

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

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

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ А.А. Алексеенко
« _____ » _____ 2016 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Рассмотрение и разрешение трудовых споров в сфере оплаты труда работников, работающих в Амурской области

Исполнитель студент группы 221-об 2	_____	К.Я. Шэнь
Руководитель доцент, к.ю.н.	_____	А.А. Алексеенко
Нормоконтроль	_____	О.В. Громова

Благовещенск 2016

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

Факультет юридический
Кафедра уголовного права

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ А.А. Алексеенко

« » _____ 2015 г.

З А Д А Н И Е

К бакалаврской работе студента группы 221-об 2 К.Я. Шэнь

1. Тема бакалаврской работы: Рассмотрение и разрешение трудовых споров в сфере оплаты труда работников, работающих в Амурской области (утверждена приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы:

3. Исходные данные к работе: Конституция РФ, Гражданский и Трудовой кодексы, специальная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов): общие положения законодательства РФ об оплате труда; правовое регулирование оплаты труда на территории Амурской области.

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

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

7. Дата выдачи задания:

Руководитель работы (проекта): доцент, к.ю.н. А.А. Алексеенко.

Задание принял к исполнению (дата):

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 65 с., 55 источников.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ОПЛАТА ТРУДА, ТРУД, СДЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА, ПОВРЕМЕННАЯ ОПЛАТА ТРУДА, БЕЗТАРИФНАЯ ОПЛАТА ТРУДА, ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ РАБОТЫ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Основной целью бакалаврской работы является исследование основных проблем в области оплаты труда, а также разработка реально выполняемых практических рекомендаций по совершенствованию законодательства, регулирующего оплату труда работников в Амурской области.

Объект исследования бакалаврской работы – общественные отношения, складывающиеся в сфере рассмотрения трудовых споров по вопросам оплаты труда.

Предмет исследования – анализ трудового законодательства Российской Федерации и Амурской области, регулирующего основные положения института оплаты труда, а также материалы правоприменительной практики Амурской области.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Общие положения законодательства РФ об оплате труда	9
1.1 Формы оплаты труда	9
1.2 Гарантии выплаты заработной платы	18
1.3 Ответственность работодателя за нарушение законодательства в сфере оплаты труда	28
2 Правовое регулирование оплаты труда на территории Амурской области	36
2.1 Правовые нормы, устанавливающие повышенную оплату труда в Амурской области	36
2.2 Законодательство Амурской области по оплате труда отдельных категорий работников	49
Заключение	55
Библиографический список	59

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации;

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

МРОТ – Минимальный размер оплаты труда;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации;

ФОТ – Фонд оплаты труда.

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы, связанные с заработной платой, всегда привлекали к себе внимание работников и работодателей, ученых и практиков, руководителей и чиновников, широкой общественности. Ее размеры, структура, способы определения, влияние на степень оптимального сочетания интересов работников и работодателей имеют решающее значение для развития экономики, обеспечение достойного уровня жизни населения, повышение эффективности работы. В настоящее время формирование заработной платы происходит не само по себе, не автоматически, а при участии многих сил и разнонаправленных факторов. С целью недопущения стихийного характера ее формирования актуальным является создание эффективного механизма регулирования оплаты труда.

В Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹ оплата труда звучит, как система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Оплата труда занимает главное место в структуре образования взаимоотношений между работником и работодателем, а так же основное место в социально-экономическом развитии страны.

В 2014 году в России начался экономический кризис. Повышения курса доллара к рублю, введение санкций, все это повлияло на все производства и все организации, а главное сказалось на занятости населения и на заработной плате. Много людей попали под сокращение, предприятия стали упрощать структуру организации и сокращать подразделения, а так же филиалы. В некоторых фирмах уменьшились заработные платы, а функции у работников, нагрузки, требования к ним и обязанности остались прежние. Эти проблемы привели к несвоевременной выплате заработной платы и другим нарушениям в сфере оплаты

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. № 256.

труда.

