

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**2017 год**

---

Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ  
(текст по состоянию на 25.04.2017 г.)

**Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**Глава 20. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Статья 129. Основные понятия и определения**

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников**

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

## **Статья 131. Формы оплаты труда**

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). 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.

## **Статья 132. Оплата по труду**

Заработная 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. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

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

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

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.

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.

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

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

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для

работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации обеспечивается:

- 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.

Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном статьей 47 настоящего Кодекса.

После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения.

Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации уведомляет об опубликовании указанного предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими.

К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации.

Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 настоящего Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

#### **Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы**

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

#### **Статья 135. Установление заработной платы**

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры.

Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

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.

---

## ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

---

### Оглавление:

<b>ТРУДОВОЙ ДОГОВОР</b>	
<b>Статьи 56-62:</b> Основные положения. Понятие и стороны трудового договора. Содержание и срок трудового договора. Срочный трудовой договор. Работа по совместительству. Вступление трудового договора в силу.	<a href="#"><u>Стр. 1</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>Статьи 63-71:</b> Заключение трудового договора. Форма трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка. Медицинский осмотр при заключении трудового договора. Испытание при приеме на работу и его результат	<a href="#"><u>Стр. 2</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>Статьи 72-76:</b> Изменение трудового договора. Изменение существенных условий труда. Перевод работника на другую работу, в т.ч. временный и по медицинским показаниям. Перемещение на другое место работы. Отстранение от работы.	<a href="#"><u>Стр. 3</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>Статьи 77-84:</b> Прекращение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), по инициативе работодателя, по соглашению сторон.	<a href="#"><u>Стр. 4</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>Статьи 86-90:</b> Защита персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных и гарантии их защиты. Хранение и использование персональных данных работника. Передача персональных данных работника.	<a href="#"><u>Стр. 5</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</b>	
<b>Статьи 91-99:</b> Рабочее время. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Работа в ночное время. Сверхурочная работа. Продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней.	<a href="#"><u>Стр. 6</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>Статьи 100-105:</b> Рабочее время. Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени. Разделение рабочего дня на части.	<a href="#"><u>Стр. 7</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>ВРЕМЯ ОТДЫХА</b>	
<b>Статьи 106-113:</b> Виды времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и праздничные дни. Перерывы для отдыха и питания. Специальные перерывы для обогрева и отдыха. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха.	<a href="#"><u>Стр. 8</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>Статьи 114-128:</b> Отпуска. Виды, продолжительность и порядок предоставления отпусков. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодн. оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Отпуск без сохранения заработной платы.	<a href="#"><u>Стр. 9</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА</b>	
<b>Статьи 129-135:</b> Оплата труда. Заработная плата. Основные понятия и определения. Государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты	<a href="#"><u>Стр. 10</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>

труда. Оплата по труду. Установление минимального размера оплаты труда.	
<b>Статьи 136-145:</b> Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение размера удержаний из заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты зарплаты.	<a href="#">Стр. 11 перейти</a>
<b>Статьи 146-163:</b> Оплата сверхурочной работы. Оплата труда в ночное время. Оплата времени простоя. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. Нормы труда.	<a href="#">Стр. 12 перейти</a>
<b>ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ</b>	
<b>Статьи 164-177:</b> Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Возмещение расходов в служебной командировке. Расходы при переезде на работу в другую местность.	<a href="#">Стр. 13 перейти</a>
<b>Статьи 178-188:</b> Выходные пособия. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников. Гарантии и компенсации при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников.	<a href="#">Стр. 14 перейти</a>
<b>ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА</b>	
<b>Статьи 189-195:</b> Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Поощрения работника за труд. Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий к работнику. Снятие дисциплинарного взыскания.	<a href="#">Стр. 15 перейти</a>
<b>КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ</b>	
<b>Статьи 196-208:</b> Профстандарт. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Ученический договор. Срок, форма и содержание ученического договора. Действие ученического договора. Оплата ученичества.	<a href="#">Стр. 16 перейти</a>
<b>ОХРАНА ТРУДА</b>	
<b>Статьи 209-215:</b> Государств. нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Медицинские осмотры работников. Обязанности работника в области охраны труда.	<a href="#">Стр. 17 перейти</a>
<b>Статьи 216-218:</b> Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты, комиссии по охране труда.	<a href="#">Стр. 18 перейти</a>
<b>Статьи 219-227:</b> Обеспечение прав работников на охрану труда. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Выдача молока и лечебно-профилактич. питания. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.	<a href="#">Стр. 19 перейти</a>
<b>Статьи 228-229:</b> Обязанности работодателя при несчастном случае. Порядок извещения гос. органов о несчастных случаях. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев. Сроки расследования несчастных случаев.	<a href="#">Стр. 20 перейти</a>
<b>Статьи 230-231:</b> Порядок проведения расследования и оформления материалов расследования несчастных случаев. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования.	<a href="#">Стр. 21 перейти</a>
<b>МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</b>	
<b>Статьи 232-250:</b> Условия наступления материальной ответственности стороны	

трудового договора. Случаи полной материальной ответственности работодателя и работника. Определение размера причинен. ущерба. Порядок взыскания ущерба.	<a href="#">Стр. 22 перейти</a>
<b>ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ</b>	
<b>Статьи 251-264:</b> Особенности регулирования труда женщин. Работы, на которых ограничено применение труда женщин. Отпуска по беременности и родам. Отпуска по уходу за ребенком. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы	<a href="#">Стр. 23 перейти</a>
<b>Статьи 265-281:</b> Особенности регулирования труда руководителей организации и работников в возрасте до 18 лет. Работы, на которых запрещено применять труд лиц в возрасте до 18 лет. Материальн. ответственность руководителя организации	<a href="#">Стр. 24 перейти</a>
<b>Статьи 282-302:</b> Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, на сезонных работах и вахтовым методом. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом.	<a href="#">Стр. 25 перейти</a>
<b>Статьи 303-312:</b> Особенности регулирования труда лиц, работающих на микропредприятиях и у работодателей - физических лиц. Регулирование труда дистанционных работников. Особенности учета рабочего времени работников.	<a href="#">Стр. 26 перейти</a>
<b>Статьи 313-327:</b> Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации. Оплата труда. Районный коэффициент и процентная надбавка к зарплате. Отпуска	<a href="#">Стр. 27 перейти</a>
<b>Статьи 327.1-327.7:</b> Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства. Документы для приема на работу. Особенности отстранения от работы и прекращения трудового договора.	<a href="#">Стр. 28 перейти</a>
<b>Статьи 328-330:</b> Особенности регулирования труда работников транспорта и работников, занятых на подземных работах. Мед. осмотры, контроль рабочего времени и времени отдыха. Основания для отстранения работников от работы.	<a href="#">Стр. 29 перейти</a>
<b>Статьи 331-336:</b> Особенности регулирования труда педагогических работников. Право на занятие педагогической деятельностью. Продолжительность рабочего времени педагогич. работников. Особенности отстранения от работы педагогов.	<a href="#">Стр. 30 перейти</a>
<b>Статьи 337-341:</b> Особенности регулирования труда работников агентств по персоналу и работников направляемых на работу за границу в представительства Российской Федерации. Основания прекращения работы в представительстве РФ.	<a href="#">Стр. 31 перейти</a>
<b>Статьи 342-348:</b> Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров, а также работников религиозных организаций. Отстранение спортсмена от участия в соревнованиях. Основания прекращения трудового договора со спортсменом.	<a href="#">Стр. 32 перейти</a>
<b>Статьи 349-351:</b> Особенности регулирования труда других категорий работников: работников государственных корпораций, гос. компаний, публично-правовых компаний, работников кредитных организаций и медицинских работников.	<a href="#">Стр. 33 перейти</a>
<b>ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА</b>	
<b>Статьи 352-369:</b> Способы защиты трудовых прав и свобод. Государств. контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Полномочия Федеральной	<a href="#">Стр. 34 перейти</a>

