядке трудовых споров, включая споры, которые были рассмотрены Верховным Судом России.

Юридическая фирма «ЮСТ» отмечена российским рейтингом Право-300, международными рейтингами Best Lawyers, Chambers Global и IFLR1000 среди лидеров юридического рынка в номинации «Трудовое право».

ПОЛЕЗНО ЗНАТЬ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА:

- Оплата труда в России как правило включает в себя фиксированную оплату за время работы (оклад, тарифная ставка) или за произведенную продукцию (сдельные расценки). Вместо фиксированной оплаты иногда встречается оплата в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг). Оплата труда также может включать премии и доплаты (надбавки, коэффициенты).

- Работодатель может сам решить, будет ли выплата премии обязанностью работодателя при выполнении конкретных показателей, или выплата премии будет являться абсолютным правом работодателя.

Существуют доплаты, которые обязательны в силу трудового законодательства. Такие доплаты устанавливаются для компенсации работникам особых условий труда, например, суровых климатических условий России.

На большей части территории России действуют обязательные повышающие коэффициенты и процентные надбавки для заработной платы (Архангельск, Владивосток, Хабаровск, Иркутск, Красноярск, Екатеринбург, Новосибирск, Омск, Пермь, Ижевск, Мурманск, Сургут, Тюмень, Нижневартовск и т.д.).

На коэффициент (процент) увеличивается как оклад (тарифная ставка), так и доплаты (кроме климатических), и премии. Увеличение может достигать 160 - 180%.

- Существуют другие обязательные доплаты (за вредные или опасные условия труда, за особый режим работы, в других случаях). Доплаты могут быть также установлены коллективным договором, трудовым договором, работодателем в локальной политике.

Месячная заработная плата работника, который отработал полный месяц (выполнил установленную для него норму), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который установлен федеральным законом.

В некоторых регионах России установлены минимальные размеры заработной платы, повышенные по сравнению с федеральным минимумом, например, в Москве.

- В трудовом договоре заработная плата работника может быть определена в иностранной валюте, но выплачиваться она должна в рублях.

- В некоторых случаях работнику выплачиваются не оклад (тарифная ставка), доплаты и премии, а средняя заработная плата.

В размере среднего заработка оплачиваются, например, рабочие дни, проведенные работником в служебной командировке, или на нижеоплачиваемой работе, на которую работник был вынужден перейти по медицинским показаниям, в том числе при беременности.

Средний заработок рассчитывается за предыдущие 12 месяцев путем суммирования всей начисленной работнику за этот период заработной платы (оклад (тарифная ставка), доплаты, премии) и последующего деления общей суммы на количество отработанных или календарных дней в расчетном периоде.

Если работнику помимо оклада (тарифной ставки) производятся иные выплаты (премии, доплаты), его средний заработок может быть существенно выше оклада (тарифной ставки).

В размере среднего заработка оплачиваются также ежегодный отпуск работника, время простоя по вине работодателя, некоторые другие периоды.

- Условия оплаты труда могут быть изменены по инициативе работодателя в одностороннем порядке. Это позволяет работодателю своевременно внедрять системы оплаты труда, которые обеспечивают эффективность предприятия.

Отказ работника от продолжения работы на новых условиях оплаты является основанием для увольнения.

- Работодатель за свой счет уплачивает взносы на обязательное социальное страхование работников.

Базовый тариф страхового взноса составляет 34,2% фонда оплаты труда.

Для отдельных категорий плательщиков действуют пониженные тарифы. Страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний предусматривает повышенные тарифы при повышении профессионального риска. На иностранных работников обязательное социальное страхование распространяется с ограничениями.

