

Дисциплина Организация и оплата труда в торговле



ДОЦЕНТ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ «РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»,
К.Э.Н., ДОЦЕНТ

Миргород Екатерина Евгеньевна

ДОЦЕНТ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ «РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»,
К.Э.Н., ДОЦЕНТ

Мирзабалаева Фарида Исламудиновна

Тема 6.

Вознаграждение за труд

Вопрос 3.
Система регулирования
заработной платы

Вопросы организации оплаты труда в России охвачены правовым регулированием и регламентированием на трех уровнях:

- государственном,
- отраслевом (территориальном)
- на уровне предприятий.

Система регулирования заработной платы:

I. Государственное регулирование заработной платы;

II. Договорное регулирование оплаты труда:

1. Коллективно-договорное регулирование;

2. Регулирование на основе индивидуальных трудовых договоров;

III. Информационная система.

Система регулирования заработной платы

Государственное регулирование заработной платы

Договорное регулирование заработной платы,
в т.ч. коллективно-договорное и индивидуально-договорное

Информационная система (мониторинг уровня и динамики
заработной платы и издержек работодателей на рабочую силу)

Экономическая борьба между работником и работодателем по поводу величины заработной платы, на первый взгляд, выглядит обычным торгом между продавцом и покупателем товара (труда), каждый из которых стремится увеличить собственный излишек от обмена за счет сокращения излишка другой стороны.

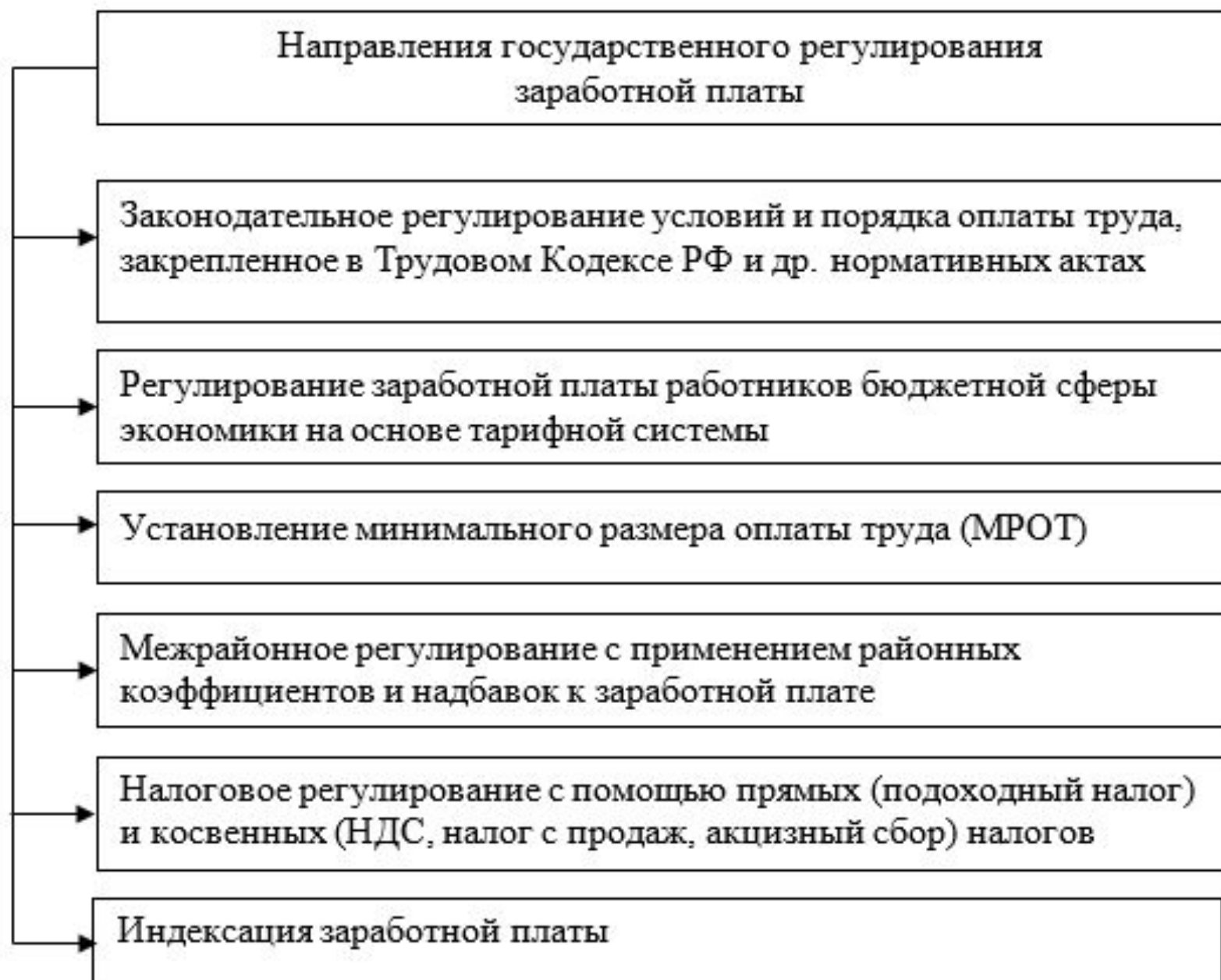
В то же время грамотно, *разумно организованная система* вознаграждения за труд побуждает работника трудиться более усердно и продуктивно, что создает потенциальную возможность получения одновременного выигрыша обеими сторонами.

Кроме того, все, что связано с заработной платой и другими источниками доходов населения, имеет не только экономический, но и социальный и политический аспекты.

Вопросы формирования цены труда, следовательно, оказываются более сложными, чем вопросы формирования цен на рынках товаров и других факторов производства, поэтому они особенно часто становятся объектом государственного регулирования.

1. Государственное регулирование заработной платы:

- применение норм и гарантий Трудового кодекса РФ, регламентирующих условия и порядок оплаты труда;
- государственное регулирование заработной платы работников бюджетной сферы на основе тарифной системы оплаты труда; для работников других отраслей применение тарифной системы носит рекомендательный характер;
- установление минимального размера оплаты труда;
- межрайонное регулирование с применением районных коэффициентов и надбавок к заработной плате для работников предприятий и организаций, расположенных в северных районах, на Дальнем Востоке и в некоторых других районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями;
- налоговое регулирование заработной платы как основного источника доходов населения;
- индексация заработной платы.



II. Договорное регулирование оплаты труда осуществляется в рамках социального партнерства (подробнее – в теме Социальное партнерство...)

1. Коллективно-договорное регулирование решает следующие задачи:

- повышение гарантий в оплате труда каждого работника в зависимости от уровня его квалификации и выполняемых работ;
- упорядочение соотношений уровней заработной платы между отраслями, регионами и отдельными работниками.

В коллективных договорах и соглашениях, наряду с другими, предусматриваются положения об оплате труда; о механизме ее регулирования исходя из роста цен, уровня инфляции; о доплатах компенсационного характера и др.

В процессе переговоров при подготовке к заключению тарифных соглашений и согласовании интересов работодателей и наемных работников по вопросам оплаты труда уровень заработной платы как цены труда имеет *следующие ограничения* по минимальной и максимальной величинам:

* наемные работники объективно не могут дать согласие на величину заработной платы, которая будет меньше прожиточного минимума, необходимого для собственного воспроизводства и воспроизводства (содержания) своей семьи.

* если издержки производства вследствие высокого уровня заработной платы окажутся равными или будут выше рыночной цены товара (услуги), то этому производству будет грозить банкротство, в результате которого производство прекратится.

ВАЖНО:

- дать экономическое обоснование величины прожиточного минимума
- дать экономическое обоснование величины предельных издержек производства при выпуске определенных товаров и производстве определенных услуг.

ПРИ ЭТОМ

величина минимальной заработной платы с учетом доплат, надбавок и премий должна быть не ниже величины прожиточного минимума работника и неработающих членов его семьи.

Это и будет объективным экономическим критерием при согласовании размеров заработной платы в процессе ведения переговоров и заключения тарифных соглашений.

2. Регулирование на основе индивидуальных трудовых договоров.

В трудовом договоре по соглашению сторон размеры доплат и надбавок могут быть конкретизированы и увеличены по сравнению с размерами, предусмотренными в нормативных актах.

В любом случае условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором, соглашением, а последние, в свою очередь, – по сравнению с законом и иными нормативными правовыми актами.

III. Информационная система включает сбор, анализ и публикацию статистической базы данных о заработной плате и доходах, необходимых для принятия оперативных стратегических решений при заключении тарифных соглашений разного уровня, обоснования минимального размера оплаты труда, прожиточного минимума, средней заработной платы по видам экономической деятельности, по профессиям и должностям.

Она используется также для анализа соблюдения требований трудового, налогового законодательства и внесения в них необходимых поправок.

Права и гарантии в области оплаты труда

Конституция Российской Федерации, Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Конституция Российской Федерации, статья 37:

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

ТК РФ, 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.

ТК РФ, 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;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией 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.

ТК РФ, 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.

ТК РФ, 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.

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

ТК РФ, 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.

ТК РФ, Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 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 заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих 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 в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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.



**Минтруд
России**

Типовые вопросы в части оплаты труда и ответы к ним

<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#1.1>

Установление минимального размера заработной платы

Конвенция МОТ № 131 «О минимальной заработной плате» (1970 года):

минимальная заработная плата должна устанавливаться с учетом потребностей работника и его семьи в связи с общим уровнем заработной платы в стране, социальных выплат, а также факторов экономического характера, таких как уровень и темпы роста национального дохода, занятости, динамика потребительских цен.

Рекомендация МОТ № 35:

«Основной целью установления минимальной заработной платы должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы».

Заработная плата должна компенсировать затраты труда, которые имели место в процессе трудовой деятельности человека, иначе не происходит простого воспроизводства рабочей силы. В этом случае заработная плата не выполняет свою воспроизводственную функцию.



Сущность МРОТ:

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда - МРОТ) - установленный федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Она должна обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы.

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.

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.

До 01.09.2007: В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Согласно Федеральному закону от 20.04.2007 № 54-ФЗ, эта норма утратила силу.

!!! В настоящее время в МРОТ включаются должностной оклад, компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса !!!

Изменения в Трудовом кодексе в 2007 году следует расценивать как регресс в социальной защите работников и ухудшение их положения в социально-трудовых отношениях. Включение в МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат означает отказ от признания различий в труде в нормальных условиях с нормальной интенсивностью и в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда, в ночное время, в выходные и праздничные дни, в суровых природно-климатических условиях, а также с повышенными производственными показателями. Ведь речь идет об оплате месячной нормы рабочего времени и месячной нормы выработки. Более того, в данной ситуации минимальная заработная плата теряет уже не только свою воспроизводственную, но и стимулирующую функцию.

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

(введена Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ)

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.

Трудовой кодекс выделяет два понятия: минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который устанавливается федеральным законом на всей территории РФ, и минимальная заработная плата в субъекте РФ (ст. 133, 133.1 ТК РФ).

На практике и в различных нормативных документах минимальную заработную плату в субъекте РФ также называют МРОТ (например, письмо Роструда от 12 августа 2014 г. № 2705-ТЗ «О применении регионального МРОТ в Москве»).

Работодатель обязан обеспечить своих работников материальным содержанием, которое будет не ниже регионального минимального размера оплаты труда. Исключение составляют случаи, когда компания-работодатель в письменном виде отказалась присоединиться к региональному соглашению. Если отказ компании от присоединения к соглашению своевременно отправлен в госведомство и правильно оформлен, организация вправе платить работникам зарплату не ниже федерального МРОТ.

Минимальный размер оплаты труда используется не только для оплаты труда, пособий по временной нетрудоспособности, а также для оценки пенсионных прав застрахованных лиц (с 2002 года) и внесения страховых взносов самозанятым населением (индивидуальными предпринимателями, адвокатами, нотариусами) (фактически начал использоваться с 2007 года, до этого вносился платёж в установленном минимальном размере 1800 рублей).

Установление минимальной заработной платы

может осуществляться различными *путями*:

- принятием законодательным органом специального закона о минимальной заработной плате (в России);
- принятием решения промышленного суда (Австралия);
- коллективным соглашением (Великобритания).

Минимальная заработная плата может устанавливаться в формах месячной или часовой минимальной ставки.

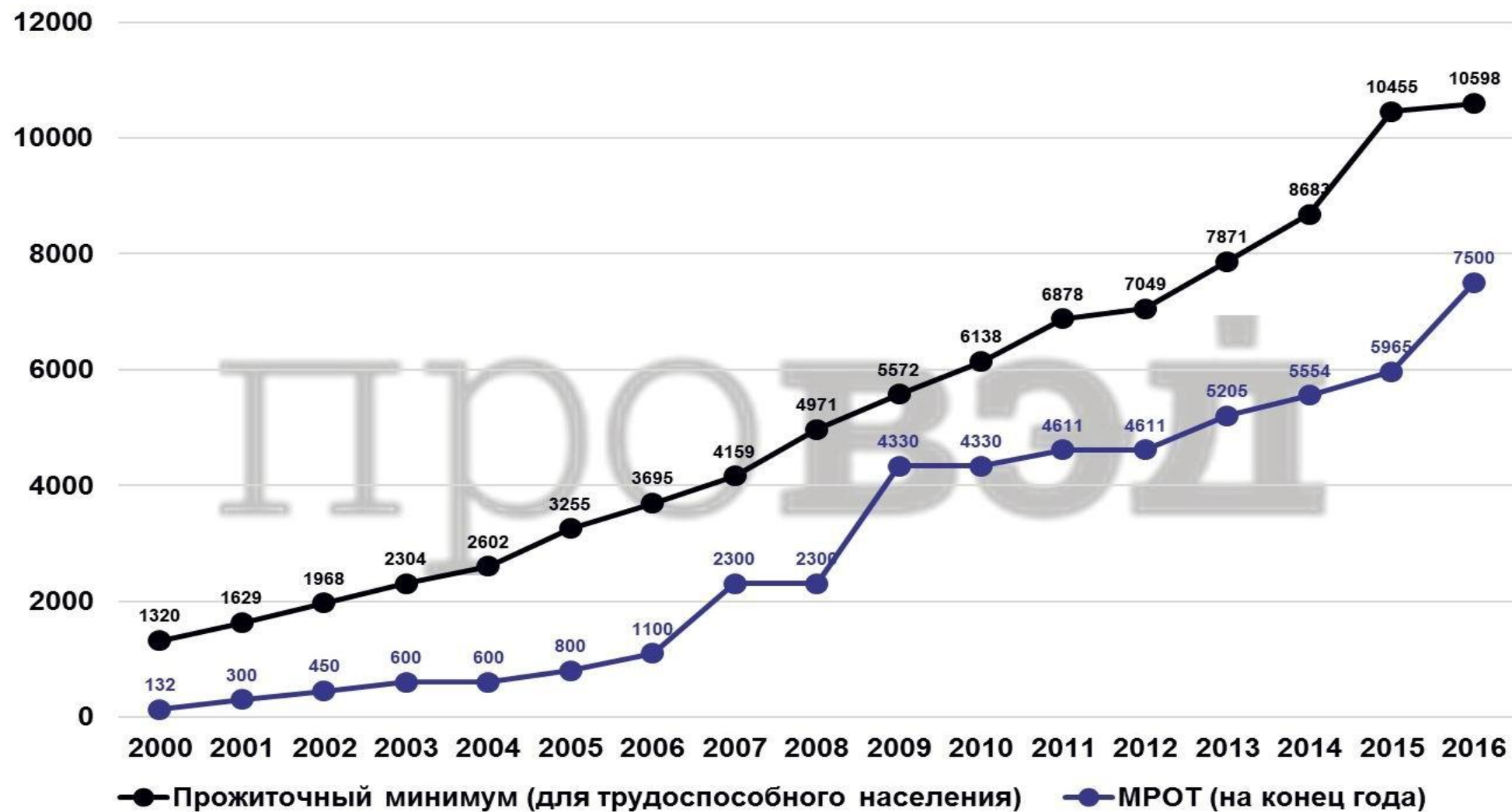
Величина минимального размера
оплаты труда устанавливается
одновременно на всей территории
Российской Федерации Федеральным
законом
от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ
«О минимальном размере оплаты
труда»

Динамика МРОТ в РФ

Дата введения	Сумма (рублей в месяц)	Нормативный акт
01.05.2018	11163	ФЗ от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 07 марта 2018 N 41-ФЗ)
01.01.2018	9489	ФЗ от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (в ред. от ФЗ от 28 декабря 2017 N 421-ФЗ)
01.07.2017	7800	ФЗ от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 19 декабря 2016 г. N 460-ФЗ)
01.07.2016	7500	ФЗ от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 2 июня 2016 г. N 164-ФЗ)
01.01.2016	6204	ФЗ от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 14 декабря 2015 г. N 376-ФЗ)
01.01.2015	5965	ФЗ от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 1 декабря 2014 г. N 408-ФЗ)
01.01.2014	5554	ФЗ от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 2 декабря 2013 г. N 336-ФЗ)
01.01.2013	5205	ФЗ от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 3 декабря 2012 г. N 232-ФЗ)
01.06.2011	4611	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 1 июня 2011 г. N 106-ФЗ)
01.01.2009	4330	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 24 июня 2008 г. N 91-ФЗ)
01.09.2007	2300	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ)
01.05.2006	1100	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 29 декабря 2004 г. N 198-ФЗ)
01.09.2005	800	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 29 декабря 2004 г. N 198-ФЗ)
01.01.2005	720	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 29 декабря 2004 г. N 198-ФЗ)
01.10.2003	600	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 1 октября 2003 г. N 127-ФЗ)
01.05.2002	450	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 29.04.2002 N 42-ФЗ)
01.07.2001	300	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ
01.01.2001	200	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ
01.07.2000	132	ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ

Динамика величины прожиточного минимума и МРОТ в 2000-2016 гг.

(рублей на человека в месяц)



ИСТОЧНИК: РОССТАТ

**Размер МРОТ в соотношении с величиной прожиточного минимума
трудоспособного населения в РФ (на 1 января, в %)**

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
48,4	78,8	72,7	62,0	67,5	68,2	67,1	57,3	59,0

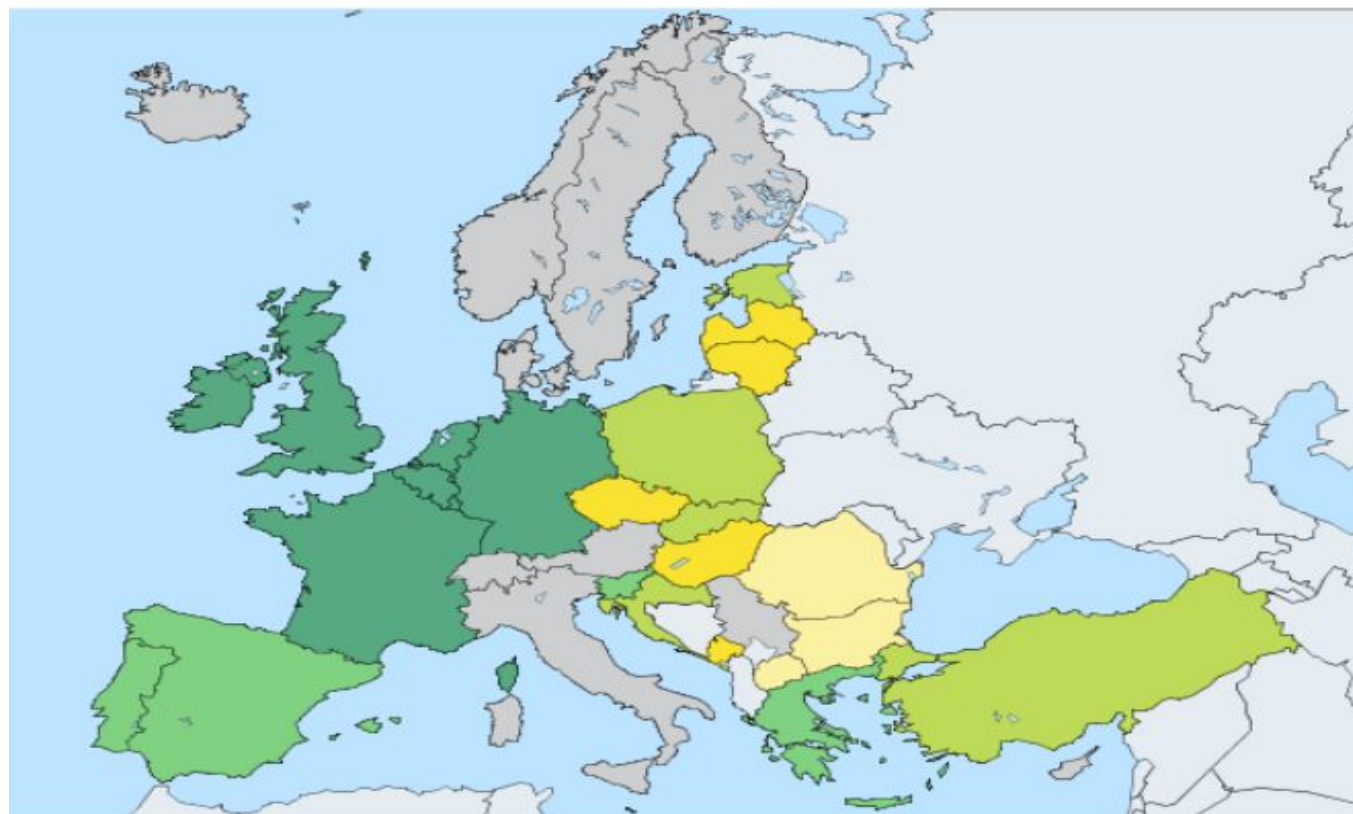
Germany – 1440 EUR/month

USA – 1035 EUR/month

Франция – 1457 EUR/month

Minimum wages

EUR/month – 2015



Legend

156.99 – 235.04

235.04 – 360.0

360.0 – 424.26

424.26 – 790.73

790.73 – 1922.96

Not available

Minimum value:156.99 Maximum value:1922.96

Source of Data Eurostat

Copyright of administrative boundaries: ©EuroGeographics, commercial re-distribution is not permitted

Last update: 24.10.2018

Date of extraction: 20 Nov 2018 10:26:01 CET

Hyperlink to the map: <https://ec.europa.eu/eurostat/eurostat/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&ocode=tps00155&toolbox=legend>

Согласно части 1 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс), минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако введение данной нормы отложено статьей 421 Кодекса, в соответствии с которой порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума устанавливаются федеральным законом.

<http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#1.1>

Основной проблемой реализации норм статей 133 и 421 ТК РФ является то, что в случае доведения МРОТ до среднероссийского прожиточного минимума в ряде субъектов Российской Федерации минимальная заработная плата превысит региональные прожиточные минимумы на 29%-35%. Это потребует значительного увеличения расходов организаций реального сектора экономики, а также бюджетов всех уровней. При этом в других регионах минимальная заработная плата составила бы чуть больше половины от региональных прожиточных минимумов. Соответственно, МРОТ, установленный на уровне среднероссийского прожиточного минимума трудоспособного населения, не обеспечивает учет региональных различий.

Таким образом, целесообразно установить минимальный месячный уровень оплаты труда работников не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения субъекта Российской Федерации. При этом уменьшится необходимость в мерах социальной поддержки, в частности, оказании адресной социальной помощи малоимущим гражданам и выплаты субсидий на оплату жилищно-коммунальных услуг. Также следует отметить, что увеличение стоимости труда является стимулом для работодателей к повышению производительности труда своих организаций.

В связи с этим основным направлением станет «регионализация» МРОТ (установление одновременно на всей территории Российской Федерации единой величины МРОТ, выраженной в процентах от региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения)

В целях реализации статей 133 и 421 Кодекса Минтрудом России был подготовлен проект федерального закона о поэтапном доведении минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения (далее – законопроект). Законопроект был рассмотрен в июне 2015 года на заседании рабочей группы Минтруда России, в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на заседании рабочей группы по заработной плате, доходам и уровню жизни населения, а также на «круглом столе» Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов.

<http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28/#1.1>

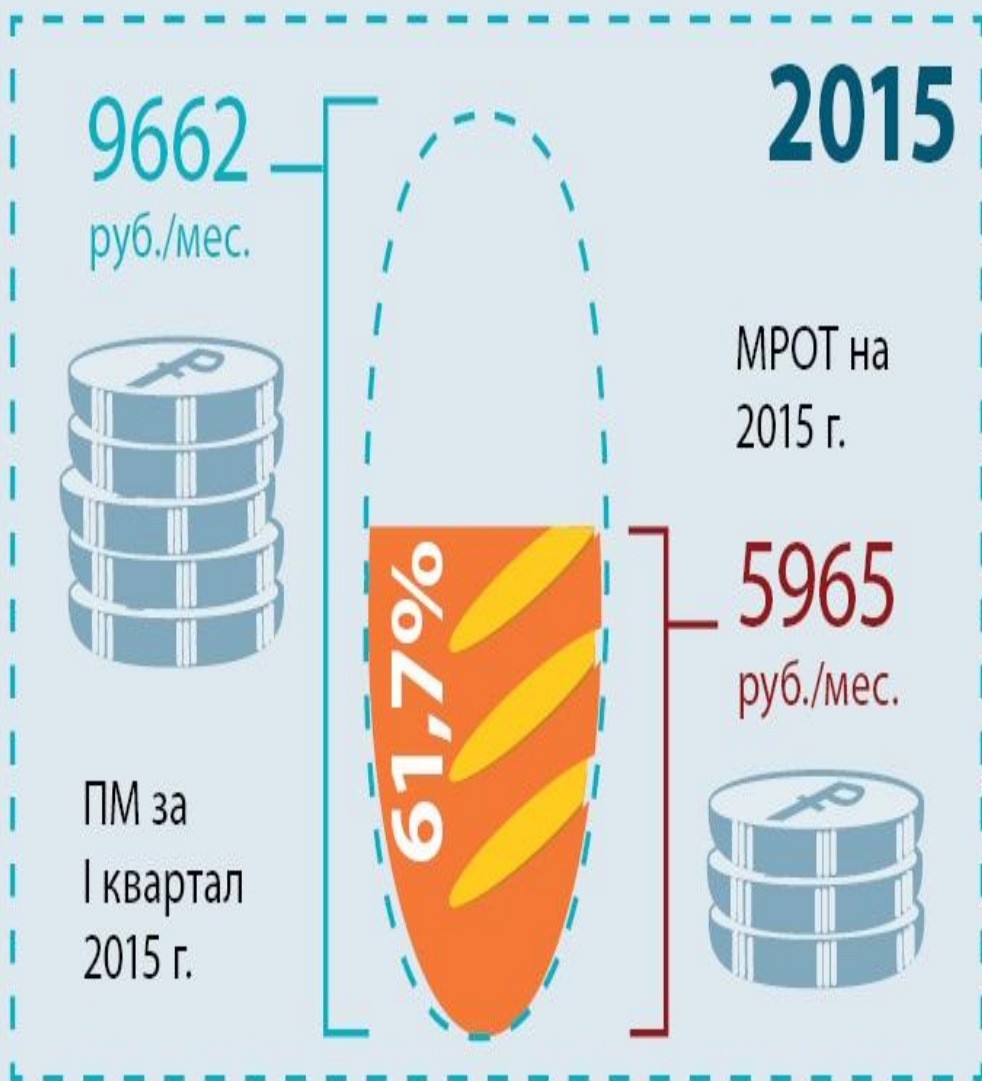
В процессе обсуждения сохраняются концептуальные расхождения позиций сторон социального партнерства, связанные с определением минимального размера оплаты труда. Таким образом, для согласования позиций сторон социального партнерства необходимо проведение дальнейших консультаций. В связи с этим, законопроект не мог быть внесен в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации в сроки, предусмотренные для подготовки проекта федерального закона о федеральном бюджете на 2016 год. Консультации сторон социального партнерства по механизму повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения будут продолжены в соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

