Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

 высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Красноармейский автомобилестроительный колледж

Научно-практическая конференция

Российская экономическая наука в фокусе перемен»

Секция: Экономика и бухгалтерский учет

Тема работы:

Нормативно-правовое регулирование заработной платы

Подготовила:

преподаватель

высшей категории

Матяшова Ирина Николаевна

г.Красноармейск, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

С.

|  |  |
| --- | --- |
| ВВЕДЕНИЕ……………………………………………………...................... | 3 |
| 1. ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, СИСТЕМЫ И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА………………...................................................................... | 4 |
| 2. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ВОПРОСЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.................................................................................... | 8 |
| 3. ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА....................... | 12 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ……………………………………………………………... | 16 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……...…….................... | 17 |

## Введение

**Актуальность темы исследования**. Заработная плата – это вознаграждение, которое сотрудник получает от работодателя за выполненную работу (трудовые услуги). Она является основным источником дохода для большинства сотрудников, обеспечивая их материальную базу и уровень жизни. Заработная плата выполняет важную роль в формировании экономических отношений между сотрудником и работодателем, а также в социально-экономической системе в целом.

Заработная плата является одним из основных факторов мотивации сотрудников и одновременно значимой статьей расходов для организаций. В условиях постоянно меняющегося законодательства и экономических реалий, правильное понимание и применение нормативных актов, касающихся оплаты труда, становится особенно актуальным. Вопрос нормативно-правового регулирования заработной платы затрагивает и работодателей и сотрудников.

На федеральном уровне основным документом, регулирующим заработную плату, является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ).

**Целью** учебно-исследовательской работы является изучение вопросов нормативно-правового регулирования заработной платы.

Для достижения поставленной цели исследования необходимо решить следующие **задачи**:

изучить понятие заработной платы;

рассмотреть виды и системы оплаты труда;

проанализировать нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы заработной платы;

исследовать основные нарушения в вопросах оплаты труда;

рассмотреть виды ответственности для работодателя за несоблюдение трудового законодательства.

1. ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, СИСТЕМЫ И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основным документом, регулирующим заработную плату, является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), введенный в действие 30 декабря 2001 года Федеральным законом № 197-ФЗ.

Согласно ст.129 ТК РФ, 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).

На практике выделяют три системы оплаты труда: повременную, сдельную и смешанную. Работодатель может выбрать одну систему либо применять сразу несколько к разным категориям сотрудников.

Повременная оплата применяется, когда сложно оценить объём и трудоёмкость работы, и начисляется за фактически отработанное время. Например, так платят операторам горячих линий, которые каждый день принимают разное количество звонков. На такой системе оплаты труда сотрудник может получать оклад, дневную тарифную ставку или почасовую тарифную ставку.

Оклад. Работодатель договаривается с сотрудником о количестве рабочих дней в течение месяца. Если сотрудник отработал все дни, получает весь оклад.

Например, оклад сотрудника 40 000 рублей за 20 рабочих дней. В этом месяце он отработал только 15 дней, тогда получит заработную плату: 40 000 / 20×15 = 30 000 рублей.

Дневная тарифная ставка. Сотрудник получает фиксированную сумму за каждую смену.

Например, специалист работает по графику 2/2, в месяц у него выходит 16 смен. За смену он получает 2 000 рублей. Тогда его заработная плата за месяц будет: 16×2 000 = 32 000 рублей.

Почасовая оплата. Работодатель устанавливает фиксированную сумму за час работы.

Например, в месяц сотрудник отработал 20 дней по 8 часов. Его ставка за час 400 рублей. Тогда в конце месяца он получит заработную плату: (20×8) x 400 = 64 000 рублей.

Сдельная оплатаначисляется за количество изготовленной продукции или оказанных услуг, когда можно посчитать объём сделанной работы. Например, сколько единиц мебели изготавливает столяр на производстве. Такая оплата может быть прямой, сдельно-прогрессивной, косвенно-сдельной, аккордной и комиссионной.

Прямая. Сотрудник получает оплату за количество выполненной работы. Например, за смену мастер изготовил 150 деталей. Оплата за каждую деталь 14 рублей. Тогда его заработная плата за день будет: 150×14 = 2 100 рублей.

Сдельно-прогрессивная**.** Работодатель увеличивает ставку за единицу продукта или услуги с ростом объёма работы.

Например, сотрудник изготовил 200 деталей, за первые 120 деталей предусмотрена оплата по 9 рублей, за следующие 80 деталей — по 12 рублей. В конце рабочего дня его заработная плата составит: (120×9) + (80×12) = 2 040 рублей.

Косвенно-сдельная. Работник получает процент от заработка других сотрудников.

