

Министерство науки и высшего образования 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

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

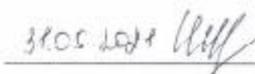
И.о. зав. кафедрой

Т.В. Зайцева  
« 25 » Мая 2021г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Правовое регулирование оплаты труда

Исполнитель  
студент группы 62136

31.05.2021 

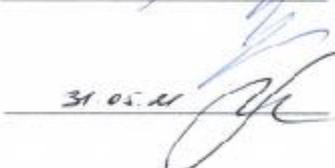
Е. Е. Швачко

Руководитель  
к.ю.н., доцент

31.05.2021 

П. Г. Алексеев

Нормконтроль

31.05.21 

О. В. Громов

Благовещенск 2021

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. зав. кафедрой  
Т. В. Зайцева  
« 30 10 2020 г. »

**ЗАДАНИЕ**

К выпускной квалификационной работе студентки Е. Е. Шевченко.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Правовое регулирование оплаты труда.

(утверждено приказом от 05.04.2020 г. № - 858 уч.)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 30.05.2021 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция Российской Федерации, ТК РФ, ГК РФ, УК РФ, СК РФ, научная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1. Правовые основы регулирования оплаты труда в Российской Федерации. 2. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда.

5. Перечень материалов приложения: нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе: нет.

7. Дата выдачи задания: 30 октября 2020 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Александров Павел Григорьевич, доцент, канд. юрид. наук.

Задание принял к исполнению: 30.10.2020 г.

  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 58 с., 34 источника.

### МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА, ЗАЩИТА ОТ БЕЗРАБОТИЦЫ, РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ПО ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Целью работы является анализ правового регулирования оплаты труда по трудовому законодательству Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- раскрыть заработную плату, как правовую категорию в соответствии с трудовым законодательством;
- охарактеризовать виды, формы и системы оплаты труда;
- изучить основные государственные гарантии по выплате заработной платы;
- рассмотреть правовую защиту заработной платы;
- проанализировать понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда;
- предложить пути совершенствования трудового законодательства в части оплаты труда.

Объектом исследования работы являются нормы Трудового кодекса Российской Федерации, посвященные регулированию заработной платы.

Предметом исследования является правовое регулирование заработной платы.

Степень научной разработанности проблемы. Понятие оплаты труда широко используется в юридической науке и правоприменительной практике. Отдельные проблемы правового регулирования оплаты труда неоднократно рассматривались в правовой науке.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Правовые основы регулирования оплаты труда в Российской Федерации	9
1.1 Заработная плата, как правовая категория в соответствии с трудовым законодательством	9
1.2 Виды, формы и системы оплаты труда	14
1.3 Основные государственные гарантии по выплате заработной платы	21
2 Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда	28
2.1 Правовая защита заработной платы	28
2.2 Понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда	35
2.3 Совершенствование трудового законодательства в части оплаты труда	41
Заключение	51
Библиографический список	55

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ФЗ – Федеральный закон;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда;

КЗоТ – Кодекс законов о труде;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

СК РФ – Семейный кодекс Российской Федерации;

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации .

## ВВЕДЕНИЕ

Согласно ст. 37 Конституции 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 труда, а также право на защиту от безработицы. При этом принудительный труд запрещен.

Правовое регулирование заработной платы, прежде всего необходимо отметить, что нормы, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют правовой институт отрасли трудового права. Заработная плата является основным понятием обозначенного правового института. Оплата труда, как основная категория трудового правоотношения, является центральным объектом исследований на протяжении всей истории формирования и развития отрасли трудового права.

Регулирование оплаты труда осуществляется различными способами, разнообразие которых обусловлено особенностями отечественного трудового права, сформировавшегося под влиянием совокупности политических, экономических и социальных факторов.

**Актуальность** темы обусловлена тем, что правовое регулирование оплаты труда является необходимым условием защиты конституционного права человека на получение вознаграждения за свой труд и создания условий для наиболее полного удовлетворения своих потребностей. Обеспечение права каждого работника на своевременное и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи.

**Целью** работы является анализ правового регулирования оплаты труда по трудовому законодательству Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить **ряд задач:**

- раскрыть заработную плату, как правовую категорию в соответствии с трудовым законодательством;

- охарактеризовать виды, формы и системы оплаты труда;
- изучить основные государственные гарантии по выплате заработной платы;
- рассмотреть правовую защиту заработной платы;
- проанализировать понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда;
- предложить пути совершенствования трудового законодательства в части оплаты труда.

**Объектом** исследования работы являются нормы Трудового кодекса Российской Федерации, посвященные регулированию заработной платы.

**Предметом** исследования является правовое регулирование заработной платы.

**Степень научной разработанности проблемы.** Понятие оплаты труда широко используется в юридической науке и правоприменительной практике.

Отдельные проблемы правового регулирования оплаты труда неоднократно рассматривались в правовой науке. В дипломной работе также используются работы ученых в сфере трудового и других отраслей права, комментарии к трудовому законодательству, учебники трудового права.

**Цель и задачи исследования** вытекают из актуальности и степени научной разработанности проблемы.

Целью представленной работы выступает комплексный теоретико-правовой анализ проблем оплаты труда, проведенный по следующим направлениям:

- всесторонний анализ правовых актов, действующих в Российской Федерации как источников правового регулирования оплаты труда;
- выявление сущности и значения оплаты труда как института трудового права;
- рассмотрение проблем применения права в области реализации норм об оплате труда.

В рамках данных направлений предполагается решить следующие задачи:

- выявить тенденции развития норм российского законодательства об оплате в свете их унификации с нормативными актами МОТ;
- определить понятие, формы, виды, системы, сущность и значение оплаты труда
- проанализировать законодательство Российской Федерации об оплате труда, судебную практику.

**Методологической основой исследования** является диалектический метод. В ходе исследования использовались обще- и частнонаучные, а также специальные методы познания.

Общими явились методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения. В качестве общенаучных методов, с помощью которых проводилось исследование, использовались метод структурного анализа, системный и исторический методы. В качестве частнонаучного метода выступил конкретно-социологический. К специальным методам, использовавшимся в работе, следует отнести формально-юридический метод, исторический, сравнительно-правовой методы.

**Эмпирическая база исследования** построена на нормативном материале и судебной практике.

Нормативную основу составили: Конституция РФ,<sup>1</sup> федеральное законодательство, затрагивающее вопросы оплаты труда, положения международных договоров. Судебная практика представлена решениями федеральных судов.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что оно представляет собой одну из попыток комплексного теоретико-правового анализа оплаты труда как одного из институтов трудового законодательства.

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

# 1 ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## 1.1 Заработная плата, как правовая категория в соответствии с трудовым законодательством

Конституция Российской Федерации в качестве одного из основных прав и свобод человека и гражданина закрепила право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Механизм реализации этого конституционного права закреплен в ТК РФ через определение оплаты труда.

Как категория трудового права заработная плата устанавливает основные права и обязанности участников трудовых отношений - работника и работодателя. Конкретизация данных трудовых отношений происходит на основе достигнутого соглашения по установлению заработной платы работнику при заключении с работодателем трудового договора, придающего условиям трудового договора, в том числе по оплате труда, обязательную силу.

Заработная плата является основным источником доходов большей части населения:

- от ее размеров, регулярности и своевременного получения зависит благосостояние практически каждой семьи;
- по показателям величины заработной платы можно получить представление об уровне и качестве жизни в той или иной стране.

