

Разъяснение законодательства об оплате труда

В Российской Федерации каждому гарантируется право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее по тексту-ТК РФ) установлены основные государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ), среди которых особое место занимает гарантия государственного контроля и надзора за полной и своевременной выплатой заработной платы. При этом своевременность выплаты заработной платы обеспечивается установленными сроками, периодичностью выплаты.

Условия оплаты труда согласно ст. 57 ТК РФ являются одними из обязательных для включения в трудовой договор.

Согласно ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Таким образом, выплата заработной платы 1 раз в месяц является нарушением трудового законодательства, которое не допускает увеличения рассматриваемого периода выплаты заработной платы, в том числе по соглашению между работодателем и работником или инициативе работника. И даже заявление работника о согласии получать заработную плату 1 раз в месяц не освобождает работодателя от ответственности.

Конституционный суд Российской Федерации постановлением от 07.12.2017 № 38-п устранил возникающие в судебной практике разногласия, постановив, что положения Трудового кодекса РФ, касающиеся установления заработной платы, не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Таким образом, в местностях с особыми климатическими условиями районный коэффициент и соответствующие процентные надбавки начисляются на сумму минимального размера оплаты труда, а не входят в его состав.

В соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2023 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 16242 рублей в месяц.

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.

В силу требований закона выплата заработной платы должна производиться в денежной форме в рублях. При этом в соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, например, в виде натуральной продукции. Но при этом необходимо отметить, что доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.