

# ПРЕЗЕНТАЦИЯ

**Системное нормативное  
регулирование  
вознаграждения за труд в виде  
МРОТ – конституционной  
гарантии нижней планки  
вознаграждения за труд**

**МРОТ - нижняя планка вознаграждения за труд.**  
**Конституция РФ.**

(Извлечение)

**ч. 2 ст. 7**

**В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда...**

**ч. 2 ст. 19**

**Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения.....**

**ч. 3 ст. 37**

**Каждый имеет право... на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда...**

## ч. 3 ст. 37 Конституции РФ (извлечение)

Каждый имеет право... на **вознаграждение за труд** без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом **минимального размера оплаты труда...**

**Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд ..., а также компенсационные выплаты... и стимулирующие выплаты ...**  
(ч. 1 ст. 129 ТК РФ)

**Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ч. 1 ст. 133 ТК РФ).**

**Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного частью первой статьи 133 настоящего Кодекса, устанавливаются федеральным законом (ст. 421 ТК РФ).**

**Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда».**

**Установить минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2018 года в сумме 11163 рублей в месяц (статья 1).**

# Заработная плата (оплата труда)

**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)** (ч. 1 ст. 129 ТК РФ).

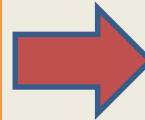


# Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)

**Зарплата** работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

**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 (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).



# Соотношение понятия и установления заработной платы

## «Основные понятия и определения» ст. 129 ТК РФ

**Заработная плата** (оплата труда работника) - **вознаграждение за труд..**,

а также **компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера)...** и **стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)** (ч.1 ст. 129 ТК РФ)



## «Установление заработной платы» ст. 135 ТК РФ

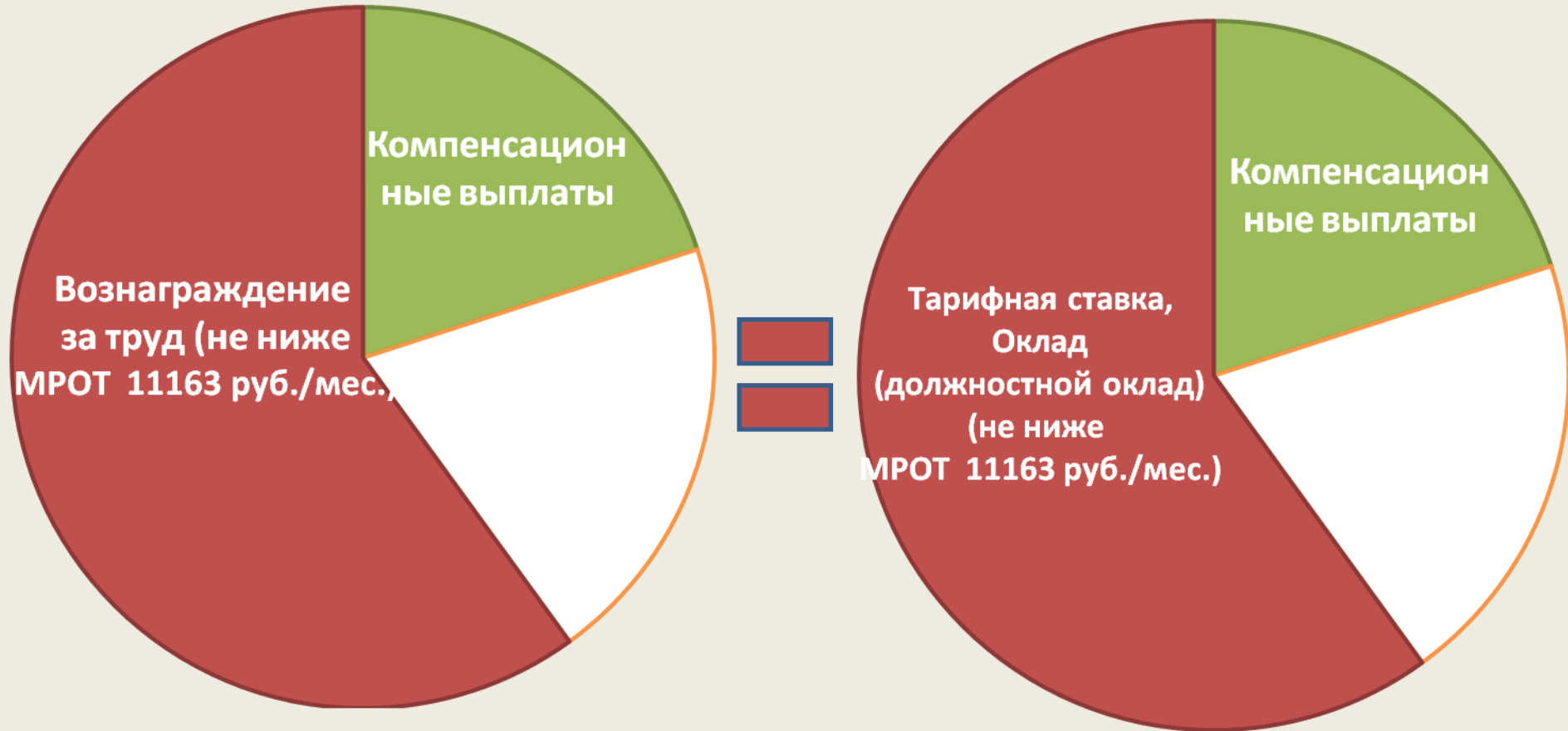
**Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ)**

**Системы оплаты труда**, включая **размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера** и **надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ч. 2 ст. 135 ТК РФ)**

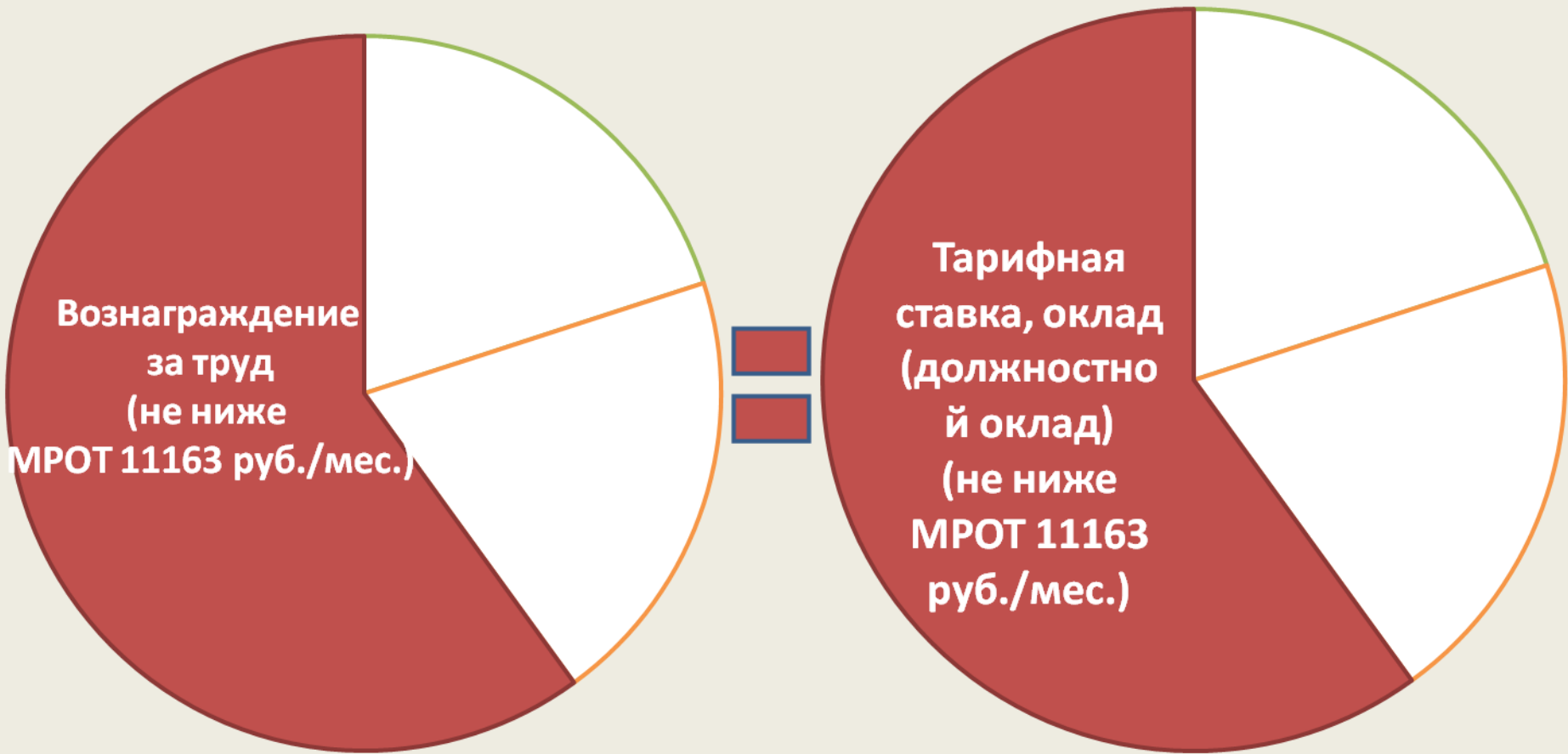


**Примечание:** как видно, вознаграждение за труд в системах оплаты труда законодательно «формализовано» в двух видах, а именно: 1) тарифная ставка и 2) оклад (должностной оклад).

**Состав заработной платы без стимулирующих выплат, согласно ч. 1 ст. 129 и ч. 2 ст. 135 ТК РФ**



**Состав заработной платы  
без компенсационных и стимулирующих  
выплат,  
согласно ч. 1 ст. 129 и ч. 2 ст. 135 ТК РФ**





# Реализация положений Конституции РФ о вознаграждении за труд не ниже МРОТ в части 3 ст. 133 ТК РФ и в системах оплаты труда (ч.2. ст. 135 ТК РФ)

**Каждый имеет право... на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда...**  
(ч. 3 ст. 37 Конституции РФ)

**«Установление минимального размера оплаты труда» (ст. 133 ТК РФ)**

**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 (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).**

**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 в соответствии с трудовым законодательством (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).**

**Вознаграждение за труд**

**(не ниже МРОТ - 11163 руб./мес.).**



**Месячная заработная плата (в виде тарифной ставки или оклада (должностного оклада) не ниже МРОТ - 11163 руб./мес.).**



# Договорное регулирование **МРОТ** в виде **РМЗП**

**Федеральный закон о  
минимальном размере  
оплаты труда  
от 19.06.2000 №82-ФЗ**

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

(Извлечение)

Статья 1.

Установить **минимальный  
размер оплаты труда** с 1 мая  
2018 года в сумме **11163 рублей  
в месяц.**

(Извлечение)

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 не может быть ниже **минимального размера оплаты труда**, установленного федеральным законом (ч. 4 ст. 133.1 ТК РФ).