Основные понятия сформулированы с учетом международно-правовых договоров и соглашений: Конвенции Международной организации труда № 95 «Об охране заработной платы» (далее - Конвенция), Международного пакта об экономических.

В Конвенции сформулировано, что понятие «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением

или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

В силу статьи 129 ТК РФ термины «оплата труда» и «заработная плата» являются синонимами. Согласно действующему законодательству под заработной платой (оплата труда работника) подразумевается 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).

Базовые понятия «оплата труда» и «заработная плата» по трудовому законодательству существенно отличались друг от друга. Одни авторы считали их синонимами, другие соотносили их как родовое понятие (оплата труда) и основной элемент родового понятия. Говоря о неточности используемой в ТК РФ терминологии, А. Нуртдинова приводила убедительные доводы в пользу того, что недопустимо определять оплату труда как систему отношений, т.к. «между работником и работодателем возникают лишь те общественные отношения, которые указаны в ст. 1 ТК РФ. Самостоятельной системы отношений по установлению и выплате заработной платы существовать не может, поскольку права и обязанности по оплате труда возникают у сторон трудового правоотношения как один из его элементов в силу возмездного характера труда»<sup>2</sup>.

Заработная плата рассматривается как элемент трудового правоотношения, так как она отражает его возмездный характер, поскольку в определениях

---

<sup>2</sup> Нуртдинова А. Ф. Оплата и нормирование труда // Трудовое право. 2004. № 4 - 5. С. 74.

понятий «трудового отношения» и «трудового договора» подчеркивается, что трудовая функция выполняется за плату.

Таким образом, исходя из содержания части 1 статьи 129 ТК РФ, раскрывающей понятие заработной платы (оплаты труда), можно выделить три составляющие заработной платы, различные по своему содержанию, целям и основаниям начисления, а именно:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

В экономической теории существует две основных концепции, которые определяют природы заработной платы:

- заработная плата – это цена труда. Ее динамика и величина образуются под влиянием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;
- заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением<sup>3</sup>.

Выделяют факторы, которые влияют на заработную плату:

- спрос и предложение. В данном случае все зависит от востребованности какой-либо профессии на рынке труда или отдельном предприятии. Если в той или иной сфере производства отслеживается экономический упадок, работающие в ней будут получать меньше. Соответственно, если экономический рост, то больше;
- квалификация. Естественно, что работник с наиболее высоким уровнем мастерства получает больше. На данный фактор влияет и образование;
- возраст. Считается, что наиболее заинтересованы в повышении заработной платы люди в возрасте от 24 до 45 лет. Они готовы тратить максимальное

---

<sup>3</sup> Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. Центр экономики и маркетинга. М. 2019. С. 47.

количество сил и времени на работу. Поэтому работодатели отдают предпочтение именно им;

- пол. Считается, что у женщин на первом месте дети и семья, а затем уже работа. Следовательно, она не может отдавать максимум сил производству;

- форма оплаты труда. Сдельная и повременная оплаты не всегда эффективны. Наиболее предпочтительны формы, где оценивается труд конкретного человека, его ответственность и инициатива, вклад в дело;

- стимулирование труда. Чем лучше человек работает, тем больше платят. Имеются в виду различные премии, поощрения, бонусы. Иногда их размер может достигать до 40 % от основной заработной платы.

Заработная плата выполняет несколько функций<sup>4</sup>:

- воспроизводственная функция, заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, другими словами поддержание, и даже улучшение условий жизни работника, который должен быть в состоянии жить нормально жизнью (платить за квартиру, питание, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдохнуть от работы, с целью восстановления сил, необходимых для работы. Кроме того, работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Следовательно, начальное значение этой функции, ее определяющая роль по отношению к другим;

- социальная функция, изредка выделяется из воспроизводственной, несмотря на то, что является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как источник основных доходов должна давать возможность человеку воспользоваться следующим набором социальных благ: медицинские услуги, получение образования, качественный отдых, воспитание детей в системе до-

---

<sup>4</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. М.: Проспект, 2019. С. 54.

школьного образования, также обеспечение безбедного существования, работающего в пенсионном возрасте;

- стимулирующая функция важна с позиции руководства компании: нужно стимулировать работника к трудовой деятельности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели способствует установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда;

- работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большей заработной платы, поскольку более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для производства качественной продукции, повышения производительности труда. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности компании;

- статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Статус – это положение человека в какой-либо системе социальных связей и отношений. Статус занятости – расположение работника по отношению к другим работникам как по горизонтали, так и по вертикали. Следовательно, размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда;

- функция регулирования - это регулирование рынка труда и рентабельности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник найдется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его прибыльность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и любой другой рынок, рынок труда имеет законы ценообразования на рабочую силу;

- функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму

. Заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, влияет на динамику национального производства, совокупный спрос и структуру. Эта функция позволяет регулировать заработную плату, чтобы установить рациональные пропорции между товарным спросом и предложением;

- производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в издержках на рабочую силу и в совокупных издержках производства. Эта доля позволяет установить степень стоимости рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, потому что только живой труд приводит в движение овеществленный труд, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных сеток и ставок (окладов), доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

## **1.2 Виды, формы и системы оплаты труда**

Виды оплаты труда: основная и дополнительная.

Основная заработная плата начисляется за проработанное время, количество и качество выполняемых работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, за сверхурочную работу, за работу в ночное время.

Дополнительная заработная плата начисляется за время, не проработанное на предприятии, когда работник на предприятие не являлся, но в установленных законом случаях получает оплату за это время: оплата очередных отпусков, льготных часов подростков, за время выполнения государственных обязанностей, выходное пособие.

Размер оплаты труда складывается из нескольких элементов<sup>5</sup>:

- вознаграждения за труд в соответствии с фактически отработанным временем, напрямую зависящим от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

---

<sup>5</sup> Киселев И. Я. Сравнительное международное трудовое право. М.: Дело, 2019. С. 76.

- компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера);

- стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат).

Трудовое законодательство предполагает, что заработная плата каждому работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором и действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Собственно под системой оплаты труда следует понимать:

- размеры тарифных ставок;
- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры доплат и надбавок компенсационного характера.

В доплаты и надбавки компенсационного характера, формирующие систему оплаты труда, наряду с прочими, включаются:

- доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- системы доплат и надбавок стимулирующего характера;
- системы премирования, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за:

- профессиональное мастерство, классность;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- руководство бригадой;
- выслугу лет (стаж работы);
- ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка;
- работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- другие подобные выплаты.

Надбавки к зарплате в виде коэффициентов и процентных надбавок в местностях, где законодательно установлено применение таких коэффициентов. Повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Различают формы оплаты труда: повременная, сдельная, аккордная. Каждая из них может иметь системы оплаты труда.

При повременной форме оплаты труда зарплата начисляется за фактически отработанное время независимо от количества выполненных работ на основании табелей учета рабочего времени согласно окладам, утвержденным в штатном расписании. Первичным документом при повременной оплате служат табели.

Повременная форма имеет свои системы:

- простая повременная система – характеризуется установлением месячных должностных окладов в зависимости от квалификации работников и стажа работы;

- повременно-премиальная система – в дополнение к тарифной ставке работникам выплачиваются премии за достижения определенных показателей в труде.

При сдельной форме оплаты труда зарплата работнику начисляется за фактически выполненную работу на основании нарядов. Сдельная форма предусматривает зависимость заработка от количества изготовленной продукции в соответствии с установленными расценками. Расценка определяется делением тарифной ставки на норму выработки.