В проекте закона предусматривается порядок и примерные сроки повышения минимального размера оплаты труда, который должен максимально приблизиться к величине прожиточного минимума трудоспособного населения. Это повышение будет проходить в несколько этапов:

- начиная с 1 октября 2015 года он будет составлять 89% от прожиточного минимума трудоспособного населения,
- с 1 октября 2016 года – 94%,
- с 1 октября 2017 года – 100%.

МРОТ в 2015 году законодатели планируют рассчитывать в соотношении к установленной в каждом субъекте РФ величине прожиточного минимума трудоспособного населения, определенной на 3 квартал предыдущего года. Принятие мер по поэтапному доведению МРОТ до прожиточного минимума должно обеспечить единство конституционных гарантий граждан РФ.

Планируется, что с 2017 г. МРОТ будет рассчитываться в соответствии с изменением ПМ



Размер МРОТ
в процентах от прожиточного минимума



Согласно данным Росстата и законопроекту Минтруда России

Федеральный МРОТ с 1 июля 2016 года - 7500 руб.

(Федеральный закон от 02.06.2016г. № 164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»)

Прожиточный минимум в РФ в 3 квартале 2016 года:

- в среднем на душу населения – 9889 рублей;
- для трудоспособного населения – 10678 рублей;
- для пенсионеров - 8136 рублей;
- для детей - 9668 рублей.

МРОТ в России: размеры

Дата повышения	Размер МРОТ	Нормативный акт
с 1 июля 2017 г.	7 800 р.	ст. 1 Федерального закона от 19.12.2016 № 460-ФЗ
с 1 июля 2016 г.	7 500 р.	ст. 1 Федерального закона от 02.06.2016 № 164-ФЗ
с 1 января 2016 г.	6 204 р.	ст. 1 Федерального закона от 14.12.2015 № 376-ФЗ
с 1 января 2015 г.	5965 р.	ст. 1 Федерального закона от 01.12.2014 № 408-ФЗ

МРОТ с 1 июля 2017 года
7800 рублей

МРОТ ПРИМЕНЯЕТСЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ПОСОБИЙ ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ, ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ, А ТАКЖЕ ДЛЯ ИНЫХ ЦЕЛЕЙ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

МРОТ В МОСКВЕ С 1 ИЮЛЯ
2017 ГОДА

17 642 РУБЛЯ

С 1 января 2018 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 9 489 рублей в месяц.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В этой связи с 1 мая 2018 года минимальный размер оплаты труда увеличен до 11 163 рублей в месяц.

Кабмин одобрил повышение МРОТ до прожиточного минимума

Текст: Нина Егоршева

Правительство одобрило законопроект о повышении МРОТ до прожиточного минимума, об этом сообщается на [сайте](#) кабмина.



Топилин: МРОТ с нового года повысят до 85% от прожиточного

минимума

Отмечается, что принятие документа позволит довести к 2019 году МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по стране и будет способствовать

обеспечению повышения зарплаты около 4,5 миллиона работников, из которых 1,6 миллиона человек заняты в бюджетной сфере.

Ранее министр труда и социального развития Максим Топилин рассказал, что уже с 1 января 2018 года МРОТ предлагается установить в размере 9489 рублей. Это составляет 85 процентов от фактического прожиточного минимума за второй квартал 2017 года. А с 1 января 2019 года предусмотрено выравнивание МРОТ и прожиточного минимума.

С 1 января 2019 года МРОТ установлен
в сумме 11 280 рублей в месяц,
что составляет 100% от величины
прожиточного минимума
трудоспособного населения за второй
квартал 2018 года

РИА Новости <https://ria.ru/society/20180919/1528879858.html>

Прирост показателя составит 1,048%. С учетом применения районных коэффициентов и процентных надбавок к зарплате МРОТ вырастет дифференцированно — от 117 рублей в центральных и южных районах до 351 рубля в Чукотском автономном округе.

Последний раз МРОТ повышали в мае до 11 163 рублей в месяц, тогда он сравнился с прожиточным минимумом. Мера коснулась трех миллионов человек, регионам на ее реализацию выделили дополнительные 20 миллиардов рублей.

<https://ria.ru/society/20180919/1528879858.html>

Начиная с 01.01.2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года (Федеральный закон от 28.12.2017 N 421-ФЗ).

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15189/

Госдума приняла в первом чтении правительственный законопроект о повышении минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Документ предлагает с 1 января 2020 года установить МРОТ в размере 12130 рублей в месяц, что будет равно прожиточному минимуму за II квартал 2019-го.

Таким образом, по сравнению с нынешним уровнем (11280 рублей) МРОТ вырастет на 850 рублей, или 7,5 процента.

Как следует из финансово-экономического обоснования, повышение будет дифференцированным с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок — от 850 рублей в центральных и южных районах до 2550 рублей в Чукотском автономном округе. <https://ria.ru/20191024/1560174709.html>

По подсчетам законодателя, повышение коснется 3,2 млн работников. На реализацию поправок в бюджетном секторе потребуется 20,9 млрд руб. (5,8 млрд руб. для федеральных бюджетников и 20,9 млрд руб. – для региональных).

http://www.garant.ru/news/1300663/?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop&utm_referrer=https%3A%2F%2Fvandex.ru%2Fnews

Минимальные размеры заработной платы (МЗП) в отдельных субъектах РФ

устанавливаются региональными соглашениями. Работодатель может отказаться от присоединения к региональному соглашению в течение 30 календарных дней со дня его официального опубликования (ч. 8 ст. 133.1 ТК РФ).

Минимальный размер зарплаты в субъекте РФ не может быть ниже федерального МРОТ (ч. 4 ст. 133.1 ТК РФ).

Зарплата работника не может быть ниже МЗП, установленной в регионе.

Если в субъекте не установлена региональная минимальная зарплата или работодатель отказался присоединиться к региональному соглашению, применяется федеральный МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

На практике большинство субъектов, установивших собственный размер минимальной заработной платы, определяют его на уровне федерального МРОТ. Многие субъекты дифференцируют эти гарантии в зависимости от источников финансирования: на уровне федерального МРОТ – для бюджетных организаций и на уровне регионального прожиточного минимума – для остальных.

Анализируя практику коллективно-договорного регулирования размера региональной минимальной заработной платы, специалисты отмечают, что несправедливо включать в него выплаты, связанные с особыми климатическими условиями.

**Региональный размер МЗП
был установлен и действовал
в 2011 г. в 27,
в 2014 г. – в 35
субъектах из 83 субъектов РФ**

МРОТ в Москве:

с 1 января 2011 года - 10 400 руб.;

с 1 июля 2011 года - 11100 руб.;

с 1 января 2012 года - 11300 руб.;

с 1 июля 2012 года - 11700 руб.;

с 1 июля 2013 года - 12 200 руб.;

с 1 января 2014 года - 12 600 руб.;

с 1 июня 2014 года – 14000 руб.;

с 1 января 2015 года- 14500 руб.;

с 1 апреля 2015 года – 15000 руб.;

с 1 ноября 2015 года – 17300 руб.;

с 1 октября 2016 года – 17561 руб.;

с 1 июля 2017 года – 17642 руб.;

с 1 октября 2017 года – 18742 руб.;

с 1 января 2019 года – 18781 руб.;

с 1 июля 2019 года – 19351 руб.

Размер минимальной заработной платы в г. Москве

<https://base.garant.ru/100133/>

В настоящей справке приводится размер минимальной заработной платы, установленный региональным соглашением для всех работников, за исключением работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета. Для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом.

В случае отсутствия действующего регионального соглашения или когда сумма установленная региональным соглашением ниже МРОТ, действует федеральный МРОТ.

Размер минимальной заработной платы в г. Москве пересматривается ежеквартально и устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения г. Москвы, утвержденного постановлением Правительства Москвы.

С 01.01.2018 г. в Москве действует МРОТ в сумме 18742 руб. Он равняется прожиточному минимуму, установленному на 2 квартал 2017г.

(Постановление Правительства Москвы № 663-ПП от 12.09.2017г.).

Установленные в дальнейшем минимумы за 3 и 4 квартал 2017г. были ниже (18453 руб. и 17560 руб. соответственно), поэтому в соответствии с трехсторонним соглашением Московский МРОТ с 1 мая 2018 года остался на том же уровне – 18742 руб. Его пересмотр возможен только при повышении в дальнейшем регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальная зарплата в Москве увеличивается с 1-го числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу постановления о новом прожиточном минимуме в регионе (п. 3.1.2 Московского трехстороннего соглашения). Таким образом, новый МРОТ в Москве в размере 19 351 руб. действует с 1 июля 2019 года.

Постановление Правительства Москвы от 11 июня 2019 № 672-ПП

С 01.10.2019

размер минимальной заработной платы
в г. Москве составит 20195 руб.

Московское трехстороннее соглашение на 2019-2021 годы
между Правительством Москвы, московскими объединениями
профсоюзов и московскими объединениями работодателей
Постановление Правительства Москвы от 10 сентября 2019 г.
N 1177-ПП

<https://base.garant.ru/100133/>

На территории **Московской области** МРОТ установлен соглашением от 01.03.2018. N 41 «О минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области». В отличие от Москвы, в области размер МРОТ не привязан к прожиточному минимуму, а установлен в виде фиксированной суммы.

С 01.04.2018г. он равен 14200 руб. в месяц.

Что же касается повышения подмосковного МРОТ с 01.05.2018г., то здесь ситуация аналогична Москве.

Установленная в регионе с 01.04.2018г. сумма МРОТ уже превышает федеральный МРОТ с учетом повышения, поэтому дополнительного пересмотра не произошло. Таким образом, размер МРОТ в Московской области с 1 мая остался на прежнем уровне – 14200 руб.

Согласно трехстороннему соглашению о минимальной зарплате в Москве от 11.12.2013, МРОТ с 1 января 2014 года составляет 12600 руб., а с 1 июля 2014 года — 12850 руб. Соглашение распространяется на московских работодателей, осуществляющих деятельность на территории города Москвы. Не применять соглашение могут только те работодатели, которые письменно отказались от его применения в течение 30 дней со дня опубликования. Решением Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 апреля 2014 года «в пункте 1 Соглашения о минимальной заработной плате в городе Москве на 2014 год: слова «с 1 июля 2014г. – на 12850 рублей» заменить словами «с 1 июня 2014г.- 14000 руб.».

Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве на 2015 год между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 23 декабря 2014 года:

«1. Установить размер минимальной заработной платы с 1 января 2015 года - 14500 рублей, с 1 апреля 2015 года – 15000 рублей».

С 1 ноября 2015 г. минимальный размер оплаты труда в городе Москве - **17300 рублей**.

(Дополнительное соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве на 2015 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 30.10.2015).

В 2015 году МРОТ в Москве повышался 4 раза:

с 1 января - до 14500 рублей;

с 1 апреля - до 15000 рублей;

с 1 июня - до 16500 рублей;

с 1 ноября - до 17300 рублей.

На территории Москвы МРОТ устанавливается в соответствии с трехсторонним соглашением на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, подписанным 15.12.2015 года.

