

Как пройти самопроверку по проверочному листу Роструда о соблюдении общих требований по установлению и выплате зарплаты

Вы можете использовать для самопроверки проверочный лист, применяемый ГИТ, чтобы оценить, соблюдаются ли общие требования по установлению и выплате зарплаты.

Сделать это несложно: достаточно ответить последовательно на вопросы проверочного листа. В частности, выплачиваете ли работнику зарплату в полном объеме в установленные сроки, информируете ли обо всех ее составных частях, оплачиваете ли в повышенном размере работу в праздники, выходные, ночное время.

Если ответите отрицательно, значит, у вас нарушение и его нужно исправить. Если нарушение касается конкретных выплат, нужно не только уплатить полагающуюся сумму, но и проценты за задержку выплаты.

Дополнительно можете пройти самопроверку через интернет-сервис Роструда "Электронный инспектор". Вы получите рекомендации по устранению допущенных нарушений и образцы необходимых документов.

Оглавление:

1. Как работать с проверочным листом об общих требованиях по установлению и выплате зарплаты, чтобы выявить возможные нарушения
2. Как исправить, если не учли мнение представительного органа работников, принимая локальный акт о системах оплаты труда
3. Как исправить, если нарушили требование о размере зарплаты, включая стимулирующие и компенсационные выплаты
4. Как исправить, если нарушен срок выплаты зарплаты
5. Как исправить, если сроки выплаты заработной платы не установлены или не соответствуют требованиям закона
6. Что предпринять, если не уведомляли работника о составных частях зарплаты, не утвердили форму расчетного листка
7. Как исправить, если выплатили работнику зарплату ниже МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ)
8. Как исправить, если документально не установили повышенный размер оплаты труда за работу во вредных (опасных) условиях
9. Что делать, если не выплатили полагающийся работнику средний заработок (выплатили его в меньшем размере, чем нужно)
10. Как исправить, если нарушили требование об оплате дней междувахтового отдыха, выплате надбавки за вахту, иных выплатах вахтовикам

1. Как работать с проверочным листом об общих требованиях по

установлению и выплате зарплаты, чтобы выявить возможные нарушения

Вы можете использовать проверочный лист ([Приложение 8](#) к Приказу Роструда от 01.02.2022 N 20) для самопроверки. По ответам на контрольные вопросы оцените, соблюдены ли у вас общие требования по установлению и выплате зарплаты каждого работника. Чтобы не распечатывать проверочный лист на каждого работника, вы можете отвечать на вопросы в электронном виде, например оформив таблицу в программе Excel. В нее включите перечень всех вопросов из проверочного листа, в том числе: выплачиваете ли работнику полагающуюся зарплату в полном объеме в установленные у вас в организации сроки, информируете ли его обо всех ее составных частях. По итогам можно обобщить и оценить, сколько есть недочетов, исправить их.

Если на вопрос из проверочного листа ответили "да", нарушения нет. Если ответили "нет", значит, есть нарушение и его нужно исправить (как это сделать, расскажем ниже). Проставьте отметку "неприменимо", если ситуация в вопросе не имеет отношения к вам или к работнику. Например, напротив вопросов о выплатах вахтовикам ([N N 50 - 52](#)), если работник не трудится в условиях вахты.

Дополнительно можете пройти самопроверку по проверочному листу в онлайн-формате через сервис Роструда "Электронный инспектор" (<https://онлайнинспекция.рф/inspector>). По вопросам, на которые ответили "нет", вы получите рекомендации по устранению допущенных нарушений и образцы необходимых документов (Методические [рекомендации](#) из Письма Роструда от 07.03.2018 N 837-ТЗ).

➤ См. также: [Как использовать сервис "Электронный инспектор"](#)

Далее рассмотрена часть вопросов из проверочного листа.

2. Как исправить, если не учли мнение представительного органа работников, принимая локальный акт о системах оплаты труда

Если при ответе на [вопрос N 7](#) проверочного листа выявили, что локальный нормативный акт, которым у вас установлены системы оплаты труда (как правило, положение об оплате труда), принят без учета мнения имеющегося у вас представительного органа работников - значит, нарушили [ч. 2 ст. 8, ч. 4 ст. 135](#) ТК РФ. Документ в этом случае применять нельзя ([ч. 4 ст. 8](#) ТК РФ). Рекомендуем признать его недействительным (например, приказом). Затем утвердите новый локальный нормативный акт о системах оплаты труда, но уже с учетом мнения представительного органа работников. Действовать можете, как, например, при учете мнения профсоюза по проекту [правил внутреннего трудового распорядка](#). В частности, направьте проект нового локального нормативного акта и обоснование по нему в представительный орган работников ([ч. 4 ст. 135, ч. 1 ст. 372](#) ТК РФ).

После утверждения документа ознакомить с ним работников под подпись можете [так же](#), как с правилами внутреннего трудового распорядка. При этом извещать их как минимум за два месяца не нужно. Дело в том, что принятие нового локального нормативного акта о системах оплаты труда само по себе не является основанием для применения порядка по [ст. 74](#) ТК РФ, то есть не свидетельствует об изменении организационных или технологических условий труда (см.,

например, Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 26.11.2012 по делу N 11-21103). Документ вступит в силу со дня его принятия вами либо со дня, оговоренного в самом документе ([ч. 7 ст. 12](#) ТК РФ).

Если у вас нет представительного органа работников и из-за этого локальный нормативный акт принят без учета его мнения, ответьте на [вопрос N 7](#) проверочного листа "неприменимо". Нарушения у вас в этом случае нет.

3. Как исправить, если нарушили требование о размере зарплаты, включая стимулирующие и компенсационные выплаты

Если, отвечая на [вопрос N 1](#) проверочного листа, обнаружили, что есть невыплата зарплаты, нужно как можно скорее это исправить. Например, если выплатили меньше, чем положено, - доплатите разницу. Для этого правильно рассчитайте сумму зарплаты исходя из установленной работнику [системы оплаты труда](#) (повременной, когда оплату производите исходя из оклада, часовой или дневной ставки, или сдельной). Учтите также причитающиеся работнику стимулирующие (например, премии, надбавки) и компенсационные выплаты, например за работу в выходной, нерабочий праздник, в ночное время, за работу в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях (отметьте "нет", отвечая на [вопросы N N 28, 30, 53, 56](#) проверочного листа, если не выплатили полностью или частично такие суммы). Это следует, в частности, из [абз. 7 ч. 2 ст. 22, ч. 1 ст. 129, ч. 1, 2 ст. 135, ст. 149](#) ТК РФ.

При расчете каждой из таких компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, либо в особых климатических условиях учитывайте установленные для них размеры повышения оплаты труда. Например, при работе в [районах Крайнего Севера \(приравненных к ним местностях\)](#) - специальные районные коэффициенты и процентные надбавки, при работе ночью - доплату не менее 20% оклада, рассчитанного за час работы (часовой тарифной ставки) ([ст. 149, ч. 1 ст. 152, ч. 1, 2 ст. 153, ст. 154, 315](#) ТК РФ, [Постановление](#) Правительства РФ от 22.07.2008 N 554).

Поскольку в связи с рассматриваемым нарушением оплату в полном размере работник вовремя не получил - а это еще одно нарушение, то выплатите также компенсацию за задержку оплаты по правилам [ст. 236](#) ТК РФ (подробнее об этом расскажем далее).



См. также:

- [Какие компенсации полагаются работнику за работу в выходной день](#)
- [Как компенсировать работу в нерабочие праздничные дни](#)
- [Как оплачивать часы работы в ночное время](#)
- [Как оплачивать работу в вечернее время](#)

4. Как исправить, если нарушен срок выплаты зарплаты

Если вы выплачиваете зарплату реже, чем каждые полмесяца (ответили "нет" на [вопрос N 11](#) проверочного листа), вы нарушаете закон. Например, если вы выплачиваете всю зарплату за месяц разом в одну дату или если задержали аванс либо вторую часть зарплаты, из-за чего между выплатами прошло более половины месяца. Дело в том, что обычно выплачивать зарплату нужно

не реже чем каждые полмесяца. Разрыв между выплатами на первую половину месяца и за вторую половину месяца не должен превышать 15 календарных дней. А конкретные даты выплаты должны быть установлены в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном или трудовом договоре ([ч. 6 ст. 136 ТК РФ](#), [Письмо ГИТ в г. Москве от 22.06.2021 N ПГ/16732/10-21740-ОБ/18-593](#)).