Сдельная форма оплаты труда имеет свои системы<sup>6</sup>:

- прямая сдельная система – оплата труда рабочих зависит от количества произведенных изделий и установленных твердых расценок;

- сдельно-премиальная система - сдельная зарплата увеличивается на сумму премии за конкретные показатели деятельности (перевыполнение норм выработки);

---

<sup>6</sup>Киселев И. Я. Сравнительное международное трудовое право. М.: Дело, 2019. С. 88.

- сдельно-прогрессивная – изделия, произведенные в пределах норм выработки, оплачиваются по прямым расценкам, сверх норм – по повышенным расценкам в соответствии с установленной шкалой.

Аккордная форма – оплата производится за комплекс работ, который должен быть выполнен в определенный отрезок времени.

Оплата труда может быть организована с применением элементов тарификации. Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Бестарифная модель – рассчитывается заработок бригады умножением объема выполненных работ на установленный норматив оплаты. Заработок работника зависит от коэффициента, определяющего его долю в общем фонде заработной платы.

Порядок оплаты времени простоя регламентируется ст. 157 ТК РФ. Простоем для целей трудового законодательства признается временная

приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Порядок оплаты времени простоя ставится законодателем в зависимость от причины простоя, в частности:

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

- время простоя по вине работника не оплачивается.

Брак, возникший не по вине работника, оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Оплата часов ночной работы (с 22 до 6 ч.). В соответствии со статьей 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В настоящее время минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) установлен постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», в соответствии с которым он составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Продолжительность ночной работы (смены) сокращается на 1 час.

Оплата часов сверхурочной работы. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы. Сверхурочные ра-

боты не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 ч. в год. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

К сверхурочным работам и к работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет, работники других категорий, установленных законодательством.

Оплата работы в выходные и праздничные дни. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

Оплата перерывов в работе кормящих матерей. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, установлены дополнительные перерывы. Время этих перерывов засчитывается в счет рабочего времени и подлежит оплате в размере среднего заработка.

Оплата очередных отпусков. В силу статьи 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный оплачиваемый отпуск складывается из основного и дополнительных отпусков.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

Вопрос о том, должен ли быть предоставлен указанный дополнительный отпуск, решается исходя из результатов аттестации рабочего места по условиям труда.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска обычно составляет 28 календарных дней. Продолжительность основного отпуска увеличивается до 31 календарного дня, если возраст сотрудника не превышает 18 лет (ст. 267 ТК РФ), до 30 календарных дней, если работник является инвалидом. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Если с сотрудником заключен срочный трудовой договор на срок до двух месяцев или для выполнения сезонных работ, отпуск предоставляется в рабочих днях (два рабочих дня за каждый месяц работы).

Наряду с ежегодным оплачиваемым отпуском, работник вправе воспользоваться отпуском без сохранения заработной платы. Такой отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в связи с семейными обстоятельствами или иными уважительными причинами.

Право на отпуск работникам предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. В то же время по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения этого срока. Кроме того, до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- лицу, работающему по совместительству, если в это время он находился в отпуске по основному месту работы.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в

любое время рабочего года (конкретного работника) в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков по графику.

### **1.3 Основные государственные гарантии по выплате заработной платы**

Статья 130 ТК РФ устанавливает систему государственных гарантий по оплате труда работников, которая включает в себя следующее<sup>7</sup>:

1. Российской Федерации. Величина МРОТ предусматривается статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Согласно действующей редакции названной нормы федерального законодательства МРОТ с 01 января 2020 года составляет 12 130 рублей в месяц. При этом с 01 января 2019 года и далее ежегодно с 01 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. Так, с 01 января 2020 года Приказом Министерства труда России от 09.08.2019 № 561н установлен МРОТ в размере 12 130 рублей в месяц.

2. Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. В соответствии со статьей 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает в себя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В зависимости от источника финансирования индексация заработной платы осуществляется различными способами:

- в организациях, финансируемых из федерального бюджета, - устанавливается в федеральных законах и актах федеральных органов исполнительной власти;
- в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, - устанавли-

---

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

вается актами органов государственной власти соответствующих субъектов;

- в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - актами органов местного самоуправления;

- в иных организациях - может быть установлен отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором или локальным нормативным актом.

ТК РФ не устанавливает требований к механизму (порядку) индексации.

Так, например, индексация заработной платы работников государственных учреждений города Москвы бюджетной сферы осуществлена в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 24.12.2018 № 1680-ПП с 01 января 2019 года размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Москвы, на которых не распространяется действие положений указов Президента РФ в части проведения мероприятий по доведению оплаты труда до соответствующего уровня, повышены на 4,9 %.

3. Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.

Статья 138 ТК РФ предусматривает общие и специальные правила, касающиеся ограничения размера удержаний из заработной платы работника. Она имеет гарантийный характер, обеспечивая выплату работнику определенной суммы заработной платы, достаточной для удовлетворения его основных жизненных потребностей.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Исключения составляют следующие случаи: при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей; при возмещении вреда, причиненного здоровью; при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;

при возмещении за ущерб, причиненный преступлением. В перечисленных случаях размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 %.

Вместе с тем согласно разъяснениям Конституционного Суда РФ Постановлению от 01.02.2019 № 7-П нельзя удерживать алименты с компенсации за использование личного автомобиля для служебных целей<sup>8</sup>. Данную компенсацию платят в силу требований ст. 188 ТК РФ.

Предельная сумма налогов и сборов, возможных к взысканию в соответствии с Федеральным законом от 27.12.2018 № 539-ФЗ «О внесении изменения в статью 9 Федерального закона «Об исполнительном производстве», не должна превышать 100 тыс. рублей<sup>9</sup>.

1. Ограничение оплаты труда в натуральной форме. К числу государственных гарантий по оплате труда ТК РФ относит и ограничение оплаты труда в натуральной форме. Введение наряду с денежной и неденежной формы заработной платы расценивается в обществе неоднозначно, очевидно, только жизнь покажет, насколько данное решение законодателя отвечает потребностям практики и интересам работников. Однако во всех случаях размер неденежной формы заработной платы не может быть выше 20% от начисленной месячной заработной платы.

2. Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. Статья ГК РФ предусматривает удовлетворение требований кредиторов ликвидируемого юридического лица. Так, при ликвидации юридического лица после погашения текущих расходов, необходимых для осуществления ликвидации, требования его кредиторов удовлетворяются в следующей очередности: в первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо

---

<sup>8</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 01.02.2019 № 7-П «По делу о проверке конституционности подпункта «п» пункта 2 Перечня видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, в связи с жалобой гражданина Г.А. Белоскова». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>9</sup> Федеральный закон от 27.12.2018 № 539-ФЗ «О внесении изменения в статью 9 Федерального закона «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 53 (часть I). Ст. 8465.

несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору.

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.

Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 утверждено Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - Положение). Положение устанавливает порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за соблюдением требований законодательства Российской Федерации по обеспечению доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда в установленной сфере деятельности.

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

На территории Российской Федерации действует Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», регулирующий отношения в области организации

и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля и защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля.

4. Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В силу ст. 142 ТК РФ работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в части ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом согласно пункту Постановления Президиума Верховного Суда от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой<sup>10</sup>.

Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном статьей 236 ТК РФ. Статья 236 ТК РФ определяет порядок наступления материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, полагающихся работнику.

Работодатель выплачивает полагающиеся работнику выплаты с начисленными процентами в случаях:

- невыплаты заработной платы;

---

<sup>10</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

- неоплаты отпуска;
- неосуществления выплат при увольнении.

Работодатель обязан выплатить задержанные суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Под ключевой ставкой понимается процентная ставка по основным операциям Банка России по регулированию ликвидности банковского сектора. Является основным индикатором денежно-кредитной политики. Была введена Банком России 13 сентября 2013 г.

Часть 6 статьи 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее - КоАП РФ) предусматривает административную ответственность 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 воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей:

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
- на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Статья 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) предусматривает ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

Объективная сторона преступления заключается в деянии в виде невыплаты (бездействие) свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат.

Субъективная сторона формальных составов преступлений основного состава преступления характеризуется виной в виде прямого умысла. Субъективная сторона материального состава преступления характеризуется двумя формами вины. Отношение к деянию характеризуется умыслом, а к последствиям - неосторожностью. Обязательным признаком субъективной стороны состава преступления является мотив - корыстная или иная личная заинтересованность. Субъект преступления - специальный - руководитель организации, работодатель - физическое лицо, руководитель филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации.

5. К государственным гарантиям тк РФ относят и обеспечение регулярности выплаты заработной платы. Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Конкретные дни выдачи заработной платы устанавливаются коллективным договором либо правилами внутреннего трудового распорядка, либо трудовым договором.

## 2 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

### 2.1 Правовая защита заработной платы

Правовая защита заработной платы осуществляется ТК РФ.

В ст. 136 ТК РФ сохранен ранее действовавший порядок (ст. 96 КЗоТ РФ), согласно которому заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Однако установленный ст. 96 КЗоТ РФ порядок выплаты заработной платы дважды в месяц повсеместно трансформировался таким образом, что работникам выплачивался в определенный день месяца аванс, а полностью начисление заработной платы и расчеты по ней производились по итогам этого, истекшего месяца, также в определенный день.

Сохранив текст ст. 96 КЗоТ РФ, согласно которому заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, ст. 136 ТК РФ, тем не менее, существенно изменила сложившийся порядок начисления и выплаты заработной платы, отменив выплату аванса.

Дело в том, что в ст. 129 ТК РФ дано определение понятия «заработная плата», что не было сделано в КЗоТ. Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Как видим, в этом определении об авансе ничего не говорится.

А раз так, ни о каком авансе речь идти не должна: не реже чем каждые полмесяца работнику следует выплачивать именно заработную плату, которая является вознаграждением за уже проделанную работу. Другими словами: каждые полмесяца работнику следует начислять заработную плату по итогам его труда, полностью производить с ним расчет за этот период<sup>11</sup>.

Если же в организации применяется понедельная оплата труда, полный расчет по заработной плате должен производиться еженедельно.

---

<sup>11</sup> Нуртдинова А. Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование // Право и экономика. 2019. № 7. С. 290.

В эти же сроки - два раза в месяц или еженедельно - администрация организации должна выдавать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Согласно ранее действовавшему порядку (ст. 100 КЗоТ РФ) всем работникам, труд которых оплачивался сдельно, администрация обязана была выдавать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки, в которых записывались условия труда и расчеты по заработной плате.

Практически эта норма соблюдалась не всегда, на многих предприятиях получили распространение так называемые расчетные листки, в которых проводились расчеты по заработной плате работника по итогам истекшего месяца.

Теперь на смену расчетной книжке пришли расчетные листки, которые должны выдаваться всем работникам, а не только тем, труд которых оплачивался сдельно. Мало того, расчетные листки должны выдаваться, как это следует из текста части первой ст. 136, при выплате заработной платы за соответствующий период, т.е. два раза в месяц.

Возможно, если выплату аванса не относить к выплате заработной платы, то практика применения указанной статьи пойдет по тому пути, когда расчетный листок будет выдаваться при расчетах заработной платы, т.е. по итогам месяца.

Согласно ст. 13 Конвенции № 95 МОТ по охране заработной платы выплата заработной платы, когда она производится в деньгах, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают иного или если другие известные трудящимся способы не признаются более целесообразными.

Запрещается производить выплату заработной платы в тавернах и других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за

исключением тех случаев, когда заработная плата выплачивается работающим в таких учреждениях.

Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года<sup>12</sup>.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Как следует из текста ст. 137 ТК РФ, удержания из заработной платы работников допускаются лишь в случаях, предусмотренных федеральным законодательством. Никаких иных оснований для таких удержаний быть не может.

Работодатель вправе произвести удержания из заработной платы только в определенных ст. 137 случаях и не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

Счетная ошибка - это результат неверного применения правил арифметики, - не более того. Разновидностью счетной ошибки может быть, например, получение неправильного итога при сложении. Если же при подсчете суммы заработной платы были учтены содержащиеся в отчетных документах завышенные объемы выполненных работ, и работник получил не заработанные им деньги, то это не является результатом счетной ошибки.

---

<sup>12</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

В случае, когда работник оспаривает основания и размеры удержаний, работодатель не вправе производить удержания. В этом случае работодатель может обратиться в суд с иском о взыскании соответствующей суммы.

Размер удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

Порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяется Семейным кодексом РФ (ст. 70). Постановлением Правительства РФ от 18 июля 1996 г. № 841 утвержден Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей.

Как следует из текста ст. 138 ТК РФ, в случаях, указанных в ст. 137 ТК РФ, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 50 % в тех случаях, когда это предусмотрено другими федеральными законами. При этом при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Заработная плата - это суммы, выплачиваемые работнику его или ее работодателем в связи с его или ее работой. Они включают: гонорары, бонусы, комиссионные, отпускные или другие выплаты, связанные с работой сотрудника.

Обязательные выплаты, такие как установленное законом пособие по болезни и установленное законом пособие по беременности и родам.

Ваучеры на обед, подарочные жетоны и другие ваучеры фиксированной денежной стоимости, которые можно обменять на деньги, товары или услуги.

Некоторые другие виды выплат не считаются заработной платой, например:

- ссуды или авансы заработной платы;
- расходов, связанных с трудоустройством;
- пенсионные и увольнительные выплаты;

- единовременные выплаты при выходе на пенсию или в качестве компенсации за потерю должности;
- платежи натурой, кроме ваучеров или жетонов, которые могут быть обменены и имеют фиксированную денежную стоимость;
- чаевые и другие чаевые, выплачиваемые непосредственно работнику третьей стороной.

Если работодатель принимает сознательное решение не выплачивать работнику часть или всю заработную плату в соответствии с его или ее контрактом, это считается вычетом.

Право на своевременную и полную выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью работы, ее количеством и качеством является одним из основных прав работников, предусмотренных ст. 21 ТК. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях). Коллективными или трудовыми договорами могут быть предусмотрены другие формы выплаты заработной платы, если это не противоречит федеральному закону или международным договорам, заключенным Российской Федерацией. Размер неденежных выплат заработной платы не может превышать двадцати процентов от общей суммы заработной платы.

Согласно ст. 133 ТК ежемесячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормативы (трудовые обязанности) за данный период времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Статья 134 ТК предусматривает индексацию заработной платы. Для бюджетных предприятий порядок индексации устанавливается законом; для коммерческих предприятий этот порядок установлен в коллективных договорах и других документах уровня предприятия<sup>13</sup>.

Установлены системы оплаты труда, тарифные ставки, заработная плата и различные виды выплат:

---

<sup>13</sup> Маврин С. П. Правовые средства управления трудом на предприятии. Ленинград, 2019. С. 233.