инспекции труда. Обжалование решений государственных инспекторов труда.	
<b>Статьи 370-378:</b> Защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам	<a href="#"><u>Стр. 35</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>Статьи 379-397:</b> Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. Понятие индивидуального трудового спора. Образование комиссий по трудовым спорам.	<a href="#"><u>Стр. 36</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>Статьи 398-408:</b> Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Выдвижение требований работников и их представителей. Примириательные процедуры. Уклонение сторон от участия в примирительных процедурах.	<a href="#"><u>Стр. 37</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>
<b>Статьи 409-418:</b> Право на забастовку. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Незаконные забастовки. Ответственность за незаконные забастовки.	<a href="#"><u>Стр. 38</u></a> <a href="#"><u>перейти</u></a>

---



**Здравствуйте, уважаемый посетитель сайта [www.proekt-007.ru](http://www.proekt-007.ru) !**

Создавая подборку нормативно-правовых актов (законы, постановления, правила и т.д.) и поддерживая ее в актуальном состоянии, путем своевременного внесения в официальные тексты принятых изменений и дополнений, мы хотели предоставить вам возможность самостоятельно получить ответы из первоисточника (текста закона) на все вопросы, которые могут у вас возникнуть при разрешении вашей конкретной ситуации.

Надеемся, что нам удалось помочь вам разобраться во всех возникших вопросах, не прибегая к помощи дорогостоящих юристов и адвокатов. Если это так, то мы рады, что вы сэкономили свое время и деньги.

Возможно, Вы захотите поблагодарить нас за предоставленную информацию и пожертвовать немного денежных средств на развитие нашего сайта. Это было бы очень кстати, т.к. доход от рекламы на сайте невелик и мы периодически испытываем финансовые затруднения.

У нас имеются электронные кошельки (счета) в двух электронных платежных системах “Яндекс-Деньги” и “Webmoney”, а также номер телефона, специально предназначенный для сбора пожертвований на развитие нашего сайта.

Мы будем Вам благодарны, если Вы сделаете перевод любой, необременительной для Вас денежной суммы любым удобным для Вас способом:

**Номер телефона, используемый для сбора денежных средств (МТС): +7 9-888-98-82-30**

Способы перевода денежных средств на наш номер телефона (пополнение баланса):

1. Пополнить баланс нашего телефона через платежный терминал (наличные, банковская карта).
2. Пополнить баланс нашего телефона в салонах связи МТС, Связной, Евросеть и т.д.
3. Перевести денежные средства с помощью СМС. Подробнее - [смотрите инфу по ссылке](#) .
4. Пополнить баланс нашего телефона через систему Сбербанк Онлайн или через платежный терминал Сбербанка (с банковской карты или наличными).

**Номер кошелька (счета) в системе Яндекс-Деньги: 41001741916209**

Способы перевода денежных средств на наш кошелек (счет) в системе Яндекс-Деньги:

1. Перевод внутри системы Яндекс-Деньги с вашего кошелька на наш кошелек.
2. Перевод денег с баланса Вашего мобильного телефона напрямую в наш кошелек. Практически на каждой странице нашего сайта в левом нижнем углу имеется блок кнопок "Поддержать". Самая нижняя кнопка откроет форму, с помощью которой вы сможете сделать денежный перевод с баланса своего мобильного телефона.
3. Перевод с любой карты Visa или MasterCard. В блоке кнопок "Поддержать" средняя кнопка откроет форму для перевода с Вашей банковской карты на наш кошелек.
4. Перевод через систему Сбербанк Онлайн. Если у Вас имеется банковская карта Сбербанка, то Вам доступен прямой перевод денежных средств с Вашей карты на наш кошелек.

**Номера кошельков (счетов) в системе Webmoney: R394693512487 или Z367571434377**

Способы перевода денежных средств на наш кошелек (счет) в системе Webmoney:

1. Перевод денежных средств внутри системы Webmoney с вашего кошелька на наш кошелек.
2. Пополнить кошелек R можно в любом платежном терминале (в меню терминала необходимо найти раздел - Электронные платежные системы). При вводе номера кошелька, буква R, как правило, не вводится (следуйте инструкции на терминале).

Независимо от того, какой способ перевода денежных средств Вы выбрали и какую сумму Вы нам перевели, Мы рады любой финансовой помощи с Вашей стороны и постараемся сделать наш сайт еще более интересным, информативным и полезным для Вас!

С уважением, Сергей Петров.