При этом, по мнению Роструда и ГИТ в г. Москве, не является нарушением ситуация, когда промежуток между выплатами превышает 15 дней в связи с тем, что в месяце 31 календарный день, а также в связи с совпадением дня выплаты зарплаты с выходным или нерабочим праздничным днем ([Письмо ГИТ в г. Москве от 26.08.2022 N ПГ/22605/10-30437-ОБ/18-661](#), [сайт "Онлайнинспекция.рф"](#), 2022).

Исправить полностью ситуацию с нарушением сроков уже произведенных вами выплат зарплаты не получится, но, чтобы не ухудшить положение, выплатите работнику денежную компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей [ключевой ставки](#) Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. В более высоком размере выплатите компенсацию, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Сделать это вы должны независимо от вашей вины ([ст. 236 ТК РФ](#)). Невыплата компенсации является отдельным нарушением [ч. 1 ст. 236 ТК РФ](#) (ответ "нет" на [вопрос N 42](#) проверочного листа).

Предусмотренные [ч. 1 ст. 236 ТК РФ](#) проценты (компенсацию) взыщут с вас и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. Размер процентов (компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных сумм со дня, следующего за днем, когда они должны были быть произведены при своевременном начислении, по день фактического расчета включительно ([п. 2 Постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2023 N 16-П](#)).



См. также:

- [Как рассчитать компенсационную выплату за задержку зарплаты](#)
- [В каком размере трудовая инспекция накладывает штрафы на работодателя](#)

5. Как исправить, если сроки выплаты заработной платы не установлены или не соответствуют требованиям закона

Если у вас не установлены сроки выплаты заработной платы, как того требует закон (выявили при ответе на [вопрос N 12](#) проверочного листа), внесите соответствующие дополнения или изменения в документ, определяющий эти сроки. Даты выплаты можете указать в любом из следующих документов: в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном или трудовом договоре. Это следует из [ч. 6 ст. 136 ТК РФ](#), [Письма](#) Минтруда России от 23.09.2016 N 14-1/ООГ-8532. Предпочтительнее - в [правилах внутреннего трудового распорядка](#), так как коллективный договор может отсутствовать в организации, а трудовой договор регулирует трудовые отношения конкретного работника. Аналогичная позиция - в [Письме](#) Роструда от 06.03.2012 N ПГ/1004-6-1.

Специального порядка внесения дополнений и изменений в указанные документы в данном случае нет, действуйте как обычно. Так, если [вносите изменения](#) в правила внутреннего трудового

распорядка, в частности: рекомендуем издать об этом приказ (в нем можете сразу указать конкретные даты выплаты зарплаты), учтите мнение профсоюза (если он есть), ознакомьте работников с принятыми изменениями под подпись.

Напомним, выплачивать зарплату обычно нужно не реже чем каждые полмесяца, а дату выплаты определять конкретной датой не позже 15 календарных дней со дня окончания периода, за который начислена зарплата ([ч. 6 ст. 136 ТК РФ](#)).

6. Что предпринять, если не уведомляли работника о составных частях зарплаты, не утвердили форму расчетного листка

Если вы ответили "нет" на [вопрос N 8](#) проверочного листа (не уведомляли работников письменно или в электронном виде (в случае [электронного документооборота](#)) о составных частях их зарплаты), то, скорее всего, таким же будет ответ на [вопрос N 9](#) (у вас не утверждена форма расчетного листка с учетом мнения имеющегося представительного органа работников). Исправить нарушение за прошедшее время не получится. Но, чтобы не совершать его и дальше, разработайте и утвердите (например, приказом) форму расчетного листка ([ч. 2 ст. 136 ТК РФ](#), [Постановление Верховного Суда РФ от 23.12.2010 N 75-АД10-3](#)).

Учтите, что в нем должна отражаться вся информация из [ч. 1 ст. 136 ТК РФ](#), в том числе: все суммы, начисленные работнику за соответствующий период работы (включая зарплату по составляющим ее частям), все суммы, удержанные из его доходов за этот период, общая сумма, подлежащая выплате. Если укажете, например, только общую сумму и размер удержаний, это могут признать нарушением (см., например, Апелляционное [определение](#) Магаданского областного суда от 02.09.2015 N 33-922/2015 по делу N 2-2695/2015). Также при разработке формы учтите мнение представительного органа работников (если есть) ([ч. 2 ст. 136](#), [ст. 372 ТК РФ](#)). Действовать можете, как, например, при учете мнения профсоюза по проекту [правил внутреннего трудового распорядка](#).

Способ извещения работника о составных частях зарплаты не регламентирован законом. Есть лишь условие - в письменной форме ([ч. 1 ст. 136 ТК РФ](#)). Однако в [вопросе N 8](#) проверочного листа помимо письменной формы также предусмотрено как альтернатива извещение в электронном виде (в случае [электронного документооборота](#)). Рекомендуем вам закрепить способ извещения, например, в коллективном договоре, локальном нормативном акте. По мнению ГИТ по г. Москве, расчетные листки можно рассылать, используя мессенджеры. Ведомство отметило, что это не нарушает положений [ст. 136 ТК РФ](#), если способ закреплен в трудовом договоре, коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и работник письменно сообщил номер телефона, на который нужно отправить расчетный листок ([Письмо](#) от 17.09.2021 N ТЗ/4683/10-33121-ОБ/18-1297). На [сайте](#) "Онлайнинспекция.рф" разъяснено, что извещать работников о размере и составных частях зарплаты путем рассылки расчетных листов сотрудникам на личные электронные адреса также допустимо, если в трудовом договоре, коллективном договоре, локальном нормативном акте будет предусмотрен такой порядок извещения.

Советуем предусмотреть возможность подтверждения получения расчетного листка работником. Например, если листок бумажный - разработать журнал выдачи расчетных листов, где работники будут расписываться в их получении. Для электронного листка рекомендуем предусмотреть техническую возможность подтверждения его получения, например, в ответном сообщении на письмо.

Выдавать (направлять) расчетный листок достаточно один раз в месяц - при выплате заработной

платы за отработанный месяц ([Письмо](#) Роструда от 17.09.2021 N ПГ/26944-6-1).

7. Как исправить, если выплатили работнику зарплату ниже МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ)

Если выявили, что размер выплаченной работнику месячной зарплаты ниже [МРОТ](#) (размера [минимальной зарплаты](#) в вашем субъекте РФ, если на вас [распространяется](#) соответствующее региональное соглашение) при том, что он полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда, значит, вы нарушили [ч. 3 ст. 133, ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ](#) (отметьте "нет" в ответе на [вопрос N 4](#) проверочного листа). Чтобы не допустить дальнейшего нарушения, сделайте перерасчет зарплаты и доплатите разницу. Если недоплата более чем за месяц - доплатите за прошедшие с момента повышения МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ) месяцы, зарплата за которые была меньше положенного. Дополнительно выплатите компенсацию за задержку (как рассказывали [выше](#)).

На практике для перерасчета зарплаты и выплаты доплаты работникам издают приказ в произвольной форме. В нем, в частности, указывают причину перерасчета, период, за который его нужно сделать, Ф.И.О. и должность работника, которому полагается доплата. С приказом ознакомьте работника и бухгалтера, который будет производить перерасчет.

Дополнительно советуем проверить, оформлены ли у вас необходимые документы в связи с повышением МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ). Например, вам может потребоваться внести изменения в штатное расписание, в частности, если меняете размеры окладов (для этого можете, например, оформить приказ об утверждении нового штатного расписания или об изменении действующего), заключить с работниками к их трудовым договорам [договоры](#) об изменении условий оплаты труда с учетом [ст. 72 ТК РФ](#).