- работники бюджетных предприятий - законами и иными правовыми актами;

- работники предприятий с комбинированным (бюджетным и прибыльным) финансированием - законами, иными правовыми актами, а также коллективными договорами и другими инструментами уровня предприятия;

- работники других предприятий - коллективными договорами, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций и другими инструментами уровня предприятия (статья 135 ТК).

Заработная плата выплачивается не реже одного раза в две недели (статья 136 ТК).

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных ТК и другими федеральными законами. Согласно ст. 137 ТК удержания из заработной платы в счет погашения задолженности работника перед работодателем могут производиться в следующих случаях:

- на возврат аванса за невыполненным работником работу;

- для выплаты аванса работнику, отправляющемуся в командировку или переезд в другое место, или связанных с этим экономических расходов, которые не были потрачены или не возвращены в установленный срок;

- вернуть работнику дополнительные суммы, уплаченные в результате ошибок бухгалтерского учета;

- для компенсации дней, взятых в качестве отпуска, если работник увольняется до конца рабочего года, и он или она уже израсходовали свой ежегодный отпуск.

При каждой выплате заработной платы сумма всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, специально предусмотренных федеральным законом, последняя может составлять 50 %. Если удержание из заработной платы производится по нескольким исполнительным документам, за работником непременно удерживается 50 % заработной платы<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Иванова Г. Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник. 2019. № 7. С. 90.

Работодатель, задерживающий выплату заработной платы или иным образом нарушающий правила, регулирующие выплату заработной платы, несет ответственность в соответствии с ТК и другими федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы более чем на пятнадцать дней работник имеет право приостановить работу до выплаты причитающейся заработной платы, уведомив об этом работодателя в письменной форме. В случае нарушения установленного порядка выплаты заработной платы, отпусков, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику, - споры относительно того, правильно ли работодатель рассчитал общую сумму причитающейся заработной платы, подлежат разрешению в соответствии с договорным правом в гражданских судах или, альтернативно, в случае прекращения трудовых отношений, в судах по трудовым спорам.

Любой работник, который считает, что он или она потерпели незаконное удержание из заработной платы, может подать жалобу в суд по трудовым спорам. Это применяется независимо от стажа работы работника.

Эти жалобы должны быть поданы в течение 3 месяцев, начиная с даты незаконного удержания (включительно). Они также могут быть произведены в течение 3 месяцев, начиная с последнего в серии удержаний. Если это невозможно, эти жалобы могут быть поданы в течение дополнительного периода, который суд сочтет разумным.

Согласно ст. 11 ТК нормы трудового законодательства Российской Федерации применяются ко всем работникам, вступившим в трудовые отношения с работодателями. Применение ТК и других нормативных правовых актов о труде обязательно на всей территории Российской Федерации для всех предприятий (юридических и физических лиц) независимо от их правового статуса и формы собственности.

В случаях, когда суд<sup>15</sup> установит, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения, применяются положения

---

<sup>15</sup> Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. М.: Экзамен. 2017. С. 176.

трудового права.

Нормы трудового законодательства Российской Федерации распространяются также на трудовые отношения с иностранцами и лицами без гражданства, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

## **2.2 Понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда**

В связи с текстом ст. 142 ТК РФ обратим внимание на следующее.

Во-первых, Работодатель и (или) его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут за это ответственность согласно ст. 419 ТК РФ. Они привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 192, 195), иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В частности, ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрено, что нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет его дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим.

Во-вторых, как следует из текста данной статьи, закон допускает задержку выплаты заработной платы на срок 15 дней. В то же время, согласно

ст. 4 ТК РФ принудительный труд, к которому, в частности, относится нарушение установленных сроков выплаты заработной платы, - запрещен. Об этом не мешает задуматься работодателям, их представителям, нарушающим эти сроки. Они могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, уголовной ответственности не только за задержку выплаты заработной платы, но также и за применение принудительного труда.

В-третьих, норма, согласно которой работник вправе приостановить работу в случае нарушения сроков выплаты заработной платы, введена в трудовое законодательство впервые. Естественно, судебная практика ее применения только зарождается. Тем сложнее применять положения ст. 142 в силу ее несовершенства:

- не определено правовое положение работника в период приостановки им работы: вправе ли он покинуть свое рабочее место или не вправе, обязан ли он являться на работу или не обязан?;

- не определено правовое положение работников, если приостановка носит массовый характер: обязаны они обеспечивать жизнедеятельность организации, как это имеет место при забастовках, или не обязаны?

- не определено, следует ли оплачивать время приостановки работы или не следует. Если да, то в каком размере?

На один из этих вопросов дал ответ Верховный Суд РФ. Согласно п. 57 постановления Пленума ВС от 17 марта 2004 г. № 2 при разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу ст. 142 ТК РФ работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй ст. 142), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы<sup>16</sup>. При этом необходимо учитывать, что, исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсут-

---

<sup>16</sup> Трудовое право России / под ред. А.С. Пашкова. Спб., 2019. С. 87.

ствии таковой. Поскольку ст. 142 не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу части третьей ст. 4 ТК РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относится к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

Как видим, в разъяснении Верховного Суда РФ нет ответа на один из основных для работников вопросов, выплачивается ли им или не выплачивается заработная плата в период приостановки работы?

Работодателю не следует также забывать о том, что он несет перед работниками материальную ответственность при нарушении им сроков выплаты заработной платы. Ст. 236 «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы» ТК РФ предусмотрено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм на каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором, то есть может предусматриваться и более высокая компенсация за дни, в течение которых не выплачивалась заработная плата.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера, при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной

платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

Проблема задержек выплаты заработной платы имеет место и в странах с развитой рыночной экономикой. В трудовом законодательстве некоторых стран предусмотрена особая ответственность работодателей за задержку выплаты заработной платы. В частности, в Португалии в 1986 г. был принят закон, который вступает в действие, если выплата заработной платы задерживается более чем на 30 дней, а размеры задержанной заработной платы равны месячному заработку работника, или, когда такая задержка превышает 90 дней независимо от размера невыплаченной суммы<sup>17</sup>.

В указанных случаях министр занятости по заявлению заинтересованных лиц специальным актом объявляет, что данная организация является должником своих работников. Это дает право работнику, которому задержана выплата заработной платы, приостановить действие трудового контракта, либо потребовать его прекращения с выплатой соответствующих компенсаций.

Приостановка контракта не лишает работника права на получение задержанной заработной платы с процентами. В период приостановки действия контракта заработная плата работнику не выплачивается, однако он получает пособие по безработице и другие выплаты из фондов социального обеспечения. Мало того, в этот период работник вправе устроиться на другую работу, что не отражается на его трудовых взаимоотношениях с прежним работодателем.

События могут развиваться и по другому варианту, выбранному работником. Он вправе по своей инициативе прекратить трудовые отношения с работодателем. В этом случае он получает пособия и возмещения, предусмотренные трудовым законодательством в связи с расторжением трудового договора по вине работодателя. Работник вместе с тем получает право быть принятым на государственные курсы по профессиональному обучению и переобучению.

---

<sup>17</sup> Трудовое право России / под ред. А.С. Пашкова. Спб., 2019. С. 65.

Работникам, ставшим жертвами невыплаты заработной платы, законом 1986 г. установлены льготы:

- приостановка процедуры взыскания ряда налоговых платежей;
- приостановка исполнения судебного решения о взыскании квартирной платы, если будет доказано, что просрочка оплаты за жилье вызвана задержкой выплаты заработной платы.