Так, по результатам проводимого Госинспекцией труда Амурской области мониторинга задолженность по выплате заработной платы за 2015 год имела место в 19 организациях в сумме 46927,38 тыс. рублей перед 1595 работниками. А на 1 января 2016 года задолженность по заработной плате в 26 организациях составила 50339,04 тысяч рублей в отношении 1111 работников, в том числе в отношении 765 работников 22 организаций Амурской области в сумме 32125,25 тысяч рублей. Общая численность выявленных госинспекторами труда по результатам проведенных в 2015 года мониторинга и проверок работодателей, задерживающих выплату заработной платы работникам, составила 337 в отношении 13037 работников. При этом, госинспекторами труда установлен ряд работодателей, имеющих длительную задолженность по заработной плате перед работниками (более 2 месяцев), например, в ООО «АвтоСтройМеханизация», АО «Бурягэсстрой», МУП «Селемджинский», МУП «Пассажирское автотранспортное предприятие» Сковородинского района и другие².

Актуальность трудовых споров не снижается, проблема защиты трудовых прав граждан в сфере оплаты труда по-прежнему остается острой, что и обуславливает большое количество судебных дел указанной категории. Серьезность проблемы подтверждается цифрами: из общего количества гражданских дел, рассмотренных мировыми судьями и судами Амурской области, трудовые споры занимают третье место³.

Основной целью бакалаврской работы является исследование основных проблем в области оплаты труда, а также разработка реально выполняемых практических рекомендаций по совершенствованию законодательства, регулирующего оплату труда работников в Амурской области.

Для достижения этих целей были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть формы оплаты труда;

² Донченко О.В. Доклад об осуществлении и эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за 2015 год. [Электронный ресурс]. URL: git28.rostrud.info. (дата обращения 20.05.2016).

³ Обобщение судебной практики Амурского областного суда по трудовым спорам за 2014 год. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oblsud.tsl.ru/ob/obgr.HTM>. (дата обращения 20.05.2016).

- определить правовые гарантии выплаты заработной платы;
- проанализировать виды ответственности работодателя за нарушение законодательства в сфере оплаты труда;
- проанализировать правовые нормы, устанавливающие повышенную оплату труда в районах Амурской области;
- изучить законодательство Амурской области по оплате труда отдельных категорий работников;
- установить пробелы в законодательстве, регулирующего оплату труда работников, разработать рекомендации по их устранению;
- в заключение подвести итоги по проделанной работе, подчеркнуть наиболее важные моменты.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере рассмотрения трудовых споров по вопросам оплаты труда.

Предметом – анализ трудового законодательства Российской Федерации и Амурской области, регулирующего основные положения института оплаты труда, а также материалы правоприменительной практики Амурской области.

В качестве методов исследования использовались диалектический метод, исторический, логический, сравнительно-правовой, формально-юридический и другие методы.

Бакалаврская работа написана на основании норм действующего законодательства, и при её написании в первую очередь был использован Трудовой Кодекс РФ, иные нормативные правовые акты. Кроме того, использованы учебная литература, научные статьи, судебная практика судов Амурской области.

Структурно настоящая работа состоит из введения, двух разделов, каждый из которых состоит из подразделов, а также заключения, библиографического списка.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Формы оплаты труда

Для подавляющего большинства людей труд является основным источником существования. В силу этого каждый способный трудиться человек должен иметь право на труд, и такое право ему действительно предоставлено ст. 23 Всеобщей декларации прав человека⁴, а гражданам нашей страны – ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации⁵.

Конституционное право на труд предоставляет каждому возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается (ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)⁶. В свою очередь, реализация данного права позволяет каждому удовлетворять постоянно существующую потребность в создании материальных предпосылок для нормального существования и всестороннего развития посредством зарабатываемых средств.

Естественным правом каждого, кто использует свою рабочую силу на договорных началах в интересах другого лица, является право на вознаграждение за труд. В условиях рыночной экономики конкретный размер данного вознаграждения определяется прежде всего соглашением самих сторон трудового договора. Однако общеизвестно, что их экономические интересы, как правило, не совпадают, поскольку работодатель заинтересован в уменьшении своих расходов на заработную плату работника, а работник – в увеличении размера вознаграждения за свой труд. Практика свