

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/309434>

**Тип работы:** Реферат

**Предмет:** Трудовое право

1. Введение.....стр.2
2. Глава I.Понятие и виды правового регулирования заработной платы.....стр.3
3. Глава II.Право работников на оплату труда и основные государственные гарантии по оплате труда работников.....стр.7
4. ГлаваIII.Тарифная система заработной платы и ее элементы.....стр.11
5. Глава IV.Система заработной платы и формы материального стимулирования.....стр.13
6. Заключение.....стр. 16
7. Список использованной литературы.....стр. 17

## ВВЕДЕНИЕ

Принципы формирования оплаты труда сотрудников предприятий и организаций являются в трудовом праве не менее важными и актуальными на протяжении всего времени существования взаимоотношений между работодателем и работником в сравнении с прочими институтами трудового права.

Правовое регулирование оплаты труда приносит стабильность в правоотношения по нисходящей и восходящей вертикали: работодатель-работник, работник-работодатель.

Заработная плата является не только основным источником дохода большинства граждан, но экономической и социальной стабильности государства. Так как является показателем политики государства в системе оплаты труда, основных гарантий и компенсаций. Говорит о социальной направленности государства и защите прав работников на достойную оплату труда.

Размер заработной платы, как денежная единица цены единицы рабочей силы является гарантированной оплатой труда человека за его труд и производительность, квалификацию, а также выполнение трудовых обязанностей определенной сложности и интенсивности. Что влияет на формирование заработной платы, которая будет зависеть не только от МРОТ, но и от ставок, применяемых в тарифной системе, а также при формировании заработной платы исходя их оклада.

Применение различных надбавок за сложность и интенсивность труда, особые условия труда, стимулирующих выплат, компенсационных выплат в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, влияют не только на благосостояния работника, но и на формирования рынка труда, здоровую конкурентоспособность работодателей.

В связи с чем, вопрос систем оплаты труда, гарантий и компенсаций, предусматриваемых государством, контроль за соблюдением трудового законодательства работодателями, как в прошлом, так и в настоящее время актуальности не теряет и останется актуальным в дальнейшем до достижения стабильности правоотношений, возникающих между работодателем и работником.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### ГЛАВА I. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Правовым регулирование заработной платы в законодательстве нашей страны является наличие норм права, закрепляющих основные условия начисления и выплаты заработной платы, условий ее индексации по отношению к уровню инфляции, отдельных условий повышения оплаты труда путем повышения окладов и тарифных ставок, а также различных компенсаций и стимулирующих надбавок.

Что такое заработная плата, этот термин раскрывает Трудовой кодекс РФ, в нем говорится, что «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)» .

Также основным законом Российской Федерации- Конституция РФ гарантирует каждому работающему человеку минимальный размер оплаты труда. В силу положений действующего законодательства, оплата труда ниже установленного минимального размера является нарушением трудового законодательства и влечет к привлечению работодателя ответственности.

Основные положения о системе заработной платы урегулированы как Трудовым кодексом РФ, так и отраслевым законодательством в зависимости от сферы применения, например: Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ(ред. от 14.07.2022) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 07.10.1993 N 1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера».

Необходимость правового регулирования заработной платы, в независимости от экономического устройства, является гарантией прав трудящегося, так как при наличие такого регулирования является гарантией защиты прав трудящихся, а также защитой от различного рода дискриминации при оплате труда, незаконного занижения объема заработной платы, а также и предостережения, и правовая возможность привлечения работодателя при невыплате заработной платы частично или полностью. В тексте Всеобщей декларации прав человека, принятой в 1948 году Генеральной Ассамблеей ООН сказано, что «каждый человек имеет право, без какой-либо дискриминации, на равную оплату труда равной ценности и на удовлетворительное вознаграждение» . Аналогичная норма имеется и в законодательстве РФ, а именно Конституции РФ.

2. Правовая система Российской Федерации предусматривает два вида правового регулирования оплаты платы:

Государственного регулирования (нормирование);

Договорного регулирования -коллективные и трудовые договора.

2.1. Государственное регулирование включает в себя прежде всего это установление гарантированного минимального размера оплаты труда (МРОТ), минимальных тарифных ставок, а также окладов, например для работников, занятых в бюджетной сфере. Предусматривает стабильность оплаты труда, различные меры и рычаги по сдерживанию ее снижения, а также возможности повышения с учетом уровня инфляции. Данный вид регулирования в действующем законодательстве именуется как государственный, и говорит о действии норм на всей территории государства.