При нарушении установленного срока выдачи заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Обязанность выплатить указанную денежную компенсацию возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

П. обратился в Бабушкинский районный суд г. Москвы с иском к ответчику ОАО «Мостелефонстрой», указывая, что тот производил ему выплату заработка несвоевременно и не в полном размере, а после увольнения П. по собственному желанию 14.08.2010 ОАО «Мостелефонстрой» не произвело с ним окончательный расчет. В связи с этим истец просил суд взыскать с ответчика задолженность по заработной плате, неустойку за задержку выплаты заработка, компенсацию морального вреда и расходы на оплату юридических услуг.

ОАО «Мостелефонстрой» просило отказать во взыскании с него задолженности по заработной плате за август и июль 2010 года, утверждая, что она выплачена истцу в полном объеме.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что П. работал с марта 2010 года в ОАО «Мостелефонстрой» монтажником связи – спайщиком 4-го разряда на основании трудового договора, согласно п. 2.1 которого работодатель обязался выплачивать ему тарифную ставку.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы и ежегодный оплачиваемый отпуск. Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причи-

тающийся работникам заработок в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

В силу ст. 136 ТК РФ при выплате заработка работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

После увольнения П. ОАО «Мостелефонстрой» выплатило причитающуюся П. зарплату за июль и август 2010 года, что подтверждается списками перечисляемой в банк зарплаты за июль и август, выписками об операциях Сбербанка, списками перечисляемой в банк заработной платы и платежными поручениями. Поэтому во взыскании задолженности по зарплате отказано.

Однако зарплата была выплачена с задержкой. На основании ст. 236 ТК РФ при нарушении установленного срока выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже  $1/300$  действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Поэтому в части взыскания процентов за задержку выплаты заработка суд удовлетворил требования П. и взыскал с ОАО «Мостелефонстрой» компенсацию за период с 14.08.2010 по 06.10.2010 (за 53 дня просрочки), а также компенсацию морального вреда. Судебная коллегия Московского городского суда оставила данное решение в силе (Определение от 06.06.2011 по делу №33-14329)<sup>18</sup>.

Кроме того, по решению 2/3 работников, занятых в организации, не выполняющей своих обязательств по выплате заработной платы, они могут

---

<sup>18</sup>Определение Московского городского суда от 06.06.2011 по делу №33-14329. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.audar-urist.ru/articles/33/Spory-po-oplate-truda> (дата обращения: 30.03.2021).

обратиться в прокуратуру с просьбой возбудить дело о признании организации банкротом.

### **2.3 Совершенствование трудового законодательства в части оплаты труда**

В настоящее время в Российской Федерации особую актуальность приобретает вопрос совершенствования договорного регулирования отношений в сфере труда в целях достижения идеального баланса между интересами работников и работодателей в аспекте подписания программы сотрудничества между Россией и МОТ, направленного на повышение эффективности реализации основных принципов и прав в сфере труда, а также на улучшение системы социальной защиты населения. В современных условиях в трудовом праве России можно констатировать наличие проблемы, сущность которой состоит в том, что законодательные основы договорного регулирования отношений в сфере труда далеки от совершенства, что приводит к доминанту императивного регулирования над договорным регулированием и, как результат, к ограничению ряда трудовых прав работников. Это проблема имеет шесть форм<sup>19</sup>:

1. Отсутствие оптимальной формулировки целей и задач правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Несоответствие ст. 9 Трудового кодекса РФ «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке» ст. 1 Трудового кодекса РФ «Цели и задачи трудового законодательства».

3. Противоречие между статьей 1 Трудового кодекса РФ «Цели и задачи трудового законодательства» и ст. 2 данного нормативного правового акта «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

---

<sup>19</sup> Хохлов Е. Б. Экономические методы управления и трудовое право. Ленинград, 2019. С. 109.

4. Недоучет положений ст. 244 ТК РФ «Письменные договоры о полной материальной ответственности работников».

5. Фактическое непризнание того, что ученический договор является формой договорного регулирования.

6. Наличие несоответствия статьи 419 ТК РФ «Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права ст. 91 ТК РФ «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени» и 189 ТК РФ «Дисциплина труда и трудовой распорядок». Проанализируем каждую форму проблемы в целях выработки соответствующих рекомендаций. По нашему мнению, отсутствие оптимальной формулировки целей и задач правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений состоит в несовершенстве ст. 1 Трудового кодекса РФ, в которой, в частности, отмечается, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Кроме того, «основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений...». Подобная формулировка данной статьи приводит к тому, что, по сути, за ее рамками оказывается договорное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, так как в ней акцент приходится исключительно только на законодательное регулирование, о чем свидетельствует не только ее содержание, но и название - «Цели и задачи трудового законодательства».

Полагаем, что явный недоучет договорного регулирования негативно сказывается в процессе практики правоприменения. Действительно, из смысла этой статьи получается, что договорное регулирование не имеет целью создания благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и рабо-

тодателей и необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, однако это явно не так ввиду того, что в ст. 9 ТК РФ указывается, что в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Важно и то, что социальное партнерство в сфере труда, которое непосредственно связано с договорным регулированием, это - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Роль и значение договорного регулирования также подчеркивается и в различных актах субъектов РФ. Так, в Законе Краснодарского края от 07 августа 2000 г. № 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае» указывается, что задачами социального партнерства являются:

- обеспечение эффективного механизма регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- осуществление согласованной социально-экономической и социально-трудовой политики; повышение доходов работников на основе роста производительности труда, повышения эффективности производства;
- предотвращение коллективных трудовых споров и содействие разрешению социально-трудовых конфликтов;
- преодоление негативных явлений в социально-трудовой сфере путем проведения коллективных переговоров, взаимных консультаций сторон;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников и населения края, их профессионального обучения, охраны и безопасности труда.

Российские ученые-трудовики также подчеркивают роль и значение до-

говорного регулирования в сфере обеспечения согласования интересов работников и работодателей. Интересным в этой связи представляется точка зрения К. А. Бондаренко о том, что наряду с традиционно выделяемыми характерными чертами метода трудового права на современном этапе одной из важнейших черт становится расширяющееся коллективное и индивидуальное договорное регулирование отношений, составляющих предмет трудового права.

Можно утверждать, что в настоящее время договорное регулирование занимает значительное место в регулировании отношений в сфере труда. Мы также согласны с мнением Э. Ф. Гумеровой о том, что скорейший переход к всеобъемлющему коллективно-договорному регулированию трудовых отношений является необходимостью и насущной задачей нашего времени так как, коллективно-договорное регулирование трудовых отношений уравнило бы интересы работников и работодателей и способствовало бы не только наиболее полному соблюдению прав и законных интересов субъектов трудового права, но и созданию необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства<sup>20</sup>.

На основе приведенного анализа мы можем рекомендовать законодателю внести поправки в ст. 1 ТК РФ, особо выделив в ней роль и значение договорного регулирования. Отметим также и другой аспект проблемы, связанный со ст.ст. 1 и 9 ТК РФ (2 форма проблемы). Исходя из положений статьи 9 ТК РФ, можно сделать вывод, что договорное регулирование распространяется на все виды отношений, входящие в предмет трудового права и закрепленные в ст. 1 ТК РФ. Однако, по нашему мнению, это не совсем верно ввиду того, что вряд ли можно регулировать на основе договоров отношения по государственному контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных

---

<sup>20</sup> Нуртдинова А. Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование // Право и экономика. 2019. № 7. С. 123.

