

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция
Профиль: гражданско-правовой

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой

_____ П.Г. Алексеенко
«_____» _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Правовое регулирование оплаты труда. Вопросы теории и практики

Исполнитель,
студент группы 321-об1 _____ А.В. Ходкевич
(подпись, дата)

Руководитель,
доцент, канд. юрид. наук _____ П.Г. Алексеенко
(подпись, дата)

Нормоконтроль _____ О.В. Громова
(подпись, дата)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
_____ П.Г. Алексеенко
«26» декабря 2016 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента группы 321-об1 Ходкевич Ангелины Владимировны

1. Тема выпускной квалификационной работы: Правовое регулирование оплаты труда. Вопросы теории и практики

(утверждена приказом от 27.03 № 671-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 07 июня 2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

- провести исторический сравнительно-правовой анализ становления и развития института оплаты труда;

- изучить современное законодательство, связанное с оплатой труда;

- выявить проблемы в сфере оплаты труда;

- проанализировать зарубежный опыт по выбранной нами проблематике;

- разработать свои предложения по урегулированию сложившихся проблем.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.) нет

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) нет

7. Дата выдачи задания 26.12.2016 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: канд. юр. наук П.Г. Алексеенко
(фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание)

Задание принял к исполнению (дата): 26.12.2016 г.

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 75 с., 3 рисунка, 3 таблицы, 61 источник.

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ОПЛАТА ТРУДА, МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА, ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ИМУЩЕСТВЕННАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ

Объект исследования – общественные отношения, возникающие в сфере трудового права по поводу оплаты труда.

Цель бакалаврской работы – анализ историческо-правового аспекта в этой сфере, комплексное исследование отношений, связанных с оплатой труда, а также поиск путей совершенствования отдельных норм права, для разрешения выявленных нами проблем.

Основу методологии исследования составляют теоретико-правовой метод, историко-правовой метод, метод анализа и системного подхода, дифференцированный метод, а также сравнительный метод.

В результате написания бакалаврской работы мы выявили и разработали предложения, направленные на урегулирование выявленных нами проблем, учитывая специфику их появления и формирования, отечественный и зарубежный опыт.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

Амурстат – Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Амурской области;

ВЦИК – Всероссийский центральный исполнительный комитет;

ГСУ СК РФ – Главное следственное управление Следственного комитета Российской Федерации;

ДОСААФ – Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту;

ЗАО – закрытое акционерное общество;

КЗоТ – Кодекс законов о труде;

КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации;

Минтруд – Министр труда и социальной защиты Российской Федерации;

Минфин – Министр финансов Российской Федерации;

Минэкономразвития – Министр экономического развития Российской Федерации;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда;

МУП – муниципальное предприятие;

ОАО – Открытое акционерное общество;

ООО – общество с ограниченной ответственностью;

Росстат – Федеральная служба государственной статистики;

СНК – Совет народных комиссаров;

ТК РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации;

УК РФ – Уголовный Кодекс Российской Федерации;

УПТ – Устав о промышленном труде;

ФЗ – Федеральный закон;

ФИО – фамилия, имя, отчество.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Становление и развитие института оплаты труда в России	9
1.1 Возникновение и развитие института оплаты труда	9
1.2 Современное состояние	23
2 Проблемы института оплаты труда в России	29
2.1 Соотношение МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения	29
2.2 Просроченная задолженность по заработной плате в России	36
2.2.1 Просроченная задолженность по заработной плате в Амурской области	53
2.3 Имущественная дифференциация: соотношение зарплат руководителей и работников во внебюджетной сфере	59
Заключение	65
Библиографический список	69

ВВЕДЕНИЕ

Вознаграждение за труд является важным конституционным правом в Российской Федерации. Каждый имеет право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда¹. Названные положения Конституции Российской Федерации получили реальное воплощение в нормах основного акта, регулирующего трудовое законодательство в России – Трудовом Кодексе РФ.

Заработная плата является важным фактором социально-экономической жизни страны, коллектива и отдельного человека, так как зачастую является основным источником прибыли и повышения благосостояния.

Трудовой Кодекс РФ закрепляет важные принципы правового регулирования трудовых отношений, например такие как:

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи,
- обеспечение права каждого работника на заработную плату не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- равенство прав и возможностей работников;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда и многие другие².

Но закрепленные в законодательстве гарантии не всегда реализуются на практике, а порой государство и вовсе не справляется с надлежащим обеспечением этих гарантий. Конечно, проблемы в сфере оплаты труда не возникли за один год, они формировались на протяжении всей истории трудовых отноше-

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 438-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (1 часть). Ст. 3.

ний в России. Становление трудового права носило тернистый характер: неоднократно совершались ошибки, которые пагубно влияли на человеческие судьбы. Но путем решительных действий рабочего класса, направленных на защиту своих прав, в XX веке началось формирование трудового права – гуманного, направленного на защиту социально-трудовых прав рабочих.

С переходом к рыночной экономике кардинальные изменения затронули институт оплаты труда. Тарифная сетка была искоренена, появились тарифные соглашения, ранее существовавшие твердые выплаты отданы на трудовой договор и коллективный договор. Теперь предприятия сами решают, какие системы и формы оплаты труда выбрать, исходя из специфики предприятия и задач, стоящих перед ним.

В современной России проблема оплаты труда остается одной из самых ключевых и от успешного разрешения этой проблемы зависит многое - повышение эффективности производства, стабилизация и рост благосостояния людей и, что немаловажно, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Актуальность выбранной темы бакалаврской работы обусловлена тем, что сфера оплаты труда обладает внушительным перечнем проблем, которые возникли еще в XX веке и продолжают развиваться по сей день, вызывая острую социальную напряженность населения.

Объектом настоящего исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере трудового права по поводу оплаты труда.

Предметом исследования является становление, проблемы и перспективы развития института оплаты труда в России

Целью бакалаврской работы является анализ историческо-правового аспекта в этой сфере, комплексное исследование отношений, связанных с оплатой труда, а также поиск путей совершенствования отдельных норм права, для разрешения выявленных нами проблем.

Для достижения поставленных целей были поставлены следующие задачи:

- провести исторический сравнительно-правовой анализ становления и развития института оплаты труда;
- изучить современное законодательство, связанное с оплатой труда;
- выявить проблемы в сфере оплаты труда;
- проанализировать зарубежный опыт по выбранной нами проблематике;
- разработать свои предложения по урегулированию сложившихся проблем.

В результате написания бакалаврской работы после решения поставленных задач думается, что если осуществить разработку предложений, направленных на решение проблем в сфере оплаты труда, то социальное напряжение в обществе, существующее долгие годы, постепенно потеряет свою остроту, стабилизируется благосостояние населения, а также повысится эффективность производства.

Основу методологии исследования составляют теоретико-правовой метод, историко-правовой метод, метод анализа и системного подхода, дифференцированный метод, а также сравнительный метод.

Разработка предложений, направленных на урегулирование столь острых и укоренившихся в России проблем, связанных с оплатой труда составляют практическую значимость настоящей бакалаврской работы.

Бакалаврская работа состоит из следующих компонентов:

- введение, где отображены актуальность, объект и предмет, цели и задачи, методы исследования, а также практическая значимость данного исследования;
- первая глава, раскрывающая возникновение и становление института оплаты труда в России, а также показывает современное состояние и законодательство по данной теме;
- вторая глава, разделенная на три параграфа, в которых содержатся выявленные нами проблемы и пути их разрешения;
- заключение, подводящее черту исследованию и закрепляющее основные выводы по выбранной теме исследования.

1 СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИИ

1.1 Возникновение и развитие института оплаты труда

Начало формирования трудового права России по общему правилу принято относить к середине 19-го века.

На Руси основная масса населения с конца 16-го начала 17-го веков делилась на свободных и зависимых людей. Выделялись такие категории зависимых людей как смерды, закупы, холопы, которые по своему статусу в социальной иерархии не были рабами в полном смысле этого слова, но все же ограничены в своих правах. Так, еще на Земском Соборе 1619 года было принято решение переписать и разобрать тяглых обывателей, беглецов вернуть на старое место жительства, а закладников вернуть в тягло³.

Прикрепление крестьян проходило в двух направлениях: к земле и к личности землевладельца⁴. Таким образом, в начале 17-го века в России сформировалась крепостная крестьянская зависимость, первоначально личная и пожизненная, а вследствие принятого в 1646 году закона, в соответствии с которым правительство осуществило всеобщую перепись тяглых людей, - вечная и потомственная⁵.

В 1648 году в Москве вспыхнул соляной бунт. Главным требованием восставших был созыв Земского Собора и разработка нового уложения. И, в качестве уступки восставшим царь пошел на созыв Земского Собора⁶. Принятым в 1649 году Соборным Уложением произошло окончательное закрепощение крестьян⁷. Уложение не только не дало крестьянам свободы, оно окончательно их закрепило. Теперь крестьяне становились собственностью феодалов, передавались по наследству и практически не имели возможности стать свободными.

³История отечественного государства и права: учебник / под ред. Л. Е. Лаптева. М.: Юрайт, 2013. С. 178.

⁴Исаев И.А. История государства и права России: учебник. М., Изд. Проспект, 2010, С. 116-117.

⁵Исаев И. А. История государства и права России: учебник. / И. А. Исаев. – М.: Проспект, 2010. С.116-117.

⁶Соборное уложение 1649 года царя Алексея Михайловича [Электронный ресурс] //Библиотекарь.Ру: офиц. сайт. URL: www.bibliotekar.ru/sobornoe-ulozhenie-1649/ (дата обращения 19.02.2017).

⁷Исаев И.А. История государства и права России. Учебник. М., Изд. Проспект, 2010, С. 116-117.

Во время крепостного права на Руси не существовало реальных условий для урегулирования трудовых отношений. Но стоит отметить, что отдельные нормативные акты, регулирующие отношения в сфере применения труда, все же принимались.

До второй половины XIX века оплата труда не являлась актуальной проблемой, так как легальный рынок свободной рабочей силы был крайне ограничен. Тогда, на заводах работали в основном крестьяне, являющиеся одновременно помещичьими крепостными. Работали они на основании паспорта, который выдавался на определенный срок в целях дополнительного заработка, и оплата их труда зависела в основном от размера оброка.

С переходом государственных предприятий в частные руки положение приписных крестьян менялось, но их труд все еще не связывался с получением заработной платы в том смысле, в каком принято понимать сейчас. Государство ограничивало рост заработной платы. Это выражалось, прежде всего, в Указах Петра I, изданных в 1722-1724 гг., суть которых сводилась к тому, что простой рабочий по любой причине оплате не подлежал. Указ 1724 года установил максимальную заработную плату.

Помимо перечисленных, среди первых законодательных актов, регулирующих трудовые отношения в целом можно выделить следующие:

- Указ Петра I от 18 января 1725 года, которым положено начало так называемым посессионным фабрикам. Этот указ разрешал купеческим людям, фабрикам и заводам покупать населенные деревни для того, чтобы эти деревни всегда были уже при тех заводах неотлучно. Правительство сохраняло за собой право регулировать все условия труда на таких фабриках⁸;

- «Работные регулы на суконных и каразейных фабриках», принят в 1741 году. Этот нормативный акт был принят в царствование Иоанна Антоновича в целях попытки урегулировать отношения фабрикантов с посессионными рабочими. Названный регламент не получил практического применения;

- Первый фабричный закон, относящийся к свободным фабричным рабо-

⁸Законодательная охрана труда / под ред. М. Туган-Барановского. СПб.: Изд. М. И. Водовозовой, 1901. С. 17.

чим, был издан 24 мая 1835 года. Положение именовалось «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» и являлось первым нормативным актом, регулирующим трудовые отношения на территории России.

Положение состояло из 10 статей и возлагало на работодателя создание правил внутреннего распорядка. Касательно самого содержания данных правил в положении ничего не упоминалось, а поэтому работодатель мог действовать по своему усмотрению без вмешательства кого-либо⁹.

Поводом к изданию этого закона были крупные волнения рабочих в 1844 году на одной из крупных бумагопрядильных фабрик вблизи города Москвы. Волнения эти дали повод к специальному правительственному расследованию, обнаружившему, что все московские фабрики широко пользовались детским трудом¹⁰.

В первой половине 19-го века обозначились социально-политические и экономические предпосылки для буржуазных реформ в России. Возникла острая необходимость в развитии промышленности. Крепостное право сдерживало развитие промышленного производства. Возросло количество крестьянских бунтов, и начали развиваться революционные движения

19 февраля 1861 года император Александр II утвердил ряд законодательных актов, которыми, по сути, упразднялось крепостное право в России.

Отмена крепостного права напрямую связана с быстрым ростом армии наемных рабочих, которая пополнялась за счет бывших крепостных крестьян.

Крестьянская реформа возвещалась Манифестом об отмене крепостного права от 19 февраля (3 марта) 1861 года. Давно назревшая и запоздалая - она открывала дорогу к развитию капитализма в России и к индустриализации. В результате реформы 1861 года были освобождены от крепостной зависимости

⁹ История развития трудового права России [Электронный ресурс] // Legalmap.ru.URL: <http://legalmap.ru/articles/tp/total/istoriya-trud-prava/> (дата обращения 03.11.2016).

¹⁰Законодательная охрана труда / под ред. М. Туган-Барановского. СПб.:Изд. М. И. Водовозовой, 1901. С. 17.

свыше 20 млн. крестьян и тем самым созданы условия для формирования рабочего класса. Бывшие крепостные крестьяне, вдохновленные свободой, в поисках лучшей жизни нанимались на работу к владельцам фабрик, заводов, ремесленных мастерских¹¹.

Однако вечное противоречие между трудом и капиталом и здесь не освободило рабочих от беспощадной эксплуатации. В 60-70-е годы XIX в. положение рабочих характеризовалось жестокими формами труда: работа по 12-14 часов в сутки, зарплата мизерная, штрафы и поборы, скверные условия труда на рабочих местах, скученность в местах проживания, болезни, производственные травмы.

В XIX веке, после отмены крепостного права, проблема оплаты труда увеличивала свою остроту пропорционально росту числа лично свободных работников. В указанный период времени для большинства частных предпринимателей важнейшим источником прибыли стали махинации с заработными платами. Работодатели сами устанавливали периодичность выплаты зарплаты, которая происходила не ежемесячно, а 8, 6, 5, а иногда и 4 раза в год. Фабриканты по своему усмотрению понижали заработную плату работникам в любое время, в зависимости от своего желания, а зачастую и вовсе ее не платили. Доходило до того, что работники выпрашивали свои кровно заработанные деньги как милостыню. При этом санитарные и гигиенические условия работы и жизни рабочих на фабриках были скверны¹². Также, важно подчеркнуть, что взимание штрафов практически не регулировалось даже на локальном уровне, что приводило к произволу администрации.

Постепенно, вследствие массовых недовольств рабочих, формировался пролетариат – сила, способная вести борьбу, направленную на защиту своих социальных и трудовых прав; сила, противостоящая хозяевам, намеревающимся жестоко и беспощадно эксплуатировать рабочий класс. Работники в свою очередь путем протестов и недовольств начали добиваться от правительства

¹¹История государства и права России: учебник / под ред. В. Е. Рубаника. М.: Юрайт, 2012. С. 475.

¹²Алексеев П. Г. Трудовое право России: история, современность, перспективы: моногр. Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2016. 92 с.

принятия норм, которые защищали их права и интересы. Пролетариат представлял собой передовой революционный класс наемных рабочих, пролетариев, находящийся в политическом угнетении и экономическом порабощении при капитализме и ставший под руководством Всесоюзной коммунистической партии (большевиков)¹³.

В общем, борьба пролетариата сводилась к принуждению нанимателей, собственников средств производства соблюдать, не нарушать права и свободы личности, признать за ней права на достойное существование. Таким образом рабочие, возможно сами того не осознавая, постепенно добивались от властей понимания, что трудовой договор не является простой сделкой, он выходит за ее рамки, так как способность к труду по своей сути, неотделима от личности человека. Именно под влиянием нарастающего народного протеста правительства вынуждены были обратиться к разработке проектов нормативных актов, которые регулировали социальные и трудовые отношения в той или иной степени.

До начала 20-го века, принимаемые в России нормативные акты, не носили системного характера, представляли собой массив разрозненных документов. Их принятие происходило в основном в результате борьбы рабочих за свои права и законные интересы: проводимых манифестаций, стачек, других массовых акций неповиновения. Правительства в таких случаях создавали комиссии для разработки законов, которые, как предполагалось, снижали социальную напряженность в той или иной сфере общественных отношений. Таким образом, формировалось нагромождение нормативных актов, хотя определенные попытки систематизации трудового права все же предпринимались.

Наконец, 25 апреля 1881 года была создана специальная комиссия для подготовки проекта, разработки правил, регулирующих отношения на фабриках и заводах. 1 июня 1882 г., впервые в России, по истечении многих лет с момента первых шагов, направленных на разработку правил, регулирующих фабрич-

¹³Общий толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. URL: <http://tolsklovar.ru/p22125.html> (дата обращения 03.11.2016).

ный труд малолетних, был издан закон –«О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». Этот закон регламентировал важные аспекты и правила труда детей.

Он устанавливал:

- ограничения по возрасту детей, которые допускались к работе (до 12 лет к работам не допускались);

- ограничения по времени трудового дня (от 12 до 15 лет не могут быть заняты работой более 8 часов в сутки, не включая времени, потребного на завтрак, обед, ужин, посещение школы и на отдых; работа не должна продолжаться дольше 4 часов подряд).

- предприниматели обязаны были предоставлять право малолетним рабочим учиться в низших народных школах;

- и другие положения.

В науке трудового права принято считать, что изданием закона 1 июня 1882 года было положено начало «трудовому законодательству» России.

Следует перечислить некоторые нормативные акты, которые в своей совокупности положили начало трудовому законодательству России:

- Закон от 3 июня 1886 года «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями»;

- Закон от 2 июня 1897 г. - «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности»;

- Закон об ответственности предпринимателей за несчастные случаи с рабочими, был принят в 1903 году;

- Закон от 2 июня 1903 г. установивший правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности;

- Закон от 4 марта 1906 г., установил «Временные правила об Обществах и Союзах».

Принятый Закон от 3 июня 1886 года «О найме рабочих и правилах

надзора за фабричными заведениями» впоследствии был введен в Устав о промышленности (1893 г.), позднее – в Устав о промышленном труде (1913 г.).

Устав о промышленном труде рассматривал договор личного найма в первую очередь как возмездную сделку. Статья 98 УПТ гласила, что договоры о найме рабочих могли заключаться посредством выдачи работнику расчетной книжки. В таких книжках определялись условия труда, а также производимые работником расчеты и удержания. В основном, нормы в УПТ были посвящены защите заработной платы. Например, устанавливалось, что заработная плата должна выплачиваться в денежной форме (не исключалась натуральная); заработная плата должна выплачиваться не реже двух раз в месяц, при условии бессрочного найма; в случае если заработная плата не была выплачена в срок, работник имел право обратиться в суд, где он мог потребовать расторжения трудового договора и присуждения законной неустойки и др.

Не менее важным нововведением стало упорядочивание системы штрафов для работников (за некачественное выполнение работы, прогулы, нарушение порядка и т.д.). Статья 107 УПТ содержала закрытый перечень оснований для наложения штрафов. Оговоримся, что в перечень не входило возмещение причиненного вреда предприятию. Также за отдельные нарушения устанавливались предельные размеры штрафов (например, за прогул – не более одного рубля), а общая сумма штрафов не могла превышать 1/3 заработной платы.

До 1917 года предпринимались попытки коллективно-договорного регулирования заработной платы и, что немало важно, ее тарификации. Но успехом они не увенчались.

Советская власть, уже в первые дни своего существования, устанавливала, в качестве исходного момента формирования трудового законодательства, ряд основных требований рабочего класса:

- 1) восьмичасовой рабочий день;
- 2) полное социальное страхование за счет нанимателя;
- 3) полную охрану труда;
- 4) и другие.

Конечно, подобного рода законодательство преследовало скорее политические цели, нежели практические и в целом носило декларативный характер.

Важно отметить, что впервые устанавливалось соотношение максимальной и минимальной ставки заработной платы как 174 к 100 после принятия Декрета от 24 июня 1918 г.¹⁴.

Следующий этап развития трудового законодательства принято относить к периоду военного коммунизма. Основным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в данный период, является Кодекс законов о труде 1918 года. Впервые трудовое право выделилось из гражданского и стало самостоятельной отраслью права. Важной чертой КЗоТ 1918 года является то, что все нормы в нем носят императивный характер, тем самым полностью исключаются договорные отношения между администрацией и трудящимся или профсоюзом.

«Постановления Кодекса законов о труде распространяются на всех лиц, работающих за вознаграждение, и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (советских, общественных, частных и домашних), а также и для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение» (Ст. 2 КЗоТ 1918г.)¹⁵. В основу метода правового регулирования первый КЗоТ 1918 г. закладывал принцип всеобщей трудовой повинности («не трудящийся, да не ест»).

Принятию КЗоТ 1918 г. предшествовали некоторые правовые акты советской власти (Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа, Постановление СНК СССР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени»).

Действие КЗоТ распространялось на всех лиц, работающих по найму. Но все же за рамками регулирования оставались отношения в сельском хозяйстве.

В КЗоТ 1918 г. был специальный раздел, посвященный вопросу оплаты труда (раздел VI «О вознаграждении за труд»). Кодекс провозглашал право

¹⁴Отчет Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов за 1919 г. М., 1920. С. 61–62.

¹⁵Кодекс законов о труде РСФСР 10 декабря 1918 года (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

каждого трудящегося на применение труда по своей специальности и за вознаграждение, установленное для данной работы (ст. 10 КЗоТ). Также, в вознаграждение за труд включались не только выплаты за произведенную работу, но и иные выплаты, такие как вознаграждение, сохраняющееся за работником во время отпуска; за время невыполнения работником своих трудовых функций по уважительным причинам. Помимо прочего, был установлен предельный размер заработной платы. Лица, которые работали по совместительству, могли получать вознаграждение только в одном месте.

Особенность законодательства о труде рассматриваемого периода было то, что регулирование всех условий труда, особенно размера вознаграждения за этот труд, осуществлялось жестко регламентированными нормами. Такие нормы издавались в порядке декретов и предписаний государственными органами, иногда отчасти и профсоюзными.

Утверждались тарифы оплаты труда, выработанные профсоюзами совместно с руководителями, хотя руководитель не играл особой роли. Гарантировалось, что размер заработной платы не мог быть ниже прожиточного минимума, установленного Народным Комиссариатом Труда по регионам страны.

Таким образом, правовое регулирование заработной платы носило централизованный характер¹⁶.

В этот период, в условиях кризиса производилась преимущественно натуральная оплата труда, а также постепенно элементы соглашения были вытеснены из тарифной практики. В итоге натурализации оплата труда не играла стимулирующей роли.

После введения новой экономической политики ситуация постепенно начала налаживаться. 16 сентября 1921 г. СНК СССР утвердил Особые положения по тарифному вопросу, где главным являлось то, что в заработную плату включались все виды выдач рабочим и служащим. Постепенно натурализация заработной платы уменьшалась (к концу 1922 натуральная составляющая – 1/3). Важным шагом стало то, что в 1923 году был отменен установленный макси-

¹⁶Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник. М.: Статут, 2009. Т.2. С. 1151.

мальный размер заработной платы¹⁷.

Следующий Кодекс законов о труде был принят 4-ой сессией ВЦИК 9-го созыва 30 октября 1922 г. Положения КЗоТ 1922 г. распространяются «на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных, общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение» (Ст. 1 КЗоТ 1922г.)¹⁸.

Но помимо сходных положений КЗоТ 1922 г. имел существенные отличия от КЗоТ 1918 г. В новый Кодекс вошли более прогрессивные нормы КЗоТ 1918 г., которые были адаптированы и дополнены к современным условиям.

С принятием нового Кодекса трудовые отношения строились на основе свободного найма рабочей силы с последующим заключением добровольного трудового договора. Статья 27 КЗоТ гласила: «Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение»¹⁹.

Согласно ст. 58 КЗоТ размер вознаграждения нанявшегося за его труд определялся коллективными и трудовыми договорами. Также, размер вознаграждения не мог быть ниже обязательного минимума оплаты, установленного для соответствующих категорий работников (ст. 59).

КЗоТ 1922 г. обозначил две формы привлечения к труду:

- коллективный договор (такой договор заключался между профсоюзом и администрацией предприятия; в таком договоре определялись условия труда рабочих, заработная плата, правила внутреннего трудового распорядка);
- тарифное соглашение (устанавливались только тарифы заработной платы).

¹⁷Гуревич А. Заработная плата прежде и теперь. М., 1923. С. 17–28.

¹⁸Кодекс законов о труде РСФСР от 30 октября 1922 года (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

¹⁹Постановление ВЦИК от 09 ноября 1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

КЗоТ 1922 г. существенно расширил права рабочих. Обуславливалось это тем, что они, наконец, получили право на гарантированную заработную плату. Заработная плата работника должна была соответствовать тяжести и количеству выполненной работы, а также она не могла быть ниже прожиточного минимума.

Он не отменил обязательную трудовую повинность, но расширил границы возможного неучастия в ней.

Помимо прочего, были введены нормы, направленные на защиту прав несовершеннолетних. Устанавливалось, что оплата труда несовершеннолетнего должна была быть такой же, как у совершеннолетнего работника за полный рабочий день²⁰.

Постепенно сворачивался нэп, происходила централизация руководства экономикой, а также ряд других факторов – все это пагубно сказалось на заработной плате, особенно на ее размере. В период с 1928 по 1932 г. он снизился более чем в два раза.

Постановление СНК СССР от 4 июня 1938 г. «О порядке издания народными комиссариатами приказов по вопросам заработной платы» завершило процесс централизации. Итогом стало то, что заработная плата полностью регулировалась на общесоюзном уровне. Проблемы отраслевой и региональной дифференциации заработной платы также относились к регулированию на общесоюзном уровне. Такая всеобщая централизация традиционно считалась советской спецификой и сильной стороной правового регулирования заработной платы при социализме²¹. Таким образом, размер заработной платы устанавливался только на государственном уровне.

Постепенно начался процесс повышения заработной платы различным категориям трудящихся:

- в 1955 - 1958 гг. повышена заработная плата низкооплачиваемым трудящимся;

²⁰История развития трудового права России [Электронный ресурс] // Legalmap.ru.URL: <http://legalmap.ru/articles/tp/total/istoriya-trud-prava/> (дата обращения 03.11.2016).

²¹Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М., 1949. С. 189–214.

- в 1964 г. ~ на 21% повышена заработная плата работникам просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, общественно-го питания и других отраслей, обслуживающих население;

- в 1968 г. повышен минимальный уровень заработной платы (до 70 руб.).

КЗоТ 1922 г. действовал на протяжении нескольких десятилетий и утратил свою силу с принятием нового Кодекса от 9 декабря 1971 года²².

Оплата труда по КЗоТ 1971 года возвратилась к нормам кодекса 1918 года: оплата труда рабочих производится на основе тарифных ставок (окладов) утверждаемых в централизованном порядке в соответствии с тарифно-квалификационным справочником²³. Ни предприятия, ни фабрики, ни заводы не имели права устанавливать заработную плату работникам. Данную функцию взяло на себя государство в лице специально уполномоченных органов.

Важно отметить, что ни в одном КЗоТе не содержалось определения заработной платы. Законодатель применял различные термины для определения заработной платы: «оплата труда», «заработная плата», «зарботок». Также, в КЗоТ 1971 года законодатель выделял наравне с заработной платой гарантийные и компенсационные выплаты.

Началось реформирование системы оплаты труда. Нововведением, уменьшающим трудовые гарантии, стало то, что теперь заработная плата должна была быть не ниже минимального размера, установленного государством (ранее заработная плата не могла быть ниже прожиточного минимума).

Введены новые условия оплаты труда в непроизводственных отраслях народного хозяйства для работников массовых профессий и специальностей, непосредственно обслуживающих население (медсестер, продавцов, библиотекарей и т.п.). Повышена оплата труда для многих работников производственных отраслей (в черной и цветной металлургии, угольной и текстильной промышленности, на железнодорожном транспорте).

²² Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09 декабря 1971 года (утратил силу) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

²³ Алексеев П. Г. Трудовое право России: история, современность, перспективы: моногр. Благовещенск : Изд-во Амур.гос. ун-та, 2016. 92 с.

До второй половины 80-х годов XX в. в России сложилась командно-административная система хозяйствования. Такая экономическая система предполагала искоренение неравенства, а также сознательное регулирование жизни общества и каждого человека в отдельности со стороны верховных органов власти.

Командно-административная система — это такая форма организации экономической деятельности, при которой материальные ресурсы находятся в государственной собственности, а координация хозяйственной жизни происходит путем централизованного директивного планирования. При такой системе управление обществом происходит, в основном, административными методами. Из единого центра, до предприятий, организаций доводятся планы работ, и их выполнение строго контролируется. Преобладает равное внеэкономическое распределение материальных благ²⁴.

Именно такая система и существовала до перехода России к рыночной экономике. Переходный период начался в России во второй половине 1980-х годов, во время «перестройки». И так как данному периоду присущ противоречивый характер, на практике стало возникать не мало противоречий между новой и старой системами. Главные изменения, пошатнувшие привычные за долгие годы стабильность и гарантированность касались института оплаты труда. По сути, начинала разрушаться устоявшаяся сетка тарифов оплаты труда, которая гарантировала регулярные выплаты для каждого рода труда.

В данный период были приняты последние законы советской власти, направленные на урегулирование острых проблем в трудовом праве, но ни к чему эти попытки не привели. Кризис советского общества завершился распадом СССР в 1991 году.

С 1992 г. в КЗоТ 1971 года почти ежегодно вносились изменения и дополнения путем принятия федеральных законов. Органы власти СССР уже без-

²⁴Переход России к рыночной экономике [Электронный ресурс] // Федеральный портал Protown.ru. URL: <http://www.protown.ru/information/hide/6590.html>. (дата обращения: 14.12.2016).

действовали, а новые начинали с нуля и не функционировали в должной мере²⁵.

Помимо прочего, после развала СССР, в стране началась радикальная экономическая реформа. 2 января 1992 года вступил в законную силу Указ Президента РСФСР «О мерах по либерализации цен», в связи с переходом на рыночную экономику. Направлен данный Указ был на ослаблении государственного регулирования в области образования цен, на баланс между спросом и предложением. Но Правительство не учло главного - согласованности либерализации цен с монетарной политикой. Почти сразу рынок стал наполняться всевозможными потребительскими товарами. Но монетарная политика эмиссии денежных средств привела к гиперинфляции, что существенно отразилось на зарплатах, пенсиях и уровне жизни - зарплаты и пенсии резко уменьшались, уровень жизни падал.

Экономика вышла из-под контроля правительства и вместе с тем государство «отпустило» вопрос оплаты труда. Начались колоссальные проблемы в этой сфере - недоплаты, невыплаты зарплат. Также стали распространяться так называемые «серые» и «черные» зарплаты.

Во время проведения правительством упомянутых экономических реформ невыплаты зарплаты работникам в 90-е гг. XX в. принимали систематический и массовый характер, охватив подавляющее большинство занятого населения во всех субъектах страны и в большинстве отраслей экономики.

Наиболее снижение зарплаты населения произошло в 1995 г. и 1998 г. Зарплаты к 1995 г. (по сравнению с 1992 г.) снизились более чем в два раза и вместе с тем стремительно падали показатели уровня и качества жизни населения²⁶.

Согласно данным Государственного комитета по статистике (Госкомстат; сейчас – Федеральная служба государственной статистики) к середине 1997 года задолженность по заработной плате составляла 11,4 трлн. рублей с учетом

²⁵Реформы начала 90-х: шок как плата за рыночную экономику [Электронный ресурс] // РИА новости. 26.12.2011. URL : <https://ria.ru/economy/20111226/527008949.html>. (дата обращения: 12.01.2017).

²⁶Климантова Г. И., Мухетдинова Н. М. Политика доходов и уровень жизни населения России в 1990-е годы // Проблемы развития человеческого потенциала в деятельности Совета Федерации / Информационно-аналитическое управление Аппарата Совета Федерации ФС РФ. 2001 . С. 23.

того, что в эту цифру были включены не все категории работников (например, не были включены военные). Если учитывать все категории, то задолженность сложилась примерно до 20 трлн.²⁷

В 1998 году зарплаты, по сравнению с 1991 годом, снизились почти в три раза, что наглядно продемонстрировано на рисунке 1. Московская Хельсинская группа в своем Докладе «О соблюдении прав человека в Российской Федерации в 1998 году» называла невыплаты и задержки заработной платы «открытым и вызывающим произволом», «полным беззаконием», «нарушением оговоренных в Конституции РФ прав человека».



Рисунок 1 - Реальная начисленная заработная плата в России, в % к уровню 1991 года

В настоящее время в России также существует проблема задержек заработной платы в довольно крупном объеме. Но подробнее эта проблема будет описана ниже.

1.2 Современное состояние оплаты труда в России

Новый виток развития трудовое право России получило после развала Советского союза с принятием нового кодекса в 2001 году.

Последний на данный момент – четвертый закон о труде, именуемый теперь «Трудовой кодекс Российской Федерации» (ТК РФ 2001 года) и действу-

²⁷Николаенко С., Лиссоволик Я., МакФаркарР. Заработная плата и система социального обеспечения // Обзор экономики России. Основные тенденции развития. 1997 г. IV: Пер. с англ. М., 1998. С. 75-89.

ющий в настоящее время, был принят Государственной Думой Российской Федерации 21 декабря 2001 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года, подписан Президентом Российской Федерации, обнародован 30 декабря 2001 года и вступил в действие первого февраля 2002 года²⁸.

В данном кодексе уже отображены основные мировые стандарты трудового права за счет ратификации Конвенции МОТ «Относительно защиты заработной платы». Закреплены основные принципы труда, такие как равенство, свобода выбора труда, недопустимость дискриминации, принудительного труда, обязательность возмещения вреда, справедливые условия труда и другие.

Важно отметить, что Трудовой кодекс РФ принимался в условиях острой политической борьбы. В то время существовали противоборствующие фракции в Государственной Думе РФ, отражающих интересы зарождающихся процессов демократии, рыночной экономики, частной собственности и обновления других сторон общественной жизни, а также сторон, не желающих таких процессов.

Работа над новым Трудовым кодексом шла более 10 лет и, в конечном итоге, представлял собой документ, который не совсем отвечал реалиям времени.

По истечении года после вступления в силу Трудового Кодекса можно было констатировать, что документ реально работал, но все же на практике выявились недостатки, которые необходимо было усовершенствовать. Поэтому в последующие годы в новый Трудовой кодекс стали вноситься значительные изменения и дополнения и самые крупные изменения произошли в 2006 году, когда он практически был заново переписан.

Постановлением Правительства от 5 августа 2008 года № 583 («О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений

²⁸Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 438-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (1 часть). Ст. 3.

федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений») был окончательно закреплён переход на новую систему оплаты труда.

Новый кодекс существенно расширил понятие заработной платы. Теперь, согласно ст. 129 ТК РФ под заработной платой понимается 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)²⁹. Как мы видим, законодатель добавил в понятие «заработная плата», включив в него разного рода компенсационные и стимулирующие выплаты.

Помимо заработной платы в ст. 129 закреплены определения составляющих заработной платы: тарифная ставка, оклад, базовый оклад.

Под тарифной ставкой понимается 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 ра-

²⁹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 438-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (1 часть). Ст. 3.

ботника 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 выплат³⁰.

Трудовым Кодексом РФ установлено, что заработная плата выплачивается в денежной форме – в рублях. Но, в случае если коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника установлено, что оплата труда может производиться в других формах, которые не противоречат законодательству Российской Федерации. Однако в данном случае есть ограничения: работнику может выплачиваться не более 20% в неденежной форме. Также закреплен перечень не допустимых форм оплаты труда: 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.

Важной составляющей Трудового Кодекса РФ являются закрепленные в статье 130 государственные гарантии по оплате труда работников. В систему указанных гарантий входят:

- 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;

³⁰Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 438-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (1 часть). Ст. 3.

- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации 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 платы³¹.

Проблема оплаты труда в России была и остается актуальной. По сей день существуют пробелы и коллизии в законодательстве о труде, которые необходимо устранить в недалеком будущем.

Рассматривая изложенные выше государственные гарантии, мы пришли к выводу, что далеко не все, что гарантируется, на практике реализуется, а если они и претворяются в жизнь, то не в полном объеме.

Таким образом, анализируя современное трудовое законодательство в сфере оплаты труда, мы обособили ряд проблем, которые, по нашему мнению довольно злободневные и нуждаются в доработке со стороны законодателя:

- 1) соотношение МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения;
- 2) задержки или невыплаты заработной платы работникам;
- 3) имущественная дифференциация: соотношение зарплат руководителей и работников во внебюджетной сфере.

Становление института оплаты труда в России имеет свою тернистость, неоднозначность. Каждая ступень развития института оплаты труда имела и достоинства и недостатки. Но главное, что это развитие, не останавливалось, а совершенствовалось с каждым новым этапом. Но, к сожалению, в настоящее

³¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 438-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (1 часть). Ст. 3.

время состояние института оплаты труда оставляет желать лучшего. Хотелось бы отметить, что в XX веке рабочие отстаивали свои права и законные интересы, устраивая массовые акции неповиновений, тем самым, стараясь привлечь законодателя к проблеме, можно сказать «потом и кровью» добивались закрепления и соблюдения их трудовых и социальных прав. И государство, хотя и не сразу, но действительно в ходе всего становления трудового права в России, «услышало» общество, предпринимало попытки к урегулированию данной сферы, методом проб и ошибок все же закрепило и реализовало на практике гарантии трудоспособному населению, которые действительно выполнялись. Но с течением времени, а именно с той поры, когда СССР находилось на грани распада, положила свое начало «перестройка» законодатель начал постепенно отпускать проблему «оплаты труда», что привело к самым негативным и анти-социальным последствиям, которые происходили в 90-х гг. XX века.

Безусловно, новое трудовое законодательство закрепило определенные основные гарантии по оплате труда, но также мы видим, что гарантии эти не реализуются на практике в той мере, в какой изначально задумывались либо не реализуются вовсе.

Также, важно отметить, что выделенные нами проблемы не являются закрытым перечнем, существуют многие и многие другие. И так как в обществе уже назревают напряжения в отношении оплаты труда и, учитывая нашу отечественную историю становления и развития оплаты труда, да и всей трудовой сферы в целом, законодатель видимо не осознает, к чему могут привести эти социальные напряжения. Об этом подробнее в следующей главе.

2 ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Конституция Российской Федерации в статье 37 закрепляет базовые положения и гарантии о труде: «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»³².

Гарантии, закрепленные в Конституции РФ, нашли, как упоминалось выше, закрепление в Трудовом Кодексе РФ. Поэтому, нарушение гарантий по оплате труда работников является, таким образом, нарушением положений Конституции РФ, что априори является недопустимым. Но, к сожалению, как показывает практика, нарушение, неисполнение упомянутых гарантий присутствует в нашей стране.

В связи с этим предлагаем рассмотреть выделенные нами проблемы в сфере оплаты труда, а также рассмотреть наши предложения по правовому урегулированию таковых.

2.1 Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного населения

³²Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 014. № 31. Ст. 4398.

Конституция РФ закрепляет положение, которое гарантирует вознаграждение за труд не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Также в ст. 3 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» говорится, что минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается³³.

Помимо Конституции и специального федерального закона указанную гарантию не только закрепляет, но и конкретизирует Трудовой Кодекс РФ в статье 133: «1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения».

Указанная норма в настоящее время не действует, поскольку в соответствии со ст. 421 ТК РФ порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до размера прожиточного минимума должны быть установлены федеральным законом, но необходимый нормативный акт до настоящего времени не принят.

Также в ст. 133 ТК РФ установлено, какими организациями обеспечивается МРОТ:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет

³³ Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. ФЗ от 02.06.2016 № 164-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 26. Ст. 2729.

средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- другими работодателями - за счет собственных средств³⁴.

Работнику, который за месяц отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда, гарантируется месячная заработная плата не ниже МРОТ.

Написано складно и вполне демократично, но реально ли выполняется и реализуется на практике положение о том, что МРОТ не должен быть меньше прожиточного минимума трудоспособного населения? Обратимся к конкретным цифрам.

С 1 июня 2016 года законодатель установил МРОТ в размере 7 500 рублей. Величина прожиточного минимума за 4-ый квартал 2016 года составлял 10 466 рублей. Даже при первом взгляде на такие цифры мы видим, что МРОТ существенно ниже прожиточного минимума. Соотношение МРОТ с величиной прожиточного минимума составляет почти 72 %.

Рассмотрим на примере Амурской области. За 4-ый квартал 2016 года прожиточный минимум составлял 12028 рублей. МРОТ – также, 7500 рублей. Соотношение: 62 %.

То есть мы видим, что даже если работник полностью отработал за месяц норму рабочего времени, а также выполнил все нормы труда, он может получить заработную плату ниже прожиточного минимума, но не ниже МРОТ, установленного законодательством. В связи с этим исследователи отмечают следующее: заработная плата утрачивает свои основные функции - производственную и стимулирующую, превращаясь в некий вариант «пособия по труду»³⁵. Между тем в текущей ситуации восстановление не только производственной, но и стимулирующей, регулирующей и социальной функций заработной платы представляет собой одно из приоритетных направлений социальной политики.

Данная проблема остается актуальной уже на протяжении нескольких

³⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 438-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (1 часть). Ст. 3.

³⁵ Чеканов Е. Регулирование заработной платы как элемент социальной политики. М., 2004.

лет. В апреле 2012 года, Владимир Владимирович Путин, будучи на посту премьер-министра Российской Федерации, заявил в Государственной Думе следующее: «Минимальный размер оплаты труда в ближайшие несколько лет должен сравняться с уровнем прожиточного минимума. При этом нужно, конечно, совершенствовать сами механизмы определения прожиточного минимума и МРОТ, сделав их более современными и более справедливыми»³⁶.

В последующие годы предпринимались неоднократные, но безуспешные попытки к урегулированию данного вопроса. Например, в 2014 году Министерством труда и социального развития Российской Федерации был разработан проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты (в части установления минимальных гарантий по оплате труда работников)». Статья 2 проекта предусматривает порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ к прожиточному минимуму, для реализации ч. 1 ст. 133 ТК РФ.