➤ См. также: [Как рассчитать и оформить доплату к зарплате до МРОТ](#)

7.1. Как исправить, если работнику в нарушение закона выплатили зарплату ниже величины прожиточного минимума

Если ваша организация - резидент [территории](#) опережающего развития в районе Крайнего Севера (приравненной к нему местности) и вы выплатили работнику зарплату ниже величины [прожиточного минимума](#) для трудоспособного населения, установленного в вашем субъекте РФ, значит, нарушена [ч. 4 ст. 351.5 ТК РФ](#). Отметьте "нет" в ответе на [вопрос N 4](#) проверочного листа. А затем, чтобы не нарушать дальше, рекомендуем действовать по такой же [схеме](#), как в случае, если выплатили работнику зарплату ниже МРОТ (минимального размера зарплаты в субъекте РФ). В частности, сделайте перерасчет зарплаты и доплатите разницу, выплатите компенсацию за задержку.

8. Как исправить, если документально не установили повышенный размер оплаты труда за работу во вредных (опасных) условиях

Если выявили, что у вас документально не установлен повышенный размер оплаты труда работникам, которые трудятся во вредных (опасных) условиях труда (ответив "нет" на [вопрос N 17](#) проверочного листа), включите необходимую информацию в ваши внутренние документы. Например, в положение об оплате труда. Если есть профсоюз, обязательно учтите его мнение о размере такого повышения оплаты труда до того, как утвердите его в локальном нормативном акте (можете действовать, как, например, при учете мнения профсоюза по проекту [правил внутреннего трудового распорядка](#)). Если не включили условие об указанной компенсации в трудовые договоры работников - включите его, заключив с ними допсоглашения об этом. Это следует из [абз. 7 ч. 2, ч. 3 ст. 57, ст. 72, ч. 3 ст. 147, ч. 1 ст. 372 ТК РФ](#).

Напомним, что минимальный размер доплаты за работу с вредными условиями труда - четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда ([ч. 2 ст. 147 ТК РФ](#)).

➤ См. также:

- Как оформляется предоставление компенсаций (гарантий) работнику за работу с вредными условиями труда
- Можно ли установить повышенный размер компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

9. Что делать, если не выплатили полагающийся работнику средний заработок (выплатили его в меньшем размере, чем нужно)

Если обнаружили, что вы не выплатили работнику средний заработок, когда должны были это сделать, или выплатили его в меньшем размере, чем полагается, выплатите ему всю причитающуюся сумму и компенсацию за задержку выплаты по правилам [ст. 236 ТК РФ](#). Например, вы не выплатили средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дни отдыха ([вопрос N 40](#) проверочного листа). Действуйте по той же [схеме](#), что и при погашении задолженности по зарплате. Разница в том, что в этом случае оплата производится исходя из [среднего заработка](#) работника (для чего, в частности, потребуется определить его [средний дневной заработок](#), а если у него суммированный учет рабочего времени - [средний часовой заработок](#)) ([ч. 1, 3 ст. 139 ТК РФ, п. п. 9, 13 Положения о средней заработной плате](#)).

Так же рекомендуем действовать, если ответили "нет", в частности, на следующие вопросы:

- [N 35](#) (не оплатили работнику время простоя по вашей вине в размере по общему правилу не менее двух третей его средней зарплаты - в нарушение [ч. 1 ст. 157 ТК РФ](#)). Отметим, что неоплата времени простоя по независящим от вас и работника причинам - тоже нарушение, но [ч. 2 ст. 157 ТК РФ](#) (ответ "нет" на [вопрос N 36](#)). Оплатить задолженность в этом случае нужно не из среднего заработка, а в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- [N 16](#) (не сохранили за работником средний заработок на время приостановления им работы

из-за того, что вы задержали выплату зарплаты более чем на 15 дней - в нарушение [ч. 4 ст. 142 ТК РФ](#));