Сюда же включаются и меры по ограничению разного рода удержаний из заработной платы, как налоговых платежей, так и платежей взыскательного характера, возмещения или компенсация ущерба нанесенного имуществу работодателя, уплата задолженности, алименты и т.п., в первую очередь здесь говорится о самом размере удержаний и их обоснованности. Данный вид правового регулирования устанавливает такие немаловажные элементы, такие как сроки выплаты заработной платы, очередность выплата компенсационного и стимулирующего характера, ответственность работодателя перед не только перед работником за нарушения порядка начисления и выплаты заработной платы, ответственность перед государством за нарушения законодательства.

В данном случае, ответственность работодателя не только перед государством, но и перед работниками говорит о стабильности производственной, экономической системы и зрелости правовой системы государства, а также о социальной ориентированности государства.

Такого рода регулирование заработной платы всегда подкреплено усиленной надзорной функцией контрольных органов за соблюдением норм действующего законодательства в сфере касаето всех вопрос в области оплаты труда, в том числе и соблюдения работодателем по выплате гарантированного МРОТа.

2.2. Другим видом регулирования заработной платы, достаточно распространенным в трудовых правоотношениях, является договорной. Такой вид предусматривает регулирование в вопросах оплаты труда на предприятии не только на основании федеральных и региональных законов, но и на основании на основании положений коллективного договора и других локальных актов, и закрепленных положений в вышеназванных документах в заключенных трудовых договорах. в связи с установлением размера оплаты труда, доплат различного характера и стимулирующих выплат,

Положения о включении в коллективный договор обязательств сторон по таким вопросам касательно

заработной платы, как: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизмы регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором, обязательны. Вышеназванные положения закреплены в Трудовом кодексе РФ.

Таким образом, коллективный договор призван не только урегулировать правоотношения применительно соблюдения трудового законодательства сторонами на производстве, повышения квалификации, обучения и т.п, но и установления определенных гарантий материальной части, выражающейся в оплате труда при оформлении трудовых правоотношений. Такой договор является определенным показателем повышения ответственности работодателя, адекватной оценки его труда работника, социальной ориентированности, который имеет вектор на достижение достойного уровня жизни работников, занятых на производстве, что нашло свое отражение в судебной практике.

Например, отражение соответствия условий коллективного договора требованиям трудового законодательства в части установления соответствующих доплат работникам по листам нетрудоспособности.

В постановлении ФАС Восточно-Сибирского округа от 15.01.2010 по делу N А74-1326/2009 были рассмотрены требования о признании недействительным предписания в части признания неправомерными произведенных заявителем выплат работникам в виде разницы между пособием, начисленным по листам временной нетрудоспособности, и максимальным размером пособия по временной нетрудоспособности, рассмотрев доводы сторон, суд пришел к следующему выводу, что «установление доплат в размере до 100 % размера средней заработной платы установленной коллективным договором по своему содержанию отвечает требованиям части 3 ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку условие о доплате устанавливает для работников учреждения преимущества в случае наступления временной нетрудоспособности, более благоприятные условия труда по сравнению с тем, как они обозначены трудовым законодательством. И в данном случае доплату следует рассматривать, как элемент оплаты труда, который стороны вправе установить в рамках коллективного договора» .

Также в постановлении Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 24.07.2007 по делу N А56-52443/2006 суд согласился о наличии обязанности работодателя устанавливать в коллективном договоре обязательств по выплате работникам компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 19.12.2022).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022).
3. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 21.11.2022, с изм. от 08.12.2022).
4. Федеральный закон от 02.10.2007 N 229-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "Об исполнительном производстве" (с изм. и доп., вступ. в силу с 17.12.2022).
5. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 05.12.2022) "Об образовании в Российской Федерации"
6. «Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
7. Определение Конституционного Суда РФ от 08.06.2004 N 254-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации на нарушение конституционных прав гражданки М.Г. Ершовой положением пункта 5 статьи 114 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" "Вестник Конституционного Суда РФ", N 6, 2004
8. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 15.01.2010 по делу N А74-1326/2009
9. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата" (под ред. В.Л. Гейхмана) ("Юрайт", 2015)
10. Научно-практический комментарий к разделу VI Трудового кодекса Российской Федерации "Оплата и нормирование труда" (постатейный) (под ред. Т.Ю. Коршуновой) ("ИЗиСП", "КОНТРАКТ", 2020)
11. Статья: Серая зарплата (Ломакин А.) ("Трудовое право", 2012, N 7)
12. Информация Роструда "О применении статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся оплаты труда", публикация на сайте <http://www.rostrud.ru> по состоянию на 20.12.2016.
13. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации. Постатейный научно-практический комментарий. М.: Библиотечка "Российской газеты", 2014. 592 с.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/309434>