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. В постановлении Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» отмечается, что федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется в соответствии с ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, настоящим Положением и иными решениями Правительства Российской Федерации. Следовательно, ввиду того, что в данном нормативном акте нет никакого упоминания о договорном регулировании, можно заключить, что использование договоров в данной сфере будет не уместным. В свою очередь, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Отметим и то, что особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Таким образом, Трудовой кодекс РФ не указывает на возможность договорного регулирования отношений по разрешению трудовых споров. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» устанавливает, что законодательство Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных<sup>21</sup> случаев на производстве и профессиональных заболеваний основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из настоящего Федерального закона, принимаемых в соответствии с ним федеральных законов и иных нормативных пра-

---

<sup>21</sup> Киселев И. Я. Сравнительное международное трудовое право. М.: Дело, 2019. С. 311.

вовых актов Российской Федерации. Из этого положения следует, что договорное регулирование в данной сфере также не приветствуется.

Противоречие между ст. 1 Трудового кодекса РФ «Цели и задачи трудового законодательства» и ст. 2 данного нормативного правового акта «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (третья форма проблемы) состоит, на наш взгляд, в том, что правовое регулирование и законодательство соотносятся как общее и частное. Источниками правового регулирования могут быть не только законы, но, и например, акты социального партнерства (коллективный договор, соглашения).

Если исходить из логики ст. 2 ТК РФ, принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений увязываются с договорным регулированием или со всеми источниками трудового права.

Однако договорное регулирование не может быть применено ко всем отношениям предмета трудового права и, следовательно получается, что принципы правового регулирования применимы только к 7, а не 10 видам отношений ст. 1 ТК РФ, что, явно противоречит, в свою очередь, названию ст. 2 ТК РФ - «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» Ввиду чего вряд ли можно согласиться с мнением И. К. Дмитриевой о том, что принципы трудового права в системе норм трудового права занимают особое место, обладают комплексом присущих им признаков: они являются наиболее важными основными началами, первоосновой трудового права, преломляют (пронизывают) содержание его норм; имеют универсальную, всеобщую сферу действия в Российской Федерации, субъектах Российской Федерации; обладают определенным приоритетом по сравнению с обычными нормами (правилами поведения), нормы и институты не могут противоречить и соответствуют принципам; они взаимообусловлены, имеют комплексный характер, взаимосвязаны, каждый принцип рассматривается в контексте всех других принципов;

обладают формальной определенностью.

Недоучет положений ст. 244 ТК РФ «Письменные договоры о полной материальной ответственности работников» (четвертая форма проблемы) состоит в том, что в соответствии со ст. 9 ТК РФ формами договорного регулирования являются: коллективный договор, соглашение или трудовой договор.

В данной статье нет никакого указания на договоры о полной материальной ответственности, которые, по нашему мнению, являются формой договорного регулирования. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» закрепляет типовую форму договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Отметим, что данная типовая форма содержит ряд положений, которые, на наш взгляд, будут регуляторами отношений в данной сфере при заключении договора о полной материальной ответственности.

Эти требования не содержатся в трудовом законодательстве, а исключительно только в данном договоре, что позволяет заключить, что договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности является формой договорного регулирования. К этим договорным положениям относятся следующие требования:

- комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады);

- при временном отсутствии руководителя коллектива (бригады) его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов коллектива (бригады);

- при смене руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50 % от его первоначального состава договор должен быть перезаключен;

- договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников.

В этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду);

- плановые инвентаризации вверенного коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами;

- внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя коллектива (бригадира), при выбытии из коллектива (бригады) более 50 % его членов, а также по требованию одного или нескольких членов коллектива (бригады).

Ввиду того, что договоры о полной материальной ответственности - это форма договорного регулирования не согласны с позицией Д. К. Кейзера, который сделал вывод о том, что договорное регулирование коллективной материальной ответственности невозможно.

Подчеркнем, что одним из аспектов существующей проблемы является также фактическое непризнание того, что ученический договор является формой договорного регулирования.

Действительно, в ст. 9 ТК РФ нет указания на то, что ученический договор относится к договорному регулированию, что, на наш взгляд, представляется не совсем точным.

Мы рассматривает ученический договор в качестве формы договорного регулирования ввиду того, что работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору (ст. 198 ТК РФ). Кроме того, ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон. Все эти обстоятельства доказывают, что ученический договор — это форма договорного регулирования.

Мы согласны по данному вопросу с позицией Д. И. Федотова, который считает, что ученический договор является самостоятельным видом договора в трудовом праве, а его предметом является организованное работодателем профессиональное обучение (переобучение) ученика определенной профессии, специальности, квалификации в отличие от трудового договора, где предмет — это живой труд работника по выполнению им определенной трудовой функции в общем процессе производства конкретного работодателя.

В качестве рекомендации мы предлагаем внести в ст. 9 ТК РФ положение о том, что договоры о полной материальной ответственности и ученический договор являются формами договорного регулирования. Шестой формой проблемы является наличие несоответствия ст. 419 ТК РФ «Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» статьям:

а) 91 ТК РФ «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени»;

б) 189 ТК РФ «Дисциплина труда и трудовой распорядок».

Так, статья 419 ТК РФ определяет, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В этой статье нет никакого упоминания о трудовом договоре. Вместе с тем, в ст. 91 ТК РФ указывается, что рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и

условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Мы разделяем также позицию В. С. Козлова, который считает, что рабочее время - это норма продолжительности труда работников (мера труда в определенное время, установленное законом), а также это время, в течение которого работник должен выполнять трудовые функции в конкретном трудовом правоотношении.

Следовательно, работника можно привлечь к ответственности за нарушение условия о рабочем времени, которое содержится в трудовом договоре, в частности, если для данного работника режим рабочего отличается от общих правил, действующих у данного работодателя<sup>22</sup>.

Отметим, что в ст. 189 ТК РФ дисциплина труда определяется следующим образом: «Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, нормативными актами, трудовым договором».

Мы предлагаем в ст. 419 ТК РФ тесно увязать дисциплинарную и материальную ответственность с договорным регулированием. Ввиду чего допустимо применения к работнику дисциплинарных взысканий за нарушение своих обязанностей по трудовому договору.

Анализ шести форм несовершенства законодательных основ договорного регулирования позволяет сделать вывод о том, что требуется кардинальный пересмотр ряда статей ТК РФ в целях более точного определения целей и задач договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений для достижения оптимального баланса интересов работников и работодателей.

---

<sup>22</sup> Крашенинникова М. С. Оплата труда. М.: Приор, 2020. С. 32.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, можно отметить следующее. В ст. 134 ТК РФ раскрывается содержание одной из мер по повышению благосостояния работников. Напомним, что согласно ст. 130 ТК РФ меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, гарантированы государством. Согласно ст. 134 обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Во внебюджетных организациях индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Как следует из текста ст. 134, индексация - это повышение денежных доходов (в том числе заработной платы) граждан в связи с ростом потребительских цен. Она призвана частично или полностью поддержать покупательную способность их денежных доходов и сбережений.