Указанным законопроектом предусматривается, что с 1 января 2017 г. МРОТ устанавливается в отношении к величине прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ, определенной в порядке, установленном федеральным законом за первый квартал предыдущего года, равном:

- с 1 января 2017 г. - 65%;
- с 1 января 2018 г. - 75%;
- с 1 января 2019 г. - 85%;
- с 1 января 2020 г. и в последующие годы - 100%³⁷.

В основе указанного законопроекта лежат идеи экономической целесообразности: по расчетам специалистов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, доведение МРОТ до размера среднего по России прожиточного минимума приведет к определенным последствиям. А именно, что в некоторых субъектах Российской Федерации минимальная зарплата пре-

³⁶ Путин: МРОТ должен достичь уровня прожиточного минимума [Электронный ресурс] // Российская газета: офиц. сайт. 11.04.2012. URL : <https://rg.ru/2012/04/11/mrot-anons.html>. (дата обращения 19.02.2017).

³⁷ Проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты (в части установления минимальных гарантий по оплате труда работников)» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

высит региональные прожиточные минимумы на 29 - 35%, что потребует значительного увеличения расходов бюджетов всех уровней³⁸.

Поэтому с учетом сложной социально-экономической ситуации предлагается обеспечить процентное соотношение МРОТ с прожиточным минимумом трудоспособного населения, а также установить минимальный месячный уровень оплаты труда работников не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в каждом субъекте, что экономически более целесообразно³⁹.

Вместе с тем, по оценкам специалистов, реальные доходы россиян продолжают падать⁴⁰. А с учетом того, что прожиточный минимум из-за особенностей его расчета не решает проблему бедности⁴¹, предлагаемый Министерством труда и социального развития Российской Федерации подход к определению МРОТ можно расценивать как направленный на физиологическую выживаемость населения, а не на существенное улучшение жизни⁴².

В мае 2017 года политическая партия «Единая Россия» провела заседание, где премьер-министр Дмитрий Анатольевич Медведев сказал: «У нас есть планы, чтобы минимальный размер оплаты труда сравнялся с прожиточным минимумом в ближайшие два года»⁴³. В предвыборной программе «Единой России» также была обозначена данная проблема и закреплены обязательства по ее устранению. Дмитрий Медведев подчеркнул, что данная программа не является сугубо предвыборным документом, что она действительно будет работать.

Еще 19 апреля премьер-министр Дмитрий Медведев представил отчет о деятельности Правительства РФ за 2016 год. По итогам отчеты было дано одно из поручений Минтруду России (М.А.Топилину), Минфину России

³⁸Горбарец С. Минимум для регионов. МРОТ будут повышать поэтапно // Ваше право. 2015. № 15. С. 5.

³⁹Моцная О. В., Чиканова Л. А. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации // Журнал российского права. 2016. № 6.

⁴⁰Смольякова Т. Доходы уходят в минус // Российская газета. 2015. С. 1, 5.

⁴¹Алексеев Ю. Бедных все больше. Спасет ли ситуацию очередной перерасчет // Ваше право. 2015. № 16. С. 3.

⁴²Моцная О. В., Чиканова Л. А. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации // Журнал российского права. 2016. № 6.

⁴³Рябинин С. МРОТ сравниют с прожиточным минимумом [Электронный ресурс] // Yodnews.ru: офиц. сайт. 11.05.2017. URL: <https://yodnews.ru/articles/money/mrot-sravnyayut-s-prozhitochnym-minimumom/> (дата обращения 16.05.2017).

(А.Г.Силуанову), Минэкономразвития России (М.С.Орешкину) до 20 мая 2017 года подготовить проект федерального закона о повышении минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения и внести его в Правительство Российской Федерации⁴⁴.

Проект в кратчайшие сроки был подготовлен и внесен в Правительство. По смыслу законопроекта МРОТ будет повышаться до уровня прожиточного минимума в течение следующих двух лет: с 1 января 2018 года – до 90 %, с 1 января 2019 года – до 100%. Немаловажно, что МРОТ будет един по всей стране, т.е. будет равен федеральному показателю прожиточного минимума трудоспособного населения.

Но не стоит забывать про то, что в разных регионах страны разный уровень жизни. И, что самое главное, величина прожиточного минимума в разных регионах может отличаться более чем в два раза (например, величина прожиточного минимума в Республике Калмыкия равна 8899 руб., в Ненецком АО – 21642 руб.⁴⁵).

Ранее, схожей позиции придерживались разработчики проекта. Например, по словам главы Минтруда Максима Топилина размер МРОТ должен напрямую зависеть от региона. «Без решения проблемы регионализации МРОТ этот вопрос (уравнивание минимального размера оплаты труда с прожиточным минимумом — ред.) не удастся решить, потому что сейчас получается, что у нас МРОТ 7,5 тысячи рублей: это больше, чем прожиточный минимум во многих регионах, допустим, юга, а для севера он незначительный», — пояснял Топилин⁴⁶. Но в силу неизвестных причин «создатели» отошли от позиции, заключающейся в регионализации МРОТ, и в предложенном проекте делают акцент на установление единого государственного МРОТ.

⁴⁴ О поручениях по итогам обсуждения в Государственной Думе отчёта Правительства о результатах работы в 2016 году [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правительства РФ. 02.05.2017. URL: <http://government.ru/orders/selection/401/27479/>. (дата обращения 10.05.2017).

⁴⁵ Прожиточный минимум в 2017 году [Электронный ресурс] // Юридическая-Консультация.Ру. URL: <https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/prozhitochnyj-minimum.html#oblasti>. (дата обращения 10.05.2017).

⁴⁶ Трегубова Е. МРОТ приравняют к прожиточному минимуму. Что изменится в жизни россиян? [Электронный ресурс] // Аргументы и факты: офиц. сайт. – 02.05.2017. URL: http://www.aif.ru/money/economy/mrot_priravnyayut_k_prozhitochnomu_minimumu_chno_izmenitsya_v_zhizni_rossiyan. (дата обращения 05.05.2017).

Если рассуждать, норма о том, что МРОТ не должен быть ниже прожиточного минимума закрепились в Трудовом Кодексе РФ 15 лет назад, поэтому заявление Дмитрия Медведева, а ранее Владимира Путина не являются новыми. Данные инициативы являются по факту исполнением требования закона, хотя и по истечении стольких лет.

Возникает парадокс: зарплату на уровне МРОТ в России получают порядка 4,9 млн. человек и на практике они зарабатывают меньше, чем им необходимо для минимального уровня жизнедеятельности. То есть в России около 5 млн. человек живут на заработную плату в 7 500 тысяч рублей, хотя скорее будет правильным сказать – выживают.

Сложившаяся ситуация напрямую влияет на демографическое положение в стране – уровень рождаемости падает, так как многие потенциальные родители просто не смогут содержать и обеспечивать даже одного ребенка. Также, в ряде регионов, особенно в зимний период, размер МРОТ не позволяет элементарно оплатить коммунальные услуги (например, в Сибири).

Вице-премьер Ольга Голодец недавно обратила внимание на такое «уникальное явление»: россияне остаются бедными, имея работу. Она отметила: «Та бедность, которая в стране есть и фиксируется, это бедность работающего населения. Это уникальное явление в социальной сфере: работающие бедные». По её мнению, в нашей стране «нет такой квалификации, которая достойна уровня заработной платы в 7,5 тысячи рублей»⁴⁷. Также, она заявила, что нельзя говорить о какой-либо производительности труда, когда человек получает такую небольшую оплату за труд.

По данным Росстата за «чертой бедности» (население с доходами ниже прожиточного минимума) в 2016 году находились 21,4 млн. человек. Для сравнения, в 2013 году эта цифра была на отметке в 15,5 млн., что тоже весьма неутешительно. Также приблизительно третья часть населения находится на

⁴⁷Трегубова Е. МРОТ приравняют к прожиточному минимуму. Что изменится в жизни россиян? [Электронный ресурс] // Аргументы и факты: офиц. сайт. – 02.05.2017. URL: http://www.aif.ru/money/economy/mrot_priravnyayut_k_prozhitochnomu_minimumu_chno_izmenitsya_v_zhizni_rossii уап. (дата обращения 05.05.2017).

границы этой черты.

На протяжении многих лет законодатель не может урегулировать эту проблему, разработать «правильный» закон, который будет обеспечивать нормы о МРОТ, закрепленные в Трудовом Кодексе РФ. Попытки предпринимаются, но не доводятся до логического завершения. Новый законопроект определенно склоняет к позитивным мыслям, дает определенную надежду трудоспособному населению, но пока он остается на бумаге на неопределенное время. Не стоит забывать о том, что отсутствие в течение 15 лет закона, указанного в ст. 421 ТК РФ, уже принесло свои плоды: это привело к определенным острым социальным проблемам и продолжает приводить к печальной статистике – ситуация, к сожалению, не улучшается.

Вспоминая исторический опыт, в частности 1992 год, когда за чертой бедности оказались 49,3 млн. человек, думается, что никто не пожелает повторения такой истории.

Населению нашей страны остается надеяться и верить, что законодатель начнет незамедлительно действовать в направлении решения сложившейся проблемы, в скором времени примет закон в соответствии со ст. 421 ТК РФ, оправдает доверие граждан. В противном случае страшно представить, к каким глобальным и трудноразрешимым последствиям неразрешенная проблема приведет.

По нашему мнению, в перспективе видится целесообразным постепенное повышение прожиточного минимума (помимо естественного его повышения с учетом роста цен на потребляемые товары, услуги и т.д.) для того, чтобы население России могло нормально существовать, а не выживать.

2.2 Просроченная задолженность по заработной плате в России

Заработная плата является незаменимым элементом трудовых отношений. Соответствующее вознаграждение за использование знаний и времени работника является ключевым в нормальных отношениях «работодатель – работник».

Задержка зарплаты ставит под угрозу не только нормальный производ-

ственный процесс в организации, но и приводит к конкретным последствиям в виде наступления ответственности.

Понятие заработной платы закреплено в ст. 129 ТК РФ и, исходя из смысла определения, состоит из трех компонентов, различных по содержанию, целям и основаниям начисления:

1) вознаграждение за труд (оклад, тарифная ставка) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (гарантированная и минимальная выплата работнику);

2) компенсационные выплаты:

- входящие в составную (обязательную) часть заработной платы (например, тяжелые работы, работа в особых климатических условиях, сверхурочная работа, работа в ночное время и т.д.);

- не входящие в составную (обязательную) часть заработной платы (например, выплаты для служебных командировок, при переезде работника в другую местность и т.д.);

3) стимулирующие выплаты (премии, доплаты, надбавки и др.).

Трудовым законодательством урегулирован вопрос законного удержания из заработной платы работника. Трудовым кодексом РФ установлены такие основания удержания из заработной платы работника, как (ч. 2 ст. 137 ТК РФ):

1) возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) погашение 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;

3) возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

4) 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 п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Статья 138 ТК РФ устанавливает ограничения размера удержаний из заработной платы. По общему правилу размер удержаний не должен превышать 20 % суммы. Но есть ряд исключений, предусмотренных федеральными законами, когда размер удержаний не может превышать 50 %.

Общее правило не распространяется на удержания из заработной платы:

- при отбывании исправительных работ;
- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;
- при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов⁴⁸.

Указанный перечень является закрытым (ст. 138 ТК РФ).

Российский рынок труда имеет существенные отличия как от рынков труда развитых, так и многих постсоциалистических стран. Вместе с началом становления рынка труда в России появились нестандартные формы поведения, которые редко встречаются либо не встречаются вообще в других экономиках. Самым выдающимся примером являются крупномасштабные задержки заработной платы.

Такое явление возникло сразу с началом рыночных реформ в 90-х. Другим странам со зрелой рыночной экономикой такое явление практически незнакомо. Хотя и были проблемы невыплат заработной платы некоторым странам Центральной и Восточной Европы длились они незначительный отрезок времени и преодолевались в самом начале появления. Поэтому исследуя мировую

⁴⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 438-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (1 часть). Ст. 3.

практику, можем сделать вывод, что распространение такого феномена как «крупномасштабные задержки заработной платы» в таком колоссальном объеме произошло в России и в некоторых странах бывшего СССР. Здесь они до такой степени укоренились, что фактически приобрели статус социальной нормы.

Как упоминалось нами ранее пик невыплат заработной платы выпал на 90-е годы XX века, когда без средств к существованию находилось подавляющее большинство населения страны. По мнению специалистов, именно проблема невыплат заработной платы была и остается главным источником социальной напряженности в России.

Американские экономисты Дж. Эрл и К. Сабирьянова, в своей работе «Равновесные издержки заработной платы: теоретический и эмпирический анализ институциональной ловушки в России» писали, что в зрелых рыночных экономиках задержки зарплаты встречаются в трех случаях: на небольших «новорожденных» фирмах в начальный период их существования; на фирмах, попавших в ситуацию банкротства; на фирмах, менеджеры которых идут на открытое мошенничество⁴⁹.

В истории известны случаи, когда в некоторых странах возникали массовые невыплаты заработной платы. Но чаще всего причиной этому служил результат государственного кризиса и затрагивал в основной массе государственных служащих. Ситуация в России уникальна тем, что задержки зарплаты происходят в основном в коммерческом секторе.

По нашему мнению, ситуация, сложившаяся в настоящее время в нашей стране напрямую связана с невыплатой зарплаты работникам. Объясняется это тем, что цены на товары и услуги растут, вместе с тем уровень заработной платы сокращается, и за последние годы появилась тенденция к потере работниками рабочих мест. Работники становятся не востребованными, особенно в век технологий, когда рабочий труд заменяют на более дешевый вариант – технику. И именно из-за страха потерять работу люди не желают идти на конфликт с ра-

⁴⁹ Эрл Дж., Сабирьянова К.С. Понимание задолженности по заработной плате в России // WorkingPaper: Пер. с англ. 1998.

ботодателем, чтобы в итоге не остаться ни с чем. И назревает не утешительный вывод – работодатель, пользуясь страхом и порой отчаянием работников позволяет себе задерживать, не выплачивать зарплату.

Далее следует разобраться в причинах, способствующих развитию сложившейся ситуации.