Например, рабочие станка по производству деталей суммарно заработали за месяц 170 тысяч рублей. Мастер по ремонту этого станка получает 12% от этой суммы, тогда его заработная плата за месяц будет: 170 000×12% = 20 400 рублей.

Такой подход помогает мотивировать мастера работать эффективнее. Чем дольше будет поломка в работе станка, тем меньше получат и рабочие, и сам мастер.

Аккордная. Работодатель платит фиксированную сумму группе сотрудников за комплекс работ.

Например, бригада строителей должна сделать ремонт в квартире-студии за месяц. Всего за работу они получат 300 тысяч рублей. Каждый мастер заберёт себе часть суммы в зависимости от количества времени, которое он потратил на работу.

Комиссионная. Сотрудник получает процент от объёма продаж или выручки компании.

Например, менеджер по продажам кухонь получает оклад 35 000 рублей, а ещё 8% от объема сделанных им продаж. За этот месяц он продал шесть кухонных гарнитуров на 570 тысяч рублей. Тогда его заработная плата будет: 35 000 + (570 000×8%) = 80 600 рублей.

Смешанную оплату трудаработодатель может использовать, применяя несколько видов оплат одновременно. Это удобно, если сотрудник выполняет разные виды работ. Например, мастер в строительной компании получает сдельную оплату за ремонтные работы, а также повременную оплату за выезды на замеры.

Сюда же относится выплата премий сотруднику за скорость и качество работы. К примеру, маркетолог получает оклад 70 000 рублей в месяц, а ещё премию 20% от оклада за выполнение плана по привлечению лидов.

Согласно [ст. 131 ТК](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a9aee7341f4e0536faeaebdd73ddd7a26ab746c6/) РФ существует две формы оплаты труда: денежная и неденежная.

При денежной форме оплаты труда расчет производится в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных [законодательством](https://base.garant.ru/12133556/b6e02e45ca70d110df0019b9fe339c70/#block_12611) Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте следующим категориям работников:

* дипломаты, консулы, представители РФ за рубежом;
* сотрудники российских компаний за пределами России;
* специалисты, командированные за границу.

При неденежной форме оплаты труда расчет производится в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника в [иных формах](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_54), не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

 При натуральной форме оплаты труда до 20% зарплаты работодатель  может выдать в неденежной форме. Для этого сотрудник должен написать заявление, что хочет получить продукцию или акции компании в качестве оплаты за труд.

При оплате труда в неденежной форме работодателю следует учитывайте, что по закону запрещена 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, также запрещено завышать или занижать стоимость товаров, которыми расплачиваются с сотрудником, например, если сыр в магазине стоит 400 рублей, нельзя отдавать его работнику за 1 000 рублей.

2. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ВОПРОСЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Основным документом, регулирующим заработную плату, является Трудовой кодекс Российской Федерации. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Согласно ст. 130 ТК РФ основными государственными гарантиями по оплате труда работников являются:

* величина  [минимального размера оплаты труда](https://base.garant.ru/10180093/) в Российской Федерации;
* сроки и периодичность выплаты заработной платы;
* ограничение возможности выплаты зарплаты в натуральном виде (не денежном);
* утверждение максимально возможных значений налогов с дохода сотрудников, оснований и размеров удержаний с суммы дохода по инициативе нанимателей;
* обеспечение увеличения показателя фактического содержания заработка, в т.ч. за счет индексации по причине изменения рыночной стоимости товаров;
* государственный надзор за полнотой, своевременностью выплат, соблюдением исполнения гарантий по вопросам оплаты труда;
* ответственность работодателей за несоблюдение условий трудовых договоров, нормативных актов и законов, касающихся оплаты работы;
* обеспечение возможности получения оплаты за работу при ликвидации организации (банкротства, неплатежеспособности).
* запрет на дискриминированное отношение к сотрудникам по национальному, возрастному, половому признаку и другим признакам, не относящимся к количественным и качественным характеристикам выполненных работ.

## *Минимальный размер оплаты труда* (далее - МРОТ) - это минимальный размер вознаграждения сотруднику за работу, начислять зарплату меньше МРОТ работодатель не имеет права. В 2024 году минимальный размер оплаты труда составляет 19 242 рубля.

## Зарплата может быть меньше в следующих случаях, если сотрудник:

* работает на неполной ставке;
* уходит в административный отпуск;
* получает часть зарплаты в неденежной форме;
* допускает брак или простой работы.

Однако даже если сотрудник работает неполный рабочий день, его оклад за полную ставку не может быть ниже МРОТ.

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.