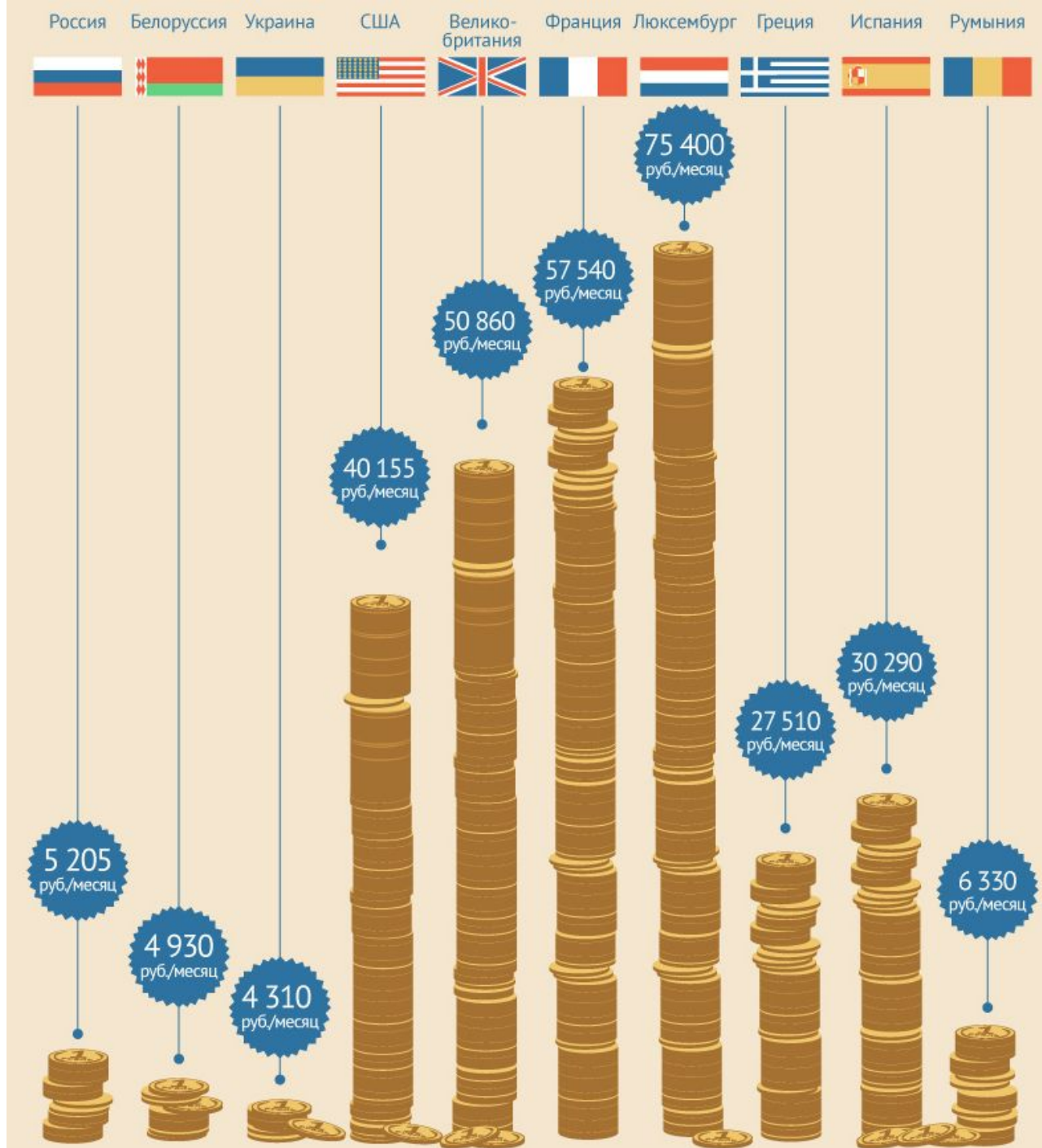
Пункт 3.1 данного соглашения, а также пп. 3.1.1 и 3.1.2 Постановления Правительства Москвы от 15 декабря 2015 г. № 858-ПП определяют, что МРОТ на территории Москвы должен равняться установленному в регионе прожиточному минимуму трудоспособного населения и подлежит ежеквартальному пересмотру. Если в каком-либо квартале прожиточный минимум снижается, то МРОТ остается на прежнем уровне.

Усиление гибкости занятости, распространение неполной и неустойчивой занятости, развитие ее дистанционных форм порождают необходимость увеличения гибкости и минимальных гарантий в оплате труда.

Настало время переходить к практике установления ***почасовой минимальной заработной платы*** за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Такой МРОТ не должен включать компенсационных и стимулирующих выплат и может дифференцироваться в зависимости от территориальной, отраслевой или профессиональной специфики.

Законопроект с такими предложениями был внесен в Госдуму в 2016 году, но, к сожалению, пока не получил поддержки законодателей.

МЗП в разных странах мира, 2013г.



Индексация заработной платы

Статья 134 ТК РФ. 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.

Индексация заработной платы –
повышение номинальной заработной
платы (ставок и окладов) по мере
инфляционного роста цен на
потребительские товары и услуги за
определенный период.

Государственная индексация заработной платы применительно к бюджетной сфере означает увеличение установленных на федеральном уровне, уровне субъектов РФ и муниципальных образований *минимальных тарифных ставок*.

Для частных организаций индексация означает установление нового государственного МРОТ. Будут ли повышены и в каком размере ставки и оклады – внутреннее дело организации и зависит от наличия средств, а также от того, как зафиксированы вопросы индексации в коллективных и трудовых договорах.

Как сообщил РБК, по прогнозу Korn Ferry - Hay Group, в России компании в 2016 году в среднем увеличат зарплаты на 7%. Инфляция же составит 14,5%. Таким образом, фактический уровень зарплаты снизится на 7,5%.

Ранее сообщалось, что реальные зарплаты россиян в октябре 2015 года по сравнению с этим же месяцем 2014 года упали на 10,9%. Причем номинальная оплата труда за год выросла на 3%. Ее средний размер в октябре составил 33 240 рублей.

По данным на 1 ноября 2015 года объем задержанных зарплат достиг 3,5 миллиардов рублей. За месяц он вырос на 1,1% или на 39 миллионов рублей.

В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 9 июля 2016 года № 1447-р, в текущем году 44 регионам будут предоставлены дотации на обеспечение сбалансированности региональных бюджетов. Общая сумма выделенных средств составляет 20,9 млрд руб., из которых 8,6 млрд руб. будет направлено непосредственно на обеспечение сбалансированности указанных бюджетов, а 12,3 млрд руб. – на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы.

Налоговое регулирование заработной платы

Основная функция **налогов на доходы населения** – обеспечение социальной справедливости в их перераспределении. Заработная плата подвергается регулированию с помощью:

прямых налогов на доходы (непосредственно взимаемые с населения; существует прямая зависимость между размером дохода и размером налога; уплата происходит одновременно с получением дохода) – заработная плата облагается подоходным налогом (НДФЛ).

косвенных налогов с потребителей (налог включен в цену приобретаемого товара или услуги; население является фактически основным плательщиком этих налогов; нет прямой связи между размерами заработной платы и налогов; получение дохода и уплата налога, как правило, не совпадают во времени) - НДС, налог с продаж, акцизы и др.



Налоговый кодекс устанавливает, что каждый работник обязан в качестве налога перечислять часть своего заработка в бюджет.

Он называется НДФЛ, и обязанность его рассчитывать и удерживать налагается на работодателя.

Налоговый вычет — это сумма, которая уменьшает размер дохода (так называемую налогооблагаемую базу), с которого уплачивается НДФЛ (подходный налог). В некоторых случаях под налоговым вычетом понимается возврат части ранее уплаченного налога на доходы физического лица, например, в связи с покупкой квартиры, расходами на лечение, обучение и т.д.

Претендовать на налоговые вычеты может гражданин Российской Федерации, который получает доходы, облагаемые по ставке 13%.

Экономический смысл: не должны облагаться подходным налогом суммы, предназначенные для простого воспроизводства рабочей силы.

Налоговым кодексом РФ предусмотрено **пять групп налоговых вычетов:**

Стандартные налоговые вычеты (ст. 218 НК РФ)

Социальные налоговые вычеты (ст. 219 НК РФ)

Имущественные налоговые вычеты (ст. 220 НК РФ)

Профессиональные налоговые вычеты (ст. 221 НК РФ)

Налоговые вычеты при переносе на будущие периоды убытков от операций с ценными бумагами и операций с финансовыми инструментами срочных сделок, обращающимися на организованном рынке (ст. 220.1 НК РФ)

Стандартные налоговые вычеты

устанавливаются на основе личных характеристик налогоплательщика, которые определяют уровень его жизненно необходимых расходов.

Социальные налоговые вычеты

устанавливаются на основе фактически произведенных расходов налогоплательщика на благотворительные цели, обучение и лечение и призваны компенсировать возможное снижение уровня его жизни в случае налогообложения данных расходов.

