

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями на 16 апреля 2024 года)

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

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, не допускается.

*Информация об изменениях:*

*Федеральным законом от 2 апреля 2014 г. N 55-ФЗ в статью 132 настоящего Кодекса внесены изменения*

*См. текст статьи в предыдущей редакции*

**Статья 132. Оплата по труду**

*ГАРАНТ:*

*См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 132 ТК РФ*

Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

## **Глава 21. Заработка плата**

*ГАРАНТ:*

*См. схему "Оплата труда"*

*Информация об изменениях:*

*Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ в статью 133 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2007 г.*

*См. текст статьи в предыдущей редакции*

**Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда**

*ГАРАНТ:*

*См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 133 ТК РФ*

*О конституционно-правовом смысле части первой статьи 133 см. постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 г. N 40-П*

*О конституционно-правовом смысле взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 настоящего Кодекса см. постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П*

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

*ГАРАНТ:*

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями на 18.07.2024)

*В соответствии со статьей 421 настоящего Кодекса порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного частью первой статьи 133, устанавливаются федеральным законом*

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счет собственных средств.

ГАРАНТ:

*О конституционно-правовом смысле части третьей статьи 133 см. постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, от 23 сентября 2024 г. N 40-П, от 5 марта 2025 г. N 10-П*

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.

Часть четвертая утратила силу с 1 сентября 2007 г.

Информация об изменениях:

См. текст части четвертой статьи 133

Информация об изменениях:

Статья 133.1 изменена с 1 июля 2021 г. - Федеральный закон от 28 июня 2021 г. N 220-ФЗ

См. предыдущую редакцию

Федеральным законом от 18 июля 2011 г. N 242-ФЗ в статью 133.1 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 августа 2011 г.

См. текст статьи в предыдущей редакции

**Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации**

ГАРАНТ:

См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 133.1 ТК РФ

*О конституционно-правовом смысле взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 настоящего Кодекса см. постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П*

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

ГАРАНТ:

*О конституционно-правовом смысле взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 настоящего Кодекса см. постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П*

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями на 2019 год)

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

*Информация об изменениях:*

*Статья 136 изменена с 6 августа 2019 г. - Федеральный закон от 26 июля 2019 г. N 231-ФЗ*

*См. предыдущую редакцию*

**Статья 136.** Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

*ГАРАНТ:*

*См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 136 ТК РФ*

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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

*Информация об изменениях:*

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями на 15.08.2024)

**См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 151 ТК РФ**

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

*Информация об изменениях:*

*Статья 152 изменена с 1 сентября 2024 г. - Федеральный закон от 22 апреля 2024 г. № 91-ФЗ*

*См. предыдущую редакцию*

**Статья 152. Оплата сверхурочной работы**

*ГАРАНТ:*

*См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 152 ТК РФ*

*Положения статьи 152 (в редакции Федерального закона от 22 апреля 2024 г. № 91-ФЗ) не являются основанием для пересмотра работодателем условий, установленных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором до 1 сентября 2024 г. и предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, чем размер оплаты сверхурочной работы, определенный в соответствии с частью первой статьи 152 (в редакции Федерального закона от 22 апреля 2024 г. № 91-ФЗ)*

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Часть вторая утратила силу.

*Информация об изменениях:*

*См. текст части второй статьи 152*

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

*Информация об изменениях:*

*Статья 153 изменена с 1 марта 2025 г. - Федеральный закон от 30 сентября 2024 г. № 339-ФЗ*

*См. предыдущую редакцию*

**Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

*ГАРАНТ:*

*См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 153 ТК РФ*

*Об оплате труда в день всенародного голосования см. информацию Федеральной службы по труду и занятости от 15 июня 2020 г.*

*О конституционно-правовом смысле положений части первой статьи 153 настоящего Кодекса см. постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. N 26-П*

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями на 1 марта 2022 г.)

### Статья 154. Оплата труда в ночное время

ГАРАНТ:

*См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 154 ТК РФ*

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Информация об изменениях:

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 155 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона

*См. текст статьи в предыдущей редакции*

### Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

ГАРАНТ:

*См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 155 ТК РФ*

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работников сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

### Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

ГАРАНТ:

*См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 156 ТК РФ*

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Информация об изменениях:

Статья 157 изменена с 1 марта 2022 г. - Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

*См. предыдущую редакцию*

### Статья 157. Оплата времени простоя

ГАРАНТ:

*См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 157 ТК РФ*

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями на 30 января 2024 г.)

*Статья 234 изменена с 1 января 2020 г. - Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ*

*См. предыдущую редакцию*

**Статья 234.** Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

*ГАРАНТ:*

*См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 234 ТК РФ*

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

абзац пятый утратил силу.

*Информация об изменениях:*

*См. текст абзаца пятого статьи 234*

*Информация об изменениях:*

*Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 235 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона*

*См. текст статьи в предыдущей редакции*

**Статья 235.** Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

*ГАРАНТ:*

*См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 235 ТК РФ*

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

*Информация об изменениях:*

*Статья 236 изменена с 30 января 2024 г. - Федеральный закон от 30 января 2024 г. № 3-ФЗ*

*См. предыдущую редакцию*

**Статья 236.** Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

*ГАРАНТ:*

*См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 236 ТК РФ*