## *Сроки и очередность выплаты заработной платы.*

Конкретная дата выплаты зарплаты определяется локальными нормативными актами организации, коллективным или трудовым договором. Согласно ч. 6 ст. 136  ТК РФ эта дата не должна быть позднее 15 календарных дней со дня окончания месяца, за который заработная плата начислена. То есть закон определяет 15 число как самую позднюю из допустимых дат выплаты зарплаты. Следующая выплата должна произойти не позже, чем через «полмесяца».

Заработная плата за первую половину месяца (или аванс) должен быть выплачен с 16 по  30 (31) текущего месяца, за вторую половину — с 1 по 15 число следующего месяца, при этом между выплатой за первую половину месяца и вторую половину месяца не должно пройти более 15 календарных дней. (Письмо Минтруда России от 12.03.2019 №14-2/ООГ-1663). Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня.

В зарплату входит не только оклад и доплаты (надбавки) закрепленные в трудовом договоре, а также доплаты за работу в выходной и праздничный день, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, относятся к зарплате и прочие компенсационные начисления (ч. 1 ст. 129 ТК РФ). Это означает, что такие начисления  нужно выплачивать одновременно с заработной платой, как за первую половину месяца, так и за вторую (Письмо Минтруда России от 20.03.2019 N 14-1/В-177).

Например, компенсация за работу в ночное время в первой половине месяца, должна быть выплачена в срок выплаты заработной платы за первую половину месяца.

**Исключением являются премии и  иные поощрительные выплаты.** Премии хоть и относятся к заработной плате, однако начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей. Сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом (Письмо Роструда от 26.09.2016 № ТЗ/5802-6-1).

Работодатель обязан регулировать заработную плату с помощью локальных нормативных актов, разработанных согласно действующему трудовому законодательству.

Основными локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда являются:

положение об оплате труда;

положение о премировании и стимулирующих выплатах;

коллективный трудовой договор;

штатное расписание.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ).

3. ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Одним из распространенных нарушений трудовых прав сотрудников со стороны работодателя является несвоевременная выплата заработной платы. При этом многие работники не в курсе, что трудовым законодательством Российской Федерации закреплен целый ряд мер, направленных на обеспечение реализации их конституционного права на получение вознаграждения за труд. Одна из таких мер - право трудящегося приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы.

Указанное право работника закреплено в ст. 142 ТК РФ, в соответствии с которой в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

Важно подчеркнуть, что на период приостановления работы сотрудник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Кроме того, приостановка работы возможна даже при отсутствии вины работодателя в задержке выплаты заработной платы (например, бюджетному учреждению не перечислили деньги на оплату труда его работников, в связи с чем образовалась задолженность). Но самое главное, весь период приостановления работы подлежит оплате работодателем исходя из среднего заработка работника.

Следует отметить, что существуют случаи, когда приостановление работы не допускается, даже при длительной задержке выплаты зарплаты. Так, не допускается приостановление работы:

* в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
* в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
* государственными служащими;
* в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
* работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Во всех остальных случаях, если срок задержки выплаты заработной платы (причем любой её части) составляет более 15 суток, работник вправе подать работодателю письменное уведомление о приостановлении им работы. Уведомление пишется в свободной форме в двух экземплярах. Один из экземпляров передается уполномоченному представителю работодателя, а второй (с отметкой о принятии с указанием даты) - остается у работника как доказательство направления уведомления.

Следует отметить, что сотрудник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной зарплаты в день выхода работника на работу. Если такая оплата не будет произведена, то работник может вновь приостановить выполнение работы до полного погашения задолженности.

Важно отметить, что приостановление работы в связи с задержкой выплаты заработной платы не является нарушением трудовой дисциплины, а потому работодатель не вправе применять к работнику меры дисциплинарного воздействия, в том числе увольнять его за прогулы.

Если работодатель не успевает выплатить зарплату в  срок, ему грозит административный штраф [по ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях (далее - КоАП](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/7ff50b874c8cbce814266fd45eb5fff8b30449b6/)):

* для ИП от 1 000 до 5 000 рублей;
* для должностных лиц от 10 000 до 20 000 рублей;
* для юрлиц от 30 000 до 50 000 рублей.

За повторное нарушение:

* для ИП от 10 000 до 30 000 рублей;
* для должностных лиц от 20 000 до 30 000 рублей либо отстранение от должности от 1 до 3 лет;
* для юрлиц от 50 до 100 тысяч рублей.

Если работодатель не выплачивает заработную плату больше двух месяцев, то может получить одно из уголовных наказаний [по  ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/cd3e8b59f3f95471173b3cce472934e8871e64b3/) РФ):

* штраф от 100 до 500 тысяч рублей либо в размере заработной платы или иного дохода осуждённого за период до трёх лет;
* принудительные работы на срок до трёх лет с лишением права занимать должности или заниматься определённой деятельностью;
* лишение свободы на срок до трёх лет с лишением права занимать должности или заниматься определённой деятельностью.