Первую причину (макроэкономическую) которую стоит рассмотреть возникла как раз в момент «перестройки», в 90-е годы XX века. Эти изменения вызвали инфляцию, которая сыграла главную роль в массовых невыплатах зарплаты, так как в условиях экономического кризиса, который наступил после развала СССР, также необходимо снижать затраты на производство продукции, а составляющей производственной продукции как раз и является заработная плата. Но, как уже было подчеркнуто выше, такая ситуация сложилась далеко не во всех странах бывшего СССР. В бывших социалистических странах Центральной и Восточной Европы усмирение инфляции привело к прекращению экономического спада. Более того, вскоре в этих странах экономика стабилизировалась, период невыплат зарплаты быстро прошел, в отличие от России, где подобного, увы, не случилось. Поэтому стоит разобраться, почему в России ситуация не изменилась.

Логично утверждать, что зарплаты задерживались банально из-за отсутствия денежных средств для выплат. В середине - конце 90-х гг. произошло обесценивание рубля или, по иному, демонетизация. В 1998 г. Центральный Банк РФ фактически отказался поддерживать курс рубля (курс рубля к доллару 15 августа 1998 г. – 6,3 руб., 1 октября – 15,9 руб.). Также вероятен политический характер невыплат в том случае, когда денежные средства, предназначенные для заработной платы, идут в оборот либо на другие первоочередные нужды. В данном случае руководство - это не только орган управления предприятия, но и само государство, которое несбалансированно планирует бюджеты.

Опустимся на микроэкономический уровень. На этом уровне выделяются такие проблемы как неэффективное планирование бюджета, недобросовестное, зачастую корыстное поведение руководства и конечно нехватка собственных

средств. Недобросовестность, как показывает практика, возникает чаще всего в случаях, когда руководители не являются владельцами предприятий, а выполняют функции топ-менеджеров, они являются, по сути, наемными руководителями. Конечно, сложившуюся проблему можно решить радикально – полностью сменить руководящий состав предприятия. Но это не исключает вероятности нового руководства злоупотреблять своим положением и также не исключает повторения, а возможно и ухудшения положения.

Теперь рассмотрим группу других причин – микрополитических. Следует отметить, что экономическим фактором невыплаты заработной платы является финансовое состояние предприятия, а также его адаптированность к современным условиям. К группе микрополитических проблем относятся:

1) оппортунистическое поведение руководства - поведение участника экономических отношений, направленное на одностороннее получение преимуществ за счет другого (других) участников этих отношений⁵⁰. По своей сути – использование средств на личные нужды, а также закрепленный порядок выплат кредиторам (банкам, государству и т.д.). Вторую часть стоит пояснить: на практике, предприятия вначале погашают задолженность перед банком и только потом выплачивают зарплату работникам. Также у руководства еще могут быть обязательства перед поставщиками и, конечно же, они обязаны платить налоги. Поэтому очередность исполнения указанных обязательств может меняться и в большинстве случаев именно обязательства перед работниками остаются в конце списка;

2) специалисты также выделяют такую причину, как использование задержек зарплаты, которые выступают своего рода механизмом борьбы с избыточной рабочей силой. Тем самым на предприятии остаются самые лояльные работники.

Названные причины невыплаты зарплаты не являются единственными, существует еще множество факторов, вследствие которых сложилась такая си-

⁵⁰ Стратегии бизнеса: аналитический справочник [Электронный ресурс] // AUP.Ru : Административно-Управленческий портал. М., 1998. URL: <http://www.aup.ru/books/m71/pril2.htm>. (дата обращения 05.06.2017).

туация.

Перейдем от теории к практике. В рамках нашего исследования мы обратились к официальной статистике (Росстат) о просроченной задолженности по заработной плате по состоянию на 1 мая 2017 года и увидели неутешительную тенденцию к росту задолженности перед работниками по заработной плате.

В круг наблюдаемых видов экономической деятельности входят:

- 1) сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство;
- 2) рыболовство, рыбоводство;
- 3) добыча полезных ископаемых;
- 4) обрабатывающие производства;
- 5) производство и распределение электроэнергии, газа и воды;
- 6) строительство;
- 7) оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
- 8) гостиницы и рестораны;
- 9) транспорт и связь;
- 10) финансовая деятельность;
- 11) операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг;
- 12) государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование;
- 13) образование;
- 14) здравоохранение и предоставление социальных услуг;
- 15) предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг;
- 16) деятельность домашних хозяйств;
- 17) деятельность экстерриториальных организаций.

Организации, которые относятся к субъектам малого предпринимательства, в статистике не учитываются.

Итак, на 1 мая 2017г. общая задолженность по заработной плате в России составила 3848 млн.рублей и по сравнению с 1 апреля 2017г. увеличилась на

213 млн. рублей (на 5,9%). Наглядно эти данные изображены на рисунке 2.

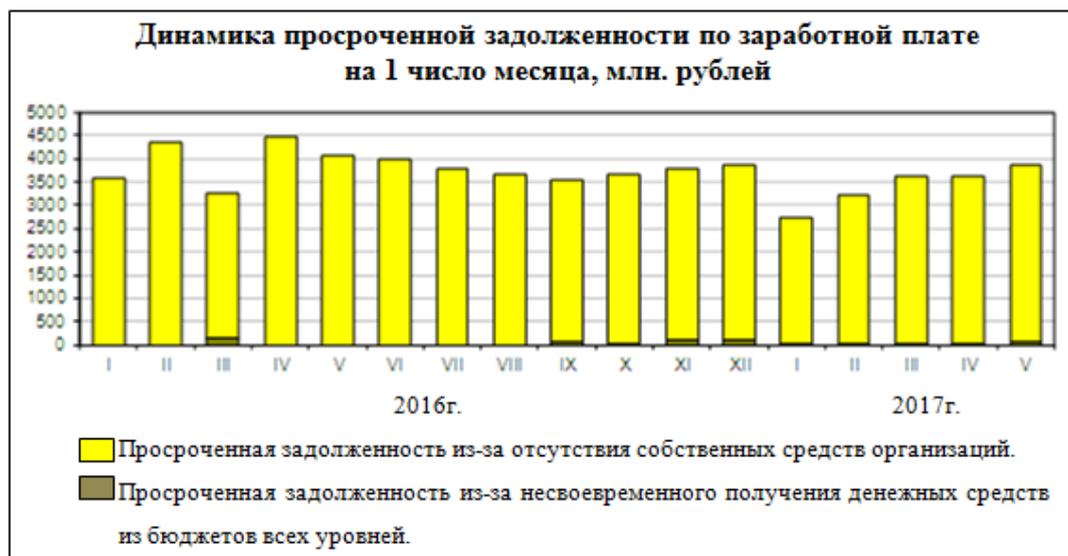


Рисунок 2 - Динамика просроченной задолженности по заработной плате на 1 число месяца, млн. рублей

Основной причиной задолженности было и остается отсутствие собственных средств у организаций и по этой причине просроченная задолженность по зарплате составляет 3797 млн. рублей, или 98,7% общей суммы задолженности. По сравнению с 1 апреля задолженность по причине отсутствия у организации собственных средств увеличилась на 188 млн. рублей (5,2%). Другой причиной невыплат заработной платы является несвоевременное получение денежных средств из бюджетов всех уровней. В этом случае задолженность составляет 51 млн. рублей и увеличилась она с апреля 2017 г. на 25 млн. рублей (на 97,0%). Задолженность из федерального бюджета – 2 млн. рублей (уменьшилась с 1 апреля на 41,3%), из бюджетов субъектов РФ – 44 млн. рублей (увеличилась на 24 млн. рублей, в 2,2 раза), а также местных бюджетов – 5 млн. рублей (на 77% больше, чем 1 апреля 2017 г.).

Самый крупный размер задолженности приходится на обрабатывающее производство (42%), затем на строительство (29%), на добычу полезных ископаемых (10%), на транспорт (7%), на сельское хозяйство, охоту и предоставление услуг в этих областях, лесозаготовки (5%).

Также в некоторых видах экономической деятельности задержки возникают исключительно по причине отсутствия собственных средств у организа-

ции. К таким видам деятельности относятся:

- добыча полезных ископаемых;
- обрабатывающие производства;
- сельское хозяйство;
- охота и предоставление услуг в этих областях;
- лесозаготовки;
- рыболовство и рыбоводство;
- управление недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе;
- научные исследования и разработки;
- деятельность в области здравоохранения и социальных услуг.

По данным Росстата задолженность на 1 мая 2017 года имела перед 68 тыс. человек.

Одной из важных причин невыплат является тот факт, что организации находятся в стадии банкротства и таким образом задолженность у таких организаций составила 1190 млн.рублей (30,9%).

Теперь стоит обратиться к статистике, касающейся субъектов Российской Федерации. Рассматривая период с 1 апреля по 1 мая 2017 г. обращаем внимание на то, что задолженность по заработной плате из-за отсутствия собственных средств организаций:

- отсутствовала – в 9 субъектах РФ;
- снизилась – в 29 субъектах РФ;
- осталась без изменения – в 4 субъектах РФ;
- выросла – в 42 субъектах РФ;
- образовалась – в 1 субъекте РФ⁵¹.

Таким образом, можно сделать вывод, что ряду субъектов удается уменьшить задолженность по заработной плате, а некоторым и вовсе ее не иметь, но перевес все же идет в сторону увеличения задолженности в подавля-

⁵¹ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Амурской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. URL: http://amurstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/amurstat/resources/f3148c804789fca7a32da7ed3bc4492f/28_2_1.htm. (дата обращения 08.06.2017).

ющем большинстве субъектов РФ.

Далее отметим регионы, в которых сформировался наибольший размер просроченной задолженности по заработной плате из-за отсутствия собственных средств:

- 1) Приморский край (517,5 млн.рублей, или 13,6%);
- 2) Хабаровский край (246,4 млн.рублей, или 6,5%);
- 3) Мурманская область (236,2 млн.рублей, или 6,2%);
- 4) Амурская область (211,1 млн.рублей, или 5,6%);
- 5) Кемеровская область (163,8 млн.рублей, или 4,3%);
- 6) Республика Коми (141,3 млн.рублей, или 3,7%);
- 7) Новосибирская область (117,5 млн.рублей, или 3,1%).

В итоге, обобщая статистику по Российской Федерации, мы представляем диаграмму, наглядно показывающую основные причины задержек выплаты заработной платы, изображенную на рисунке 3.



Рисунок 3 - Структура просроченной задолженности по заработной плате

на 1 мая 2017 года.

Как уже было отмечено, основная причина задолженности возникает из-за отсутствия у организаций собственных средств, которые, в основном, вместо зарплат работникам идут на погашение различного рода задолженностей. Но работники не имеют никакого отношения к финансовым проблемам организации. Поэтому возникает вопрос об ответственности работодателей за задержки заработной платы.

Естественно, у работников есть полное право приостановить свою трудовую деятельность законно. В статье 142 ТК РФ предельно ясно сказано, что если работодатель задерживает выплату заработной платы на срок более 15 дней, то работник имеет право приостановить свою работу на весь период до выплаты задержанной суммы, перед этим уведомив работодателя в письменной форме. Кроме того, во время приостановления работы работник имеет право не находиться на своем рабочем месте и за ним сохраняется средний заработок на период приостановления.

К вопросу об ответственности работодателя стоит выделить материальную ответственность, закрепленную в ст. 236 ТК РФ. В указанной статье говорится о том, что если работодатель нарушил установленный срок выплаты заработной платы, других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан их выплатить с процентами (денежной компенсацией).

Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ⁵² в ТК РФ в ст. 236 было внесено изменение по поводу размера процентов с работодателя за невыплаченную заработную плату: размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 (ранее – 1/300) действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно.

Трудовой Кодекс РФ не исключает возможность повышения денежной

⁵²Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Российская газета. 2016. № 149.

компенсации выплачиваемой работнику путем закрепления этого в коллективном договоре, трудовом договоре или локальном нормативном акте. Также, работодатель обязан выплатить денежную компенсация независимо от наличия его вины (ч. 2 ст. 236 ТК РФ).

На примере рассчитаем денежную компенсацию за просроченную выплату заработной платы. Допустим, что просроченная сумма составляет 15 тыс. рублей, период просрочки – 20 дней, ключевая ставка со 2 мая 2017 года – 9,25%.

Произведем расчет денежной компенсации (ДК):

$ДК = 15\ 000,00 \times 20 \times 1/150 \times 9.25\% = 185,00$ руб. Итого работодатель за 20 дней просрочки выплатит работнику денежную компенсацию в размере 185 рублей.

Как мы видим из примера, компенсация работнику, предусмотренная российским законодательством, не является щедрой, учитывая, что работник 20 дней жил без своей законной заработной платы. Поэтому такая мера, предусмотренная Трудовым Кодексом, не внушает страха работодателям и явно не заставляет относиться серьезнее к своим обязательствам по выплате заработной платы работникам.

Далее рассмотрим, в каких случаях к работодателю применяется административная ответственность, закрепленная в ч. 6 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ. За невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, предусмотрена ответственность в виде предупреждения или штрафа в размере:

- для должностных лиц – от 10 000 до 20 000 руб.;
- для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от 1000 до 5000 руб.;
- для юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб.

Также в ч. 7 данной статьи указано, что если лицо ранее подвергалось ад-

министративному наказанию, которое предусмотрено ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, и повторно совершило аналогичное правонарушение(если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния) влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц – от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от 10 000 до 30 000 руб.;

- на юридических лиц – от 50 000 до 100 000 руб.⁵³.

Примечательно, что данные части – 6 и 7 ст. 5.27 КоАП РФ появились менее года назад, с принятием Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ. Санкции достаточно жесткие, но все же недостаточно. Речь идет о «предупреждении». По нашему мнению, наказание в виде предупреждения за такое правонарушение несоразмерно и несправедливо, даже если совершается впервые, поэтому видится целесообразным исключить данное слово из ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

И напоследок самая жесткая мера наказания за частичную или полную невыплату заработной платы (а также пенсий, стипендий, пособий и иных выплат) предусмотрена Уголовным Кодексом Российской Федерации. Появилась данная норма в Уголовном Кодексе после принятия Федерального закона от 23.12.2010 N 382-ФЗ и выразилась в ст. 145.1 УК РФ.

В ч. 1 ст. 145.1 УК РФ указано, что в случае частичной невыплаты свыше трех месяцев заработной платы (пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом), совершенной из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организациинаказывается:

- либо штрафом в размере до 120 000 рублей или в размере заработной

⁵³Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. ФЗ от 01.06.2017 № 104-ФЗ) // Российская газета. 2001. № 256.