Стандартные налоговые вычеты

можно разделить на две группы:

- для инвалидов, героев России и др. льготных категорий;
- для тех, у кого есть дети (или один ребенок) и чей доход меньше определенной величины

Налоговый вычет работнику (налогоплательщику)

Лицам, перечисленным в подпункте 1-2 пункта 1 статьи 218 НК РФ, могут быть предоставлены вычеты в размере 500 или 3000 руб. Вычеты предоставляется льготникам, например, героям России. Эти вычеты предоставляются независимо от уровня зарплаты работника.

работника в 2016 году установлены пунктом 4 пункта 1 статьи 218 НК РФ:

* 1400 руб. в месяц — на первого и второго ребенка в возрасте до 18 лет (до 24 лет, если он учится по очной форме обучения);

* 3000 руб. в месяц — на третьего и каждого последующего ребенка в возрасте до 18 лет (до 24 лет, если он учится по очной форме обучения);

* на каждого ребенка-инвалида до 18 лет, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы – 12 000 рублей родителям и усыновителям (6 000 рублей – опекунам и попечителям). Детский вычет можно применять до тех пор, пока совокупный доход работника с начала года не превысит 350 000 руб. (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ). Начиная с месяца, в котором доход превысил эту сумму, налоговый вычет не предоставляется. При этом учитывается доход самого работника, а не суммарный доход обоих родителей.

Стандартные налоговые вычеты на детей применяются на основе заявительного принципа, т. е. работник должен в бухгалтерии организации (предприятия) написать заявление на имя работодателя с просьбой о предоставлении такого вычета и приложить подтверждающие документы: копию свидетельства о рождении или справку из учебного заведения о том, что ребенок обучается на очной форме.

Работодатель должен предоставлять стандартные вычеты за каждый месяц налогового периода (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Налоговый кодекс накладывает ограничение на возможность получения вычета — он применяется только к доходам, облагаемым НДФЛ по ставке 13% (абз. 1 ст. 218 НК РФ). Соответственно, у работодателя нет возможности предоставить вычет в месяце, если:

- работник не получал доходов;
- получал доходы, которые не облагаются НДФЛ;
- получал доходы, облагаемые НДФЛ по ставке иной, чем 13%.

Стандартные вычеты на детей предоставляются обоим родителям.

Работодатель должен предоставлять стандартные вычеты не только штатным работникам, но и тем, кто работает по гражданско-правовым договорам, поскольку каких-либо ограничений на этот счет в Налоговом кодексе нет.

Необходимо вернуть отмененный с 2012 г. стандартный налоговый вычет на самого работника, а его размер и размер вычета на ребенка в целях налогообложения заработной платы установить на уровне минимальной заработной платы, установленной в регионе.

В другом варианте - установить стандартный налоговый вычет не ниже региональной минимальной заработной платы и дифференцировать его размер в зависимости от числа иждивенцев (детей), содержание которых оценивать с учетом прожиточного минимума ребенка.

Целесообразно также предоставить малообеспеченным лицам право выбирать между получением налоговой льготы и пособия по бедности. Альтернативой персонифицированного налогообложения работника может быть посемейное налогообложение с учетом иждивенческой нагрузки. Следует отметить, что, в отличие от прямой помощи бедным, метод предоставления налоговых льгот не поощряет иждивенческих настроений, так как основан на выведении трудоспособных людей из состояния бедности благодаря их собственным трудовым усилиям.

Законодательство о налогах и сборах РФ не содержит понятия *налоговой выгоды*.

Понятие налоговой выгоды введено в оборот Постановлением Пленума ВАС РФ от 12.10.2006 N 53 "Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиком налоговой выгоды": "Под налоговой выгодой ... понимается уменьшение размера налоговой обязанности вследствие, в частности, уменьшения налоговой базы, получения налогового вычета, налоговой льготы, применения более низкой налоговой ставки, а также получение права на возврат (зачет) или возмещение налога из бюджета".

- Почему подоходный налог так называется?
- Потому, что его платят все работающие, пока не подохнут.



ТК РФ, Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

ТК РФ, Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы



Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Предельный процент удержаний из заработной платы работника при каждой выплате*

Вид удержания	Предельный процент удержания	Основание
Возмещение неотработанного аванса, выданного в счет зарплаты	20 %	 ст. 137, 138 ТК РФ
Погашение неизрасходованного аванса, выданного в связи с командировкой, переводом или по другим причинам		
Возврат излишне выданной зарплаты, пособия по нетрудоспособности или беременности и родам из-за счетной ошибки		
Сумма оплаченных отпусковых за неотработанные дни отпуска		
Возврат излишне выданной зарплаты, если установлена вина работника в простое, невыполнении норм труда		
Алименты (кроме содержания несовершеннолетних детей)	50 %	ст. 110 Семейного кодекса РФ, ч. 2 ст. 99 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»
Административные и уголовные штрафы		
Суммы по исполнительным документам (кроме случаев, при которых размер удержаний составляет 70%)		
Алименты на несовершеннолетних детей	 70 %	ч. третья ст. 138 ТК РФ, ч. 3 ст. 99 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»
Возмещение вреда, причиненного здоровью другого человека		
Возмещение вреда в связи со смертью кормильца		
Возмещение ущерба, причиненного преступлением		

* Размер удержания из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания НДФЛ.

**СКАЖИ
НЕТ! ЗАРПЛАТЕ
В КОНВЕРТЕ**



скажи Нет! зарплате в КОНВЕРТЕ



Только с белой зарплаты:

- работодатель уплачивает за Вас страховые взносы в систему обязательного пенсионного страхования;
- формируется Ваша будущая пенсия.



«Липовые» больничные листки

Хотя подделки очень хорошие, они все равно отличаются от настоящих.

По всем б/листам, вызывающим подозрения, работодатели в поликлиники и больницы посылают официальные запросы, а там такие б/л НЕ РЕГИСТРИРУЮТСЯ, как бы Вас ни убеждали те, кто ими торгует.

Соответственно, приходят ответы, что такие б/л не выдавались.

Подделка больничного подпадает под состав преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 327 УК РФ, т.е. **использование заведомо подложного документа**. За подобные действия к работнику может быть применено следующее наказание: штраф в размере до 80 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо обязательные работы на срок от 180 до 240 ч, либо исправительные работы на срок до двух лет, либо арест на срок от трех до шести месяцев.

Если по поддельному больничному было выплачено пособие, то работодатель имеет право требовать возмещения ущерба с работника. Причем он вправе требовать не только возмещения суммы выплаченного пособия по временной нетрудоспособности, но и оплату иных убытков, например, расходов на проведение экспертизы больничного листа. Кроме того, так как фактически временная нетрудоспособность не наступала, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником по п. 6 ст. 81 ТК РФ (вследствие прогула).

Спасибо за внимание!

Контакты

Адрес: г. Москва, Стремянный пер., д.36, 3 корпус, 6 этаж, 631 каб.

Телефон: 8 (495) 958-20-74

Эл.почта: kafedra-etiz@rea.ru, Mirgorod.EE@rea.ru