Продолжение списка

- [N 37](#) (не сохранили средний заработок ([иногда](#) - его половину, но не ниже МРОТ) на время дополнительных отпусков или освобождения от работы работнику, если он совмещает работу с получением образования, допущен к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук, - в нарушение [ч. 1, 4 ст. 173, ст. 173.1, ч. 1, 4 ст. 174, ч. 1, 2 ст. 176 ТК РФ](#));
- [N 41](#) (не сохранили за работником средний заработок при направлении на профобучение или дополнительное профобразование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профстандарта или квалификационным требованиям - в нарушение [ч. 1 ст. 187 ТК РФ](#));
- [N 43](#) (не сохранили средний заработок за работником (или не оплатили его труд в размере не ниже среднего заработка в случае перевода на другую работу) на время, пока приостановлена работа в связи с административным [приостановлением](#) (временным [запретом](#)) деятельности из-за нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника - в нарушение [ч. 3 ст. 216.1 ТК РФ](#));
- [N N 44 - 46](#) (не сохранили за беременной женщиной средний заработок при снижении нормы выработки, при переводе на "легкий" труд в связи с беременностью по ее заявлению и на основании медзаключения либо, если такой работы нет, за период освобождения от работы, пока не появится подходящая, а также на время прохождения обязательного диспансерного обследования - в нарушение [ч. 1 - 3 ст. 254 ТК РФ](#));
- [N 47](#) (не оплатили труд женщины с детьми до полутора лет, переведенной по ее заявлению на другую работу в случае невозможности выполнения прежней, в размере не ниже среднего заработка по прежней работе - в нарушение [ч. 4 ст. 254 ТК РФ](#));
- [N 48](#) (не оплатили женщине с ребенком (детьми) до 1,5 лет перерывы для кормления ребенка (детей) в размере среднего заработка - в нарушение [ч. 4 ст. 258 ТК РФ](#));
- [N 49](#) (не оплатили работнику (родителю, опекуну, попечителю) каждый дополнительный выходной день, предоставленный ему по письменному заявлению (заявлению в электронном виде в случае [электронного документооборота](#)) для ухода за ребенком-инвалидом, в размере среднего заработка - в нарушение [ч. 1 ст. 262 ТК РФ](#)).



См. также:

- [Как рассчитать средний заработок при суммированном учете рабочего времени](#)
- [Как оплатить дни сдачи крови и отдыха донору](#)
- [Как оплатить время простоя по вине работодателя](#)
- [Как оплатить дополнительные выходные \(дни отдыха\) по уходу за детьми-инвалидами](#)
- [Какие расходы при обучении компенсируются работодателем работнику](#)

- Как беременной работнице оплачивается посещение врача в рабочее время

10. Как исправить, если нарушили требование об оплате дней междувахтового отдыха, выплате надбавки за вахту, иных выплатах вахтовикам

Если вы не оплатили вахтовику совсем или частично дни междувахтового отдыха (ответили "нет" на [вопрос N 50](#) проверочного листа), выплатите причитающиеся суммы, а также компенсацию за задержку выплат по [ст. 236](#) ТК РФ. Так, рассчитайте основную сумму исходя из того, что каждый такой день нужно оплатить в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада за день работы). В более высоком размере - если предусмотрено локальным нормативным актом, коллективным или трудовым договором ([ч. 3 ст. 301](#) ТК РФ). А о том, как рассчитать компенсацию, рассказывали [выше](#). В частности, она должна быть не менее 1/150 действующей [ключевой ставки](#) Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

Аналогично рекомендуем действовать (оплатить сумму задолженности и компенсацию за задержку), если ответили в проверочном листе "нет" на вопросы:

- [N 52](#) (не оплатили вахтовику каждый день в пути (по графику работы) от вашего места нахождения или пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также за дни задержки в пути из-за метеоусловий или по вине транспортной организации). Основную сумму долга в этом случае оплатите исходя из того, что каждый такой день нужно оплатить в размере дневной тарифной ставки (части оклада за день работы) ([ч. 8 ст. 302](#) ТК РФ);
- [N 51](#) (не выплатили надбавку за вахтовый метод (взамен суточных)). Она полагается за каждый календарный день пребывания работника в местах производства работ во время вахты и за фактические дни, когда он находился в пути от вашего места нахождения или пункта сбора до места выполнения работы и обратно. Конкретный размер и порядок выплаты надбавки должен быть определен в трудовом, коллективном договоре или локальном нормативном акте (например, в [положении о вахтовом методе работы](#)), принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном [ст. 372](#) ТК РФ ([ч. 1, 4 ст. 302](#) ТК РФ).