платы или иного дохода осужденного за период до 1 года;

- либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года;

- либо принудительными работами на срок до 2 лет;

- либо лишением свободы на срок до 1 года.

Частичная невыплата в данной статье означает осуществление платежа в размере менее половины суммы, подлежащей выплате (Примечание к ст. 145.1 УК РФ).

В ч. 2 ст. 145.1 УК РФ уже речь идет о полной невыплате заработной платы (пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат) в течение 2 месяцев или же о выплате заработной платы свыше 2 месяцев в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ указанным руководителям грозит наказание в виде:

- либо штрафа в размере от 100 000 до 500 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет;

- либо принудительных работ на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового;

- либо лишения свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Ч. 3 ст. 145.1 УК РФ гласит, что деяния, предусмотренные ч. 1 и ч. 2 данной статьи, в случае если они повлекли тяжкие последствия, наказываются:

- либо штрафом в размере от 200 000 до 500 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 3 лет;

- либо лишением свободы на срок от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового⁵⁴.

⁵⁴Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. ФЗ от 01.06.2017 № 104-ФЗ) // Российская газета. 2001. № 256.

Санкции, обозначенные в уголовном кодексе достаточно суровые. Но ответственность, пусть даже при полной невыплате, наступает только после двух месяцев невыплат. То есть если задолженность составила на чуть меньше, чем два месяца работодатель может в принципе выйти «сухим из воды», учитывая, что КоАП РФ предусматривает наказание в виде предупреждения. Это еще раз подтверждает необходимость ужесточения наказания совместно с уменьшением периода невыплат, достаточного для наказания, за частичную или полную невыплату заработной платы. Также, думается, что вполне можно исключить из ст. 145.1 УК РФ слова «совершенной из корыстной или иной личной заинтересованности».

Приведем статистические данные Главного следственного управления Следственного комитета Российской Федерации. Статистика показала, что к 2016 году, по сравнению с 2015 годом, обращения граждан, связанные с невыплатой заработной платы выросло почти в два раза: в 2015 г. – 698, а в 2016 г. – 1170. По итогам проверок в 2016 г. было возбуждено 117 уголовных дел (в 2015 г. – 47). По итогам окончанных дел было возмещено ущерба на сумму 1,3 млрд. руб. Что самое интересное, по итогам расследования уголовных дел или сразу после их возбуждения работодатели погасили долги перед работниками на сумму 939 млн. руб.

Рассмотрим судебную практику на примере приговора по уголовному делу №№1-14/2017г от 29 марта 2017 года, вынесенным Кайтагским районным судом Республики Дагестан.

ФИО1 обвиняется в том, что он, являясь на основании общего собрания коллектива совхоза ФИО12<адрес> от <дата> избранным временно исполняющим обязанности директора совхоза ФИО11 <адрес>, будучи наделенным Уставом совхоза, а также действующим законодательством и нормативными актами правом распоряжаться имуществом и денежными средствами совхоза. Во время выполнения служебных обязанностей, воспользовавшись своими правами и должностным положением, не выплачивал свыше двух месяцев заработную плату работникам совхоза ФИО13<адрес> за период работы с<дата>по

<дата>, при том, что имел реальную возможность выплачивать заработную плату.

При этом, нарушая законодательства, трудовые и коллективные договоры, правила внутреннего распорядка, заведомо осознавая незаконность и противоправность своих действий, несмотря на имеющуюся задолженность по зарплате за период работы с <дата> по <дата> перед работниками совхоза ФИО14<адрес> в размере 243 967 рублей, действуя умышленно, из иной личной заинтересованности, которая выразилась в желании посредством своего противоправного бездействия извлечь для себя выгоду неимущественного характера, обусловленную побуждением как желание приукрасить действительное положение совхоза, имея достаточно денежных средств в кассе совхоза, не выплатил свыше двух месяцев заработную плату трем работникам, образовав общую задолженность в размере 243 967 руб.

В судебном заседании подсудимый ФИО1 согласился с предъявленным обвинением, признал свою вину. Поэтому суд приходит к выводу о подтверждении вины подсудимого ФИО1 в предъявленном ему обвинении и квалифицирует его действия по невыплате заработной платы по ч.2 ст. 145-1 УК РФ, как полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, совершенная из иной личной заинтересованности, руководителем организации.

Суд также учитывает смягчающие обстоятельства в отношении ФИО1. В итоге суд признал ФИО1 совершении преступления, предусмотренного ч.2 ст.145.1 УК РФ и назначил ему наказание в виде штрафа в размере 100 000 (сто тысяч) рублей в доход государства⁵⁵.

Примеров, когда руководители организаций и предприятий злоупотребляют своим положением масса.

Например, в течение целого года, с мая 2014 по май 2015 года генеральный директор ООО «Нефтестройремонт», осуществляющего свою деятельность

⁵⁵ Приговор Кайтагского районного суда Республики Дагестан от 29 марта 2017 года №1-14/2017г [Электронный ресурс] // Официальный сайт Кайтагского районного суда Республики Дагестан. – URL: https://kaitagskiy--dag.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=78522889&delo_id=1540006&text_number=1. (дата обращения 10.05.2017).

в некоторых районных Красноярского края, частично не выплачивала свыше трех месяцев заработную плату, а также полностью не выплачивала заработную плату (включая пособия и иных выплаты) свыше двух месяцев, 23 работникам своего предприятия. Общая сумма задолженности была около 237 000 руб. При этом денежные средства, которые имелись на предприятии в кассе и на расчетном счете, руководитель направляла на расчеты с поставщиками, подрядчиками и на другие нужды предприятия, не соблюдая очередность платежей.

Также по этому делу были проведены не одна, а три судебные бухгалтерские экспертизы. Помимо прочего, были допрошены потерпевшие, свидетели, была изъята финансовая документация. Поэтому, в целях возмещения ущерба всем потерпевшим на имущество гендиректора был наложен арест в размере 1 480 000 руб.

Собранные следственными органами доказательства суд счел достаточными для вынесения приговора в отношении директора ООО «Нефтестройремонт». Приговор был вынесен в конце марта 2017 года, в котором гендиректору было назначено наказание в виде лишения права заниматься деятельностью, связанной с выполнением организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций сроком на 1 год⁵⁶.

И в заключении еще один совсем свежий пример по ч.2 ст. 145.1 УК РФ. В начале июня 2017 года уголовное дело в отношении бывшего директора ЗАО «Чуровской завод силикатных стеновых материалов» Дениса Клочкова было направлено мировому судье судебного участка Якшур-Бодьинского района. По версии следствия, Клочков не платил зарплату свыше двух месяцев и пособия 160 работникам. В результате образовался довольно крупный долг размером 6,3 млн. рублей. После проверки, республиканской прокуратурой было выявлен факт того, что деньги у предприятия на выплату заработной платы у предприятия были. В следствие имущество Клочкова было арестовано для возмещения

⁵⁶ Новости Следственного комитета РФ [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 30.03.2017. URL: <http://sledcomrf.ru/news/283795-direktor-ooo-neftestroyremont-priznana.html>. (дата обращения 07.06.2017).

ущерба пострадавшим⁵⁷.

Как видно из приведенной практики, наказание по ст. 145.1 УК РФ явление нередкое. Только на официальном сайте судебной практики РосПравосудие по данной статье насчитывается несколько сотен дел, а в этой справочно-правовой системе публикуется только малая часть всей российской практики. И это только уголовные дела. Практики по административным и гражданским делам в сфере невыплат или частичных невыплат заработной платы в разы больше.

2.2.1 Просроченная задолженность по заработной плате в Амурской области

Предлагаем рассмотреть, как складывается практика в сфере просроченной задолженности в Амурской области. И снова мы обращаемся к данным официальной статистики, но уже по нашему региону.

По данным Амурстата, который ежемесячно публикует данные о просроченной задолженности по заработной плате работников организаций в Амурской области, за исключением следующих субъектов:

- малого предпринимательства и предприятий, осуществляющих свою деятельность в области оптовой и розничной торговли;
- ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий;
- гостиниц и ресторанов;
- связи;
- финансовой деятельности;
- государственного управления и обеспечения военной безопасности;
- обязательного социального обеспечения;
- предоставления персональных услуг.

Довольно большой перечень субъектов исключен из области статистических данных, но, тем не менее, задолженность существует.

Ниже представлена таблица 1, которая показывает единственную причи-

⁵⁷Коммерсант.Ру [Электронный ресурс]: офиц. сайт.08.06.2017. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3320056>. (дата обращения 09.06.2017).

ну задолженности (отсутствие собственных средств организации) в 2017 году в Амурской области, а также по каким видам задолженности имеется либо имела эта задолженность⁵⁸.

Таблица 1 – Просроченная задолженность по видам экономической деятельности в Амурской области

в тысячах рублей

	на 1 января	на 1 февраля	на 1 марта	на 1 апреля	на 1 мая	на 1 июня
Просроченная задолженность всего	31059	150623	158692	197610	211098	111294
В том числе из-за отсутствия собственных средств организации по видам экономической деятельности	31059	150623	158692	197610	211098	111294
Сельское хозяйство, охота и предоставление услуг в этих областях	-	2229	2229	2229	2229	2229
Обрабатывающие производства	3316	-	-	-	-	-
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	-	-	89	-	-	-
Строительство	24059	146259	154247	193254	206857	107053
Транспорт	3684	2135	2127	2127	2012	2012

Как указывалось выше, Амурская область на май 2017 находилась на 4 месте в российском «рейтинге» по просроченной задолженности, сумма которой на 1 мая 2017 года составляла 211,1 млн. руб. За месяц суммы невыплат зарплаты сократились на 47,3%, что является немаловажным. Основная задолженность была и остается в сфере строительства, так как многие строительные компании банкротятся, либо находятся на грани банкротства, следовательно, в первую очередь они гасят свои долги перед кредиторами, а платить заработную

⁵⁸ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Амурской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. URL: http://amurstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/amurstat/resources/f3148c804789fca7a32da7ed3bc4492f/28_2_1.htm. (дата обращения 08.06.2017).

плату работникам нечем. Второе место по задолженностям занимает транспортная сфера и замыкает тройку «лидеров» по задолженностям сфера сельского хозяйства, охоты.

На 10 апреля 2017 года в Приамурье насчитывалось 11 действующих организаций, имеющих задолженность по зарплате, и 13 организаций-банкротов.

По информации областного управления занятости населения задолженность по заработной плате по состоянию на 10 апреля составила 120,7 миллиона рублей (на 1 апреля задолженность составляла 197,6 млн. руб.) перед тремя тысячами работников.

Об этом говорили на совещании в областном правительстве. В полном объеме погасили долги МУП «Комбинат благоустройства» (Серышевский район), Благовещенское отделение ДОСААФ России.

В течение недели частично погасили задолженность по выплатам заработной платы Белогорские компании «Инженерные системы водоотведения» и «Инженерные системы водоснабжения», а также ООО «Статус» (Сковородинский район), ОАО «Амурдорснаб» (Благовещенск), МУП «Питание торговля» (поселок Прогресс).

Губернатор Амурской области Александр Козлов поручил рабочей группе взять на особый контроль ситуацию с задолженностью по заработной плате предприятий сферы ЖКХ Октябрьского и Сковородинского районов.

Стоит отдельно отметить организации-банкроты: задолженность по заработной плате составляла 57,4 миллиона рублей перед 885 работниками. Только три таких организации с начала года погасили долги в полном объеме.

В связи с вмешательством Александра Козлова задолженность в компании «Бурягэсстрой» сократилась почти на 11 миллионов рублей и по состоянию на 10 апреля составила 12,8 миллиона.

Рассчиталась с частью своих долгов перед работниками фирма «Тында-лес» в размере 467 тыс. руб.

В управлении занятости населения отмечают, что в остальных организациях изменений по погашению задолженности нет.

На май 2017 года в реестре должников, по данным Государственной инспекции труда в Амурской области, находятся 27 организаций.

В апреле реестр должников пополнила новая организация, занятая на строительстве космодрома – ООО «ЦентрСтрой» (Москва) – 9,2 миллиона рублей перед 222 работниками. По данным Дальспецстроя, его задолженность составляет 204,8 миллиона рублей в отношении 3 755 работников. По информации областной прокуратуры, реальная задолженность Дальспецстроя составляет 102,4 миллиона рублей перед 1 907 работниками, которые работают непосредственно на строительстве космодрома Восточный.

В Амурской области, особенно за последние годы, сложилась богатая судебная практика по части невыплаты зарплаты работникам, также возникало немало дел, вызывающих общественный резонанс.

Для начала предлагаем рассмотреть пример из практики Благовещенского городского суда. ФИО1 обратился в суд с иском к ООО «Амурэлектромонтаж» о защите трудовых прав. В обоснование иска указал: с 04 июля 2013 года он состоял в трудовых отношениях с ответчиком, работал главным инженером. Заработная плата была установлена в размере 50 000 рублей ежемесячно, выплата зарплаты - 10-го числа каждого месяца. Однако за период с августа по октябрь 2015 года заработная плата ему выплачена не была, образовалась задолженность в размере 150 000 рублей. Также ему не был предоставлен отпуск за 2014 год. Незаконными действиями ООО «Амурэлектромонтаж» ему причинены нравственные страдания.

Уточнив исковые требования, просил суд:

- взыскать с ответчика задолженность по заработной плате за август 2015 года в размере 5000 рублей, за сентябрь 2015 года – 50 000 рублей, за октябрь 2015 года – 50 000 рублей;

- компенсацию за неиспользованный отпуск за 2014 год в размере 61433 рубля;

- компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы в размере 33 472 рубля, компенсацию морального вреда в размере 200 000 рублей.

Оказалось, что ООО «Амурэлектромонтаж» было ликвидировано еще в 2014 году, о чем ФИО1 не был уведомлен руководителем ФИО2 и по прежнему выполнял свою работу по поручению руководителя ФИО2.

Представитель ООО «Амурэлектромонтаж» ФИО2 с иском не был согласен, привел свои доводы (например о том, что документы истца ФИО1 подложны) и просил суд отказать в удовлетворении в полном объеме⁵⁹.