**Примечание:** Концептуальное назначение **РМЗП** в соответствии со ст. 133<sup>1</sup> ТК РФ заключается в увеличении **МРОТ** - нижней планки вознаграждения за труд - в договорном порядке посредством заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате.

Установление **месячной заработной платы** работника (ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ) в системах оплаты труда (ч. 1, 2 ст. 135 ТК РФ)

**Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК РФ)**

**Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о МЗП в соответствии с ч. 3 и 4 ст. 48 ТК РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном ч.ч. 6-8 ст. 133.1 ТК РФ не может быть ниже РМЗП в этом субъекте при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ)**

**Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ). 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 в соответствии с трудовым законодательством (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).**

# Соотношение административной ответственности за нарушение нормативных правовых актов и договорно-правовых актов, содержащих нормы трудового права

(Извлечения из КоАП)

**Ст. 5.27. КоАП** Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3,4 и 6 настоящей статьи и ст. 5.27.1 - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере **от одной тысячи до пяти тысяч рублей**; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - **от одной тысячи до пяти тысяч рублей**; на юридических лиц - **от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей**.

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере **от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей** или дисквалификацию на срок **от одного года до трех лет**; на лиц осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - **от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей**; на юридических лиц - **от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей**.



**Статья 5.31. КоАП** Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет предупреждение или наложение административного **штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей**.