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (ст.ст. 13 и 21) предусмотрел возможность индексации (повышения) заработной платы и других выплат работникам, используя в этих целях соглашения различных уровней и коллективные договоры. Такая норма была повторена в ст.ст. 41, 45 и 46 ТК РФ. В свою очередь, согласно ст. 134 ТК РФ в организациях, не финансируемых из соответствующих бюджетов, индексацию (повышение) заработной платы осуществляют сами работодатели. В таких организациях она производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Заметим, что индексация (повышение) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги должна иметь место независимо от того, заключается или не заключается в данной организации коллективный договор. Если коллективный договор не заключается, то работодатель обязан принять локальный нормативный акт, устанавливающий порядок индексации заработной платы, включая все составляющие ее части.

Что касается соглашений, то в них индексация заработной платы как общее правило предусматривается, хотя имеют место случаи, когда индексация поглощается общим повышением тарифных ставок (окладов), компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок. Такие случаи имеются и при заключении коллективных договоров.

Независимо от того, каким актом устанавливается порядок проведения индексации, - коллективным договором или локальным нормативным актом, ее показатели не должны быть ниже уровня роста потребительских цен на товары и услуги в данном регионе за определенный период. При этом следует иметь в виду, что обязанность работодателя периодически проводить индексацию заработной платы обусловлена в ст. 134 ТК РФ только одной причиной - ростом потребительских цен на товары и услуги.

Когда по условиям коллективного договора работодатель повышает заработную плату, это не имеет отношения к ее индексации, если в договоре не оговорено, что повышение заработной платы проводится с учетом индексации.

Заслуживает внимания тот факт, что индексация заработной платы - явление, свойственное не только для России с ее перманентной инфляцией. Так, в Бельгии в целом по стране вводится индексация заработной платы - ее повышение в соответствии с ростом официально исчисляемого индекса цен на потребительские товары. Индексация предусматривается и в коллективных договорах - США, Великобритания, Швейцария.

Тем не менее, индексация имеет место в немногих странах, в основном в коллективных договорах. В ФРГ она законодательно запрещена. Во Франции осуществляется только индексация государственного минимума заработной платы. Все остальные виды индексации запрещены законом.

Весьма ограниченное распространение индексации<sup>23</sup> объясняется не только относительной стабильностью курса национальных валют. Весьма распространено, и не без оснований, мнение о том, что индексация заработной платы - сильный инфляционный фактор.

---

<sup>23</sup> Крашенинникова М. С. Оплата труда. М.: Приор, 2020. С. 877.

Напомним, что определение минимальной заработной платы приводится в ст. 129 ТК РФ. Ее значение заключается не только в том, что она служит мерой оплаты труда неквалифицированных работников. Размер минимальной заработной платы (ставка, оклад) применяется в качестве исходной базы при определении размеров ставок (окладов) квалифицированных работников. Порядок установления минимальной заработной платы приводится в ст. 133 ТК РФ.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В то же время законодательно не запрещена индексация МРОТ в порядке договорного регулирования. Статьями 13 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и 41 ТК РФ предусмотрено, что в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором. Аналогичные права были предоставлены полномочным представителям работников и работодателей при заключении ими соглашений различного рода (ст. 21 указанного Закона и ст. 45, 46 ТК РФ).

Воспользовавшись такими правами, представители работников и работодателей многих отраслей при заключении отраслевых соглашений предусмотрели в них минимальные тарифные ставки, значительно превышающие размер МРОТ. Так, в соглашении горно-металлургического комплекса на 2002 г. была предусмотрена минимальная тарифная ставка в размере не менее 0,85 величины прожиточного минимума трудоспособных граждан в соответствующем субъекте РФ. При этом соглашением было установлено, что минимальная заработная плата работников промышленно-

производственного персонала за полный рабочий месяц с учетом поощрительных и компенсационных выплат не может быть меньше прожиточного минимума в данном регионе.

Таким образом, принимаемые на законодательном уровне положения, направленные на правовую защиту заработной платы, являются довольно прогрессивными с точки зрения юридического содержания. Однако уровень заработной платы в стране по-прежнему невысок. Это проблема уже экономического характера. Тем не менее, не вызывает сомнений тот факт, что необходимо обеспечить законодательно и защиту достойного уровня заработной платы (хотя бы довести МРОТ до уровня прожиточного минимума), и эта задача является сейчас первостепенной.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собр. законодательства Российской Федерации. - 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 Рекомендация № 85 Международной организации труда «Об охране заработной платы» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда (1919 – 1956гг.). – Женева: Международное бюро труда, 1991. – Т. 1. - С. 954 – 956.

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

4 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. - 1994. - № 32. - Ст. 3301.

5 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 5. – С. 410.

6 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 05.04.2021, с изм. от 08.04.2021) // Собрание законодательства РФ.- 1996. - № 25. - Ст. 2954.

7 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 30.04.2021, с изм. от 17.05.2021) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1.

8 Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 29.12.2020) «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. – 2000. - № 26. - Ст. 2729.

9 Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

10 Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

11 Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 – 2007 годы от 29.12.2004 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2019. – № 3. - С.114

## II Специальная литература

12 Волгин, Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба / Н. А. Волгин. – М.: Экзамен, - 2017. – 655 с.

13 Гуев, А. Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / А. Н. Гуев. – М.: Дело, 2019. – 432 с.

14 Иванова, Г. Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам / Г. Г. Иванова // Налоговый вестник. – 2019. – № 7. – С.134.

15 Киселев, И. Я. Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 2019. – 409 с.

16 Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – М.: Юристъ, 2019. – 233 с.

17 Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / под ред. Ю. П. Орловского. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 655 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», 2019. – 677 с.

18 Коршунов, Ю. Н. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Ю. Н.

Коршунов, Т. Ю. Коршунова, М.И. Кучма. – М.: Спарк, 2018. - 390 с.

19 Крашенинникова, М.С. Оплата труда / М. С. Крашенинникова. – М.: Приор, 2020. - 877 с.

20 Лушников, А. М. Курс трудового права: учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Проспект, 2019. – 330 с.

21 Маврин, С. П. Правовые средства управления трудом на предприятии / С. П. Маврин. - Ленинград, 2019. - 233 с.

22 Нуртдинова, А. Ф. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование / А.Ф. Нуртдинова // Право и экономика. – 2019. – № 7. – С. 290.

23 Российское трудовое право / под ред. А. Д.Зайкина. – М., 2018.- 540 с.

24 Смирнов, О. С. Трудовое право: учебник / О. С. Смирнов. – М., Проспект, 2019. – 340 с.

25 Трудовое право России / под ред. А. С. Пашкова. – СПб., 2019. – 199 с.

26 Фатуев, А. А. Трудовое право в жизни человека / А. А. Фатуев. – М.: Юридическая литература, 2018. – 329 с.

27 Хохлов, Е. Б. Экономические методы управления и трудовое право / Е. Б. Хохлов. - Ленинград, 2019. – 439 с.

28 Яковлев, Р. А. Оплата труда на предприятии. Центр экономики и маркетинга / Р. А. Яковлев. – М., 2019. – 200 с.

### III Историко-правовые акты

29 Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

### IV Судебная практика

30 Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «О применении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой ситемы «КонсультантПлюс».

31 Определение Верховного Суда РФ от 06 февраля 2017 г. № 56-КГ16-

44. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

32 Постановление Верховного Суда РФ от 10 февраля 2020 г. № 65-АД20-1. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

33 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2018. – № 6. - С.187.

34 Определение Московского городского суда от 06.06.2011 по делу №33-14329. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.audaurist.ru/articles/33/Spory-po-oplate-truda> - 30.03.2021.