В итоге в решении Благовещенского городского суда от 28 апреля 2016 года в пользу ФИО1 взыскана задолженность по заработной плате за август 2015 года в размере 5000 рублей, за сентябрь 2015 года – 50 000 рублей, за октябрь 2015 года – 50 000 рублей, компенсация за неиспользованный отпуск в размере 61433 рубля 45 копеек; компенсация за несвоевременную выплату заработной платы в размере 2557 рублей 50 копеек, компенсация морального вреда в размере 5000 рублей.

Ответчик также подавал апелляционную жалобу, которая осталась без удовлетворения, а решение Благовещенского городского суда без изменения.

Пожалуй, самый большой общественный резонанс в Амурской области произвело дело в отношении невыплат заработной платы работникам космодрома «Восточный». Как мы знаем, строительство космодрома сопровождалось многочисленными скандалами, которые связаны с коррупцией, технологическими нарушениями и, конечно, задержками зарплат рабочим. На официальном сайте Следственного комитета РФ неоднократно публиковалась информация о том, что работникам (а их больше тысячи) не выплачивают зарплату более чем два месяца, что является уголовно наказуемым. В своих корыстных и личных целях лица, являющиеся руководителями строительного процесса космодрома «Восточный» не выплачивали зарплату, хотя реальная возможность была.

Следственное управление СК РФ по Приморью в начале апреля 2015 года возбудило уголовное дело по факту невыплаты должностными лицами ЗАО «Тихоокеанская мостостроительная компания» (ТМК) заработной платы работ-

⁵⁹ Апелляционное определение Амурского областного суда от 25 июня 2016 г. № 33АП-4863/16 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

никам предприятия по признакам преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145.1 УК РФ. По данным прокуратуры Приморья, по состоянию на 10 апреля 2015 г. размер задолженности по зарплате достиг 100 млн. руб. «Причиной невыплаты зарплаты явилась нестабильная финансовая ситуация компании, повлекшая инициирование кредиторами процедуры банкротства. Определением Арбитражного суда Приморского края от 4 марта 2015 года в отношении ЗАО ТМК введена процедура банкротства — наблюдение»,— признают сложность ситуации в компании⁶⁰.

В периоды невыплат зарплат рабочие не выходили на работу, объявляли неоднократно голодовки до тех пор, пока им не начнут выплачивать зарплаты.

В течение первого полугодия 2016 года благодаря вмешательству прокуратуры строителям космодрома «Восточный» выплатили 357 миллионов рублей⁶¹.

К сожалению, ситуация с невыплатами зарплат на космодроме «Восточный» не улучшается. В конце мая 2017 года строители начали забастовку из-за невыплаты им зарплаты. Некоторые не получали зарплаты с января. По словам самих рабочих их только и делают, что «кормят» обещаниями. На деле же – никаких изменений. А в апреле им заявили: не хотите работать – не работайте. Некоторым сотрудникам не продлили договоры, другие же уволились. Те, кто остались, пытаются добиться выплат, пишут нескончаемые жалобы. В итоге руководство обещало выплатить зарплату до 31 мая 2017 г.

Правительство Приамурья в начале мая 2017 г. сообщило о долге «Дальспецстроя» перед строителями в 254,5 миллиона рублей⁶².

Как отмечают специалисты, долг в 2017 году на космодроме «Восточный» образовался из-за «самоликвидации» руководства от разрешения сложившихся трудностей. Только с начала 2017 года прокуратура Амурской обла-

⁶⁰Коммерсант.Ру [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 08.06.2017. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3320056>. (дата обращения 09.06.2017).

⁶¹ Амурская служба новостей АСН24 [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 17.11.2016. URL: <http://asn24.ru/news/crime/31418/>. (дата обращения 26.04.2017).

⁶²НоваяГазета.Ру [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 29.05.2017. URL: <https://www.novayagazeta.ru/news/2017/05/29/131962-stroiteli-vostochnogo-nachali-zabastovku-iz-za-nevyplaty-zarplaty>. (дата обращения 06.06.2017).

сти выдала свыше 3000 судебных приказов о взыскании долга.

Но задолженность постепенно гасится. За 2,5 месяца 2017 года рабочим были выплачены долги на сумму 150 млн. руб.

За 2,5 месяца этого года строителями Восточного выплатили долг на сумму 150 млн. рублей. В прокуратуре отмечают, что работа продолжится до полного восстановления прав строителей объектов космодрома.

Ситуация с задержками зарплат на космодроме получила широкий резонанс, когда в апреле 2015-го строители написали обращение президенту на крышах своих бытовок⁶³.

Конечно, приведенные примеры не являются единственными, но они достаточны для понимания того, что проблема является крайне острой как в целом по России, так и по Амурской области в частности. И бороться с этим нужно. Естественно, эта глобальная проблема, прочно укоренившаяся в нашей стране, не решится с принятием одного-двух законов, поправок и т.д. Как нам кажется, политика в рассматриваемой области должна быть предельно осторожной, изменяться постепенно. Причем изменения эти должны двигаться не в одном, а в нескольких направлениях одновременно.

Отметим, что пока государство в полной мере не будет выполнять свои обязательства, решить проблему с невыплатами заработной платы в коммерческом секторе не представляется возможным. По нашему мнению, в ближайшие годы, возможно и десятилетия полностью решить проблему с невыплатами, увы, не удастся. Здесь не достаточно ужесточения наказания. Повторимся, что для решения этой проблемы потребуется затратить массу времени, так как важна постепенность изменений.

2.3 Имущественная дифференциация: соотношение зарплат руководителей и работников во внебюджетной сфере

В последние годы стали реально предприниматься попытки отрегулировать уровень оплаты труда в бюджетной сфере, где после отмены тарифной

⁶³ДВновости.Ру [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 21.03.2017. URL: <http://www.dvnovosti.ru/khab/2017/03/21/63870/>(дата обращения 06.06.2017).

сетки в 2008 году (Постановление Правительства №583) также стали происходить неуправляемые процессы выплаты заработной платы. Об этом свидетельствуют следующие акты:

1) Федеральный закон от 03.07.2016 N 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»⁶⁴;

2) Постановление правительства российской федерации от 10 декабря 2016 г. №1339 «О внесении изменений в некоторые акты правительства российской федерации»⁶⁵, в частности:

- внесение изменений в Постановлении Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- внесение изменений в Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В то время как в бюджетной сфере принимаются первые попытки урегулирования, во внебюджетной сфере дело обстоит иначе. Главная проблема заключается в том, что отсутствует регулирование оплаты труда для частного сектора со стороны законодателя. Также, в отличие от «бюджетников», для внебюджетных учреждений не устанавливаются предельные «пороги» соотношения зарплаты руководителей с работниками.

Владимир Путин в 2012 году сказал: «У нас еще сохраняется большая имущественная дифференциация. Доходы наиболее обеспеченных граждан

⁶⁴ Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» // Российская газета. 2016. № 149.

⁶⁵ Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2016 г. № 1339 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2016. № 51. Ст. 7391.

примерно, хочу это сказать отдельно, это наша проблема действительно, в 16 раз превышают доходы наименее обеспеченных. И за последние годы этот разрыв, к сожалению, практически не сокращается. Мы должны уделить этой проблеме самое пристальное внимание. Здесь огромные риски и социальные, и политические, и экономические»⁶⁶.

Имущественную дифференциацию иными словами можно обозначить как социальное неравенство, разделение людей на богатых и бедных. В условиях рыночной экономики невозможно обойтись без имущественной дифференциации, но только в случае если она не переходит определенный уровень. В противном случае она становится одним из сильных механизмов общественной дестабилизации.

Как в 2012 году отметил Владимир Путин, существует огромная разница между зарплатами более обеспеченных граждан и рядовыми служащими и касается это как раз внебюджетной сферы.

В бюджетной сфере законодательством установлено предельное соотношение зарплат руководителей (заместителей руководителей, главных бухгалтеров) и работников – 1 к 8. Хотя и здесь есть оговорка - предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению федерального государственного органа - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится учреждение⁶⁷. Но, тем не менее, определенный сдерживающий фактор установлен. Во внебюджетной сфере такое соотношение установить не получится.

В качестве примера из зарубежного опыта в вопросе урегулирования проблемы имущественной дифференциации предлагаем рассмотреть систему налогообложения США. Большое достоинство американской системы налогообложения как раз и есть ее дифференцированный характер. Таким образом, эта си-

⁶⁶ Путин: МРОТ должен достичь уровня прожиточного минимума [Электронный ресурс] // Российская газета: офиц. сайт. 11.04.2012. URL: <https://rg.ru/2012/04/11/mrot-anons.html>. (дата обращения 19.02.2017).

⁶⁷ Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2016 г. № 1339 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2016. № 51. Ст. 7391.

стема позволяет перераспределять доходы от слоев населения с наибольшими доходами к слоям населения, доходы которых ниже прожиточного минимума. Также эта система носит социальную направленность. Объясняется это тем, что сумма налогов с населения заметно ниже той суммы, которую население получает от государства (пособия, пенсии, стипендии, оплата медицинских услуг, услуг образования, культуры). Также особенность американской системы налогообложения является прозрачность доходов налогоплательщиков и их использования, что оказывает стимулирующее воздействие на добросовестные платежи населения.

Для начала обобщенно рассмотрим, какой процент составляют налоги на доходы физических лиц. Уточним, что мы рассматриваем систему налогообложения в США в целом, так как в некоторых штатах есть свои особенности. В некоторых штатах, например, не взимаются налоги с заработной платы, но это компенсируется штатом посредством увеличения других налогов. Налоговая ставка на доход физических лиц может варьироваться от 10% до почти 40% и зависит от нескольких факторов: непосредственно сам доход; семейного статуса (незамужний/неженатый, семейная пара, родитель-одиночка); количество зависимых людей, которые проживают с вами (например, дети, пожилые родители). Также стоит отметить, что в США трехуровневая система налогообложения: федеральный налог, налог штата, местный налог. Ниже в таблице 2 приведен пример федерального налога на доходы физических лиц в США за 2015 год⁶⁸.

Теперь предлагаем рассмотреть налог с прибыли корпорация (наиболее близкое российское наименование – акционерное общество). В целом, налог на любую прибыль в США является одним из самых высоких в мире. Владельцы компаний платят и налог на прибыль с корпорации, и подоходный налог. Налогообложению подлежит исключительно валовая прибыль корпораций, уменьшающаяся на сумму налоговых льгот и разрешенных вычетов.

⁶⁸ Налог на доход физических лиц (НДФЛ) в США: как рассчитать и как платить [Электронный ресурс]. URL: <http://oknovusa.com/nalog-na-dohod-fizicheskikh-lits-ndfl-v-ssha-kak-rasschitat-i-kak-platit/> (дата обращения 01.06.2017).

Таблица 2 – Федеральный налог на доходы физических лиц в США

Налоговая ставка	Налогооблагаемый годовой доход (в долларах США)		
	Незамужнего/неженатого	Супружеской пары	Родителя-одиночки
10%	0 – 9 255	0 – 18 450	0 – 13 150
15%	9 226 – 37 450	18 451 – 74 900	13 151 – 50 200
25%	37 451 – 90 750	74 901 – 151 200	50 201 – 129 600
28%	90 751 – 189 300	151 201 – 230 450	129 601 – 209 850
33%	189 301 – 411 500	230 451 – 411 500	209 851 – 411 500
35%	411 501 – 413 200	411 501 – 464 850	411 501 – 439 000
39,6%	413 201 и выше	464 851 и выше	439 001 и выше

Прогрессивные ставки налога с корпораций, взимаемого ступенчато⁶⁹, представлены в Таблице 3.

Таблица 3 - Прогрессивные ставки налога с корпораций

Ступени налогооблагаемого дохода	Первые \$50 тыс.	Следующие \$25 тыс.	Следующие \$25 тыс.	Следующие \$235 тыс.	Более \$335 тыс.
Ставка налога с корпораций	15%	25%	34%	39%	34%

Таким образом, мы видим, что государство контролирует внебюджетную сферу путем введения обязательных налогов на прибыль корпораций. Также налогообложение в США напрямую зависит от прибыли – как физических лиц, так и юридических. Имущественная дифференциация, разумеется, присутствует, но в условиях рыночной экономики, как отмечалось ранее, полностью исключить ее не удастся. Но в США она не переходит определенный уровень, тем самым обеспечивая разумное равенство между руководством и подчиненными.

С учетом сложившейся ситуации в России и опыта США, у нас возникло следующее предложение: во внебюджетной сфере необходимо привязать среднюю заработную плату работников к оплате труда руководителей. Это необходимо для того, чтобы возникла некая зависимость размера зарплаты между

⁶⁹ Система налогообложения в США [Электронный ресурс]. – 13.10.2014. URL: <http://www.fin-eco.ru/2014/10/sistema-nalogooblozheniya-v-ssha.html>. (дата обращения 01.06.2017).

данными субъектами трудовых отношений; чтобы исключить разницу, которая выражается, зачастую, в высокой степени кратности. Поэтому законодателю следует урегулировать данную проблему, установить «порог» предельного уровня соотношения зарплат.

Мы понимаем, что в условиях рыночной экономики государство не может напрямую регулировать оплату труда во внебюджетной сфере. Вместе с тем, думается, что государство не может оставаться в стороне от накопившихся здесь проблем, думается, что оно должно вмешаться, возможно, экономическими методами. Но не оставаться «ночным сторожем» в то время, когда нарастают социальные напряжения в обществе.

Поэтому мы считаем необходимым внести в налоговое законодательство дифференцированную систему налогообложения.

Внести изменения в ст. 224 НК РФ, смыслом которых станет увеличения процента налога для лиц, чья заработная плата превышает законодательно установленный предел, по примеру США.

Такая система может наиболее равномерно распределить налоговую нагрузку между слоями населения, создать социальный мир в обществе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение проведенного нами исследования можно сделать следующие основные выводы по теме.

Институт оплаты труда в России имеет трудную историю своего становления и развития, где были полное неуважение и ущемление работодателями прав своих работников, жесточайшие условия труда, ничтожные заработки (которые не всегда платились) и т.д. Но рабочие, путем массовых недовольств, забастовок, бунтов сумели отстоять свои социально-трудовые права, постепенно добиваясь законодательного урегулирования и закрепления важнейших гарантий и принципов трудового права.

Современное российское законодательство, касающееся оплаты труда закрепляет множество гарантий, направленных на защиту прав трудящегося населения, однако и проблем в этой сфере огромное множество.

Первая выделенная нами проблема касается соотношения минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума. Трудовой Кодекс РФ закрепляет норму (ст. 133 ТК РФ), в которой говорится, что МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Также в соответствии со ст. 421 ТК РФ должен быть принят закон, закрепляющий порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до размера прожиточного минимума, но такого закона на сегодняшний день нет. Таким образом, несоответствие МРОТ прожиточному минимуму является нарушением Конституции РФ, а также норм Трудового Кодекса РФ.

В связи с этим, по нашему мнению, в ближайшее время видится необходимым скорейшее постепенное повышение прожиточного минимума (помимо естественного его повышения с учетом роста цен на потребляемые товары, услуги и т.д.) для того, чтобы население России могло нормально существовать, а не выживать. Рассматривая зарубежный опыт (США, страны Европы) мы видим, что повсеместно МРОТ находится на одном уровне с прожиточным минимумом и это решает многие проблемы, связанные с бедностью населения.

Указанный выше закон должен был быть принят еще 15 лет назад и причин еще больше отсрочивать его принятие, не имеется.

Вторая обособленная нами проблема касается просроченной задолженности по заработной плате в Российской Федерации. Заработная плата является незаменимым элементом трудовых отношений, и ее задержка ставит под угрозу не только нормальный производственный процесс в организации, но и приводит к колоссальным проблемам на практике.

Тенденция к несвоевременным выплатам заработной платы возникла в России после развала СССР и сохраняет ее по сей день, порождая все более негативные последствия в частности для работников. Причин для возникновения такой ситуации за многие годы формирования института оплаты труда сложилось множество. Однако разрешить данную проблему законодатель пока не в силах.

По нашему мнению политика в рассматриваемой области должна быть предельно осторожной, изменяться постепенно. Причем изменения эти должны двигаться не в одном, а в нескольких направлениях одновременно. Пока законодатель борется с этой проблемой путем незначительного ужесточения ответственности за нарушение сроков и порядка выплат заработной платы. Но политика государства здесь весьма поверхностна, в то время как нужно глубже ее изучать и совершенствовать законодательство в целом, а не только в отношении ответственности. Мы понимаем, что проблема невыплат не решится с принятием одного-двух законов, поправок и т.д. Но если бы законодатель своевременно начал принимать меры по необходимому регулированию, возможно, сейчас ситуация была бы намного позитивней.

Стоит отметить, что пока государство в полной мере не будет выполнять свои обязательства, решить проблему с невыплатами заработной платы в коммерческом секторе не представляется возможным. По нашему мнению, в ближайшие годы, возможно и десятилетия полностью решить проблему с невыплатами, увы, не удастся. Здесь не достаточно ужесточения наказания. Повторимся, что для решения этой проблемы потребуется затратить массу времени, так

как важна постепенность изменений.

Последняя проблема, рассматриваемая в данной исследовательской работе, посвящена имущественной дифференциации, а именно соотношению зарплат руководителей и работников во внебюджетной сфере. Выбранная нами проблема является острой в современной России и зависит от множества факторов (например, одной из причин возникновения такой ситуации можно назвать несоответствие МРОТ величине прожиточного минимума).

Иными словами имущественная дифференциация есть социальное неравенство, разделение людей на богатых и бедных. Безусловно, в условиях рыночной экономики невозможно обойтись без имущественной дифференциации, но только в случае если она не переходит определенный уровень. В противном случае она становится одним из сильных механизмов общественной дестабилизации.

Опираясь на опыт США, мы пришли к следующим выводам: во внебюджетной сфере необходимо привязать среднюю заработную плату работников к оплате труда руководителей, а также законодателю следует урегулировать данную проблему, установить «порог» предельного уровня соотношения зарплат.

Мы понимаем, что в условиях рыночной экономики государство не может напрямую регулировать оплату труда во внебюджетной сфере. Поэтому мы считаем необходимым внести в налоговое законодательство дифференцированную систему налогообложения. Думается целесообразным внести изменения в ст. 224 Налогового Кодекса Российской Федерации, смыслом которых станет увеличения процента налога для лиц, чья заработная плата превышает законодательно установленный предел, по примеру США. Итогом такого нововведения станет то, что такая система может наиболее равномерно распределить налоговую нагрузку между слоями населения, создать социальный мир в обществе.

Подводя итоги исследования, касающегося института оплаты труда в Российской Федерации, можно отметить, что в целом обособленные и рассмотренные нами проблемы в текущей непростой экономической ситуации застав-

ляют говорить о необходимости поиска компромиссного решения. С одной стороны, нельзя отказываться от предложенного законодателем уровня гарантий, предоставляемых работнику в сфере оплаты труда, а с другой стороны, также необходимо создавать условия для эффективного функционирования работодателей, которые были бы в состоянии обеспечить достойную и своевременную заработную плату своим работникам.

В заключении, мы отметим главную истину: то, что завоевывалось народом на протяжении многих лет, должно быть защищено правом по сей день.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (в ред. ФЗ от 17.04.2017 № 71-ФЗ,) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

3 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. ФЗ от 01.06.2017 № 104-ФЗ) // Российская газета. – 2001. – № 256.

4 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 438-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (1 часть). – Ст. 3.

5 Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. ФЗ от 02.06.2016 № 164-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.

6 Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» // Российская газета. – 2016. – № 149.

7 Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Российская газета. – 2016. – № 149.

8 Федеральный закон от 19 декабря 2016 г. № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 52 (Часть

V). – Ст. 7509.

9 Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями) // Российская газета. – 2008. – № 170.

10 Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2016 г. № 1339 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 51. – Ст. 7391.

II Специальная литература

11 Алексеев, Ю. Бедных все больше. Спасет ли ситуацию очередной перерасчет / Ю. Алексеев // Ваше право. – 2015. – № 16. С. 3.

12 Алексеенко, П. Г. Трудовое право России: история, современность, перспективы: моногр. / П. Г. Алексеенко. – Благовещенск : Изд-во Амур.гос. ун-та, 2016. – 92 с.

13 Горбарец, С. Минимум для регионов. МРОТ будут повышать поэтапно / С. Горбарец // Ваше право. – 2015. – № 15. – С. 5.

14 Гуревич, А. Заработная плата прежде и теперь / А. Гуревич. – М., 1923. – С. 17–28.

15 Законодательная охрана труда / под ред. М. Туган-Барановского. – СПб. : Изд. М. И. Водовозовой, 1901.

16 История отечественного государства и права: учебник / под ред. Л. Е. Лаптева. – М. :Юрайт, 2013. – 178 с.

17 Исаев, И. А. История государства и права России: учебник. / И. А. Исаев. – М. : Проспект, 2010. – С. 116-117.

18 История государства и права России: учебник / под ред. В. Е. Руба-

ника. – М. :Юрайт, 2012. – 475 с.

19 Капелюшников, Р. И. Причины задержек заработной платы: микроэкономический подход / Р. И. Капелюшников. – 2001 // Проблемы прогнозирования. – 2001. – №3. – С.117-132.

20 Климантова, Г. И. Мухетдинова Н. М. Политика доходов и уровень жизни населения России в 1990-е годы / Г. И. Климантова, Н. М. Мухетдинова // Проблемы развития человеческого потенциала в деятельности Совета Федерации / Информационно-аналитическое управление Аппарата Совета Федерации ФС РФ. – 2001 . – С. 23.

21 Курс российского трудового права: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд. СПб ун-та, 1996. – Т.2. – 43 с.

22 Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – Т.2. – 1151 с.

23 Мощная, О. В. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации / О. В. Мощная, Л. А. Чиканова // Журнал российского права. – 2016. – № 6.

24 Николаенко, С. Заработная плата и система социального обеспечения / С. Николаенко, Я. Лиссоволик, Р. МакФаркар // Обзор экономики России. Основные тенденции развития. 1997 г. IV: Пер. с англ. – М., 1998. – С. 75-89.

25 Пашерстник, А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. – М., 1949. – С. 189–214.

26 Смольякова, Т. Доходы уходят в минус / Т. Смольякова // Российская газета. – 2015. – С. 1, 5.

27 Трудовое право России: учебник / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. – М. : КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. – VIII. – 648 с.

28 Чеканов, Е. Регулирование заработной платы как элемент социальной политики: Автореф. дис. / Е. Чеканов. – М., 2004.

29 Эрл, Дж. Понимание задолженности по заработной плате в России / Дж. Эрл, К. С. Сабирьянова // WorkingPaper: Пер. с англ. – 1998.

III Историко-правовые акты

30 Кодекс законов о труде РСФСР 10 декабря 1918 года (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.

31 Кодекс законов о труде РСФСР от 30 октября 1922 года (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.

32 Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09 декабря 1971 года (утратил силу) // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

33 Постановление ВЦИК от 09 ноября 1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») // Собрание узаконений РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.

34 Отчет Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов за 1919 г. – М., 1920. – С. 61–62.

IV Электронные ресурсы

35 Амурская служба новостей АСН24 [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 17.11.2016. – Режим доступа : <http://asn24.ru/news/crime/31418/>. – 26.04.2017.

36 ДВновости.Ру [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 21.03.2017. – Режим доступа : <http://www.dvnovosti.ru/khab/2017/03/21/63870/>. – 06.06.2017.

37 История развития трудового права России [Электронный ресурс] // Legalmap.ru. – Режим доступа : <http://legalmap.ru/articles/tp/total/istoriya-trud-prava/>. – 3.11.2016.

38 Карьерист.Ру: «6 вопросов о МРОТ» [Электронный ресурс] // Карьерист.Ру : офиц. сайт. – 16.05.2017. – Режим доступа : <https://careerist.ru/news/6-voprosov-o-mrot-glavnoe-o-minimalke-i-prozhitochnom-minimume.html>. – 20.05.2017.

39 Коммерсант.Ру [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 16.04.2015. – Режим доступа : <http://www.kommersant.ru/doc/2710214>. – 26.04.2017.

40 Коммерсант.Ру [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 08.06.2017. – Режим доступа : <https://www.kommersant.ru/doc/3320056>. – 09.06.2017.

41 Налог на доход физических лиц (НДФЛ) в США: как рассчитать и как платить [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://oknovusa.com/nalog-na-dohod-fizicheskikh-lits-ndfl-v-ssha-kak-rasschitat-i-kak-platit/>. – 01.06.2017.

42 Новая Газета.Ру [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 29.05.2017. – Режим доступа : <https://www.novayagazeta.ru/news/2017/05/29/131962-stroitelivostochnogo-nachali-zabastovku-iz-za-nevyplaty-zarplaty>. - 06.06.2017.

43 Новости Следственного комитета РФ [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 30.03.2017. – Режим доступа : <http://sledcomrf.ru/news/283795-direktor-ooo-neftestroyremont-priznana.html>. - 07.06.2017.

44 О поручениях по итогам обсуждения в Государственной Думе отчёта Правительства о результатах работы в 2016 году [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правительства РФ. – 02.05.2017. – Режим доступа : <http://government.ru/orders/selection/401/27479/>. – 10.05.2017.

45 Общий толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://tolkslovar.ru/p22125.html>. – 3.11.2016.

46 Переход России к рыночной экономике [Электронный ресурс] // Федеральный портал Protown.ru. – Режим доступа : <http://www.protown.ru/information/hide/6590.html>. - 14.12.2016.

47 Проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты (в части установления минимальных гарантий по оплате труда работников)» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

48 Прожиточный минимум в 2017 году [Электронный ресурс] // Юридическая-Консультация.Ру. – Режим доступа : <https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/prozhitochnyj-minimum.html#oblasti>. – 10.05.2017.

49 Путеводитель по кадровым вопросам. Заработная плата. Ответственность за невыплату заработной платы [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

50 Путин: МРОТ должен достичь уровня прожиточного минимума [Электронный ресурс] // Российская газета: офиц. сайт. – 11.04.2012. – Режим

доступа : <https://rg.ru/2012/04/11/mrot-anons.html>. - 19.02.2017.

51 Реформы начала 90-х: шок как плата за рыночную экономику [Электронный ресурс] // РИА новости. – 26.12.2011. Режим доступа : <https://ria.ru/economy/20111226/527008949.html>. - 12.01.2017.

52 Рябинин, С. МРОТ сравниют с прожиточным минимумом [Электронный ресурс] // Yodnews.ru: офиц. сайт. – 11.05.2017. – Режим доступа : <https://yodnews.ru/articles/money/mrot-sravnyayut-s-prozhitochnym-minimumom/>. – 16.05.2017.

53 Система налогообложения в США [Электронный ресурс]. – 13.10.2014. – Режим доступа : <http://www.fin-eco.ru/2014/10/sistema-nalogooblozheniya-v-ssha.html>. - 01.06.2017.

54 Соборное уложение 1649 года царя Алексея Михайловича [Электронный ресурс] // Библиотекарь.Ру: офиц. сайт. – Режим доступа : www.bibliotekar.ru/sobornoe-ulozhenie-1649/. – 19.02.2017.

55 Стратегии бизнеса: аналитический справочник [Электронный ресурс] // AUP.Ru : Административно-Управленческий портал. – М., 1998. – Режим доступа : <http://www.aup.ru/books/m71/pril2.htm>. – 05.06.2017.

56 Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Амурской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – Режим доступа : http://amurstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/amurstat/resources/f3148c804789fca7a32da7ed3bc4492f/28_2_1.htm. - 08.06.2017.

57 Трегубова, Е. МРОТ приравняют к прожиточному минимуму. Что изменится в жизни россиян? [Электронный ресурс] // Аргументы и факты: офиц. сайт. – 02.05.2017. – Режим доступа : http://www.aif.ru/money/economy/mrot_priravnyayut_k_prozhitochnomu_minimumu_chno_izmenitsya_v_zhizni_rossiyan. - 05.05.2017.

58 Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/95.htm. - 06.06.2017.

59 Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа :http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/poverty/. – 10.06.2017.

V Материалы судебной практики

60 Приговор Кайтагского районного суда Республики Дагестан от 29 марта 2017 года №1-14/2017г [Электронный ресурс] // Официальный сайт Кайтагского районного суда Республики Дагестан. – Режим доступа :https://kaitagskiy--dag.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=78522889&delo_id=1540006&text_number=1. – 10.05.2017.

61 Апелляционное определение Амурского областного суда от 25 июня 2016 г. № 33АП-4863/16 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».