Кроме того, если работодатель задерживает выплату зарплаты или любой ее части хотя бы на день, то он обязан выплатить сотруднику не только задержанную зарплату, но и **компенсацию за каждый день задержки заработной платы** в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ за каждый день просрочки, об этом сказано [в ст. 236 ТК](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/7c8d2fe49f0c8b8d13723803f2e82228f99b6d7e/) РФ.

Компенсацию нужно начислить за каждый календарный день задержки начиная со дня, следующего за установленным днем выплаты, по день фактической выплаты (включительно).

При определении суммы компенсации берется не начисленная сумма, а доход, причитающейся работнику к получению на руки, за минусом НДФЛ (если его нужно удержать с просроченной выплаты).

Cогласно ст.133 ТК РФ, заработная плата работника, полностью отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего установленные для него нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, который в 2024 году составляет 19 242 рубля в месяц согласно Федеральный закон от 27.11.2023 №548-ФЗ.

Если работодатель нарушит закон, то может получить штраф от трудовой инспекции [по статье 5.27 КоАП](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/7ff50b874c8cbce814266fd45eb5fff8b30449b6/):

* для должностных лиц — от 10 000 до 20 000 рублей;
* для ИП — от 1 000 до 5 000 рублей;
* для юрлиц — от 30 000 до 50 000 рублей.

В настоящее время в Российской Федерации получило распространение грубое нарушение работодателем норм ТК РФ (ст. 67 и 68), выражающееся в отсутствии (не заключении) трудовых договоров в письменной форме. В соответствии со ст. 57 ТК РФ, в письменном трудовом договоре необходимо максимально конкретизировать размер заработной платы (оклад, тарифную ставку, различные выплаты, надбавки и пр.). Какие-либо общие формулировки и ссылки на штатное расписание или положение об оплате труда без указания конкретных размеров недопустимы. При проверках компетентных органов (трудовой инспекции, прокуратуры и т.п.) такая практика оценивается как незаконная со всеми вытекающими последствиями для работодателя (применение мер административной ответственности в соответствии с КоАП РФ).

Заключение

В учебно-исследовательской работе были рассмотрены актуальные вопросы нормативно-правового регулирования заработной платы.

В соответствии с поставленной целью исследования в работе были решены следующие задачи: изучено понятие заработной платы; рассмотрены виды и системы оплаты труда; проанализированы нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы заработной платы; исследованы основные нарушения в вопросах оплаты труда; рассмотрены виды ответственности для работодателя за несоблюдение трудового законодательства.

Расчет и выплата заработной платы — это важные процессы, которые имеют значительное влияние на мотивацию сотрудников и общую атмосферу в трудовом коллективе. Корректность расчетов и прозрачность системы оплаты труда способствуют повышению доверия и лояльности сотрудников к организации в целом. Правильное начисление заработной платы формирует здоровую рабочую атмосферу, способствует повышению мотивации и производительности труда.

Работодатель обязан соблюдать требования трудового законодательства, касающиеся заработной платы, это является важным условием стабильных трудовых отношений в коллективе.

Таким образом, соблюдение трудового законодательства не только защищает права работников, но и создает уверенность для работодателей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые документы

# 1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 13.12.2024)

# 2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.12.2024)

# 3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.11.2024)

4. Федеральный закон от 27.11.2023 № 548-ФЗ
«О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений»

5. Письмо Минтруда России от 12.03.2019 №14-2/ООГ-1663

6. Письмо Роструда от 26.09.2016 № ТЗ/5802-6-1

Литература

# 7. Заработная плата: правовое регулирование. Абузярова Н.А. - Проспект, 2016.– 321 с.

8. Смирнов Д.А. Правовое регулирование заработной платы : методические рекомендации по изучению нормативной базы / Д. А. Смирнов ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2014. — 68 с.

Статьи

9. Нормативно-правовое регулирование заработной платы Мороз Н. А., г. Санкт-Петербург// Научные исследования. № 3 (4). 2016. - https://cyberleninka.ru/article/n/normativno-pravovoe-regulirovanie-zarabotnoy-platy/viewer

Интернет-источники

10. https://buh.ru/articles/vyplata-zarplaty-nizhe-mrot-s-1-marta-2024-goda-novye-riski-dlya-rabotodateley.html

11. https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/instruction/152

12. https://www.rbc.ru/life/news/66ee7e0f9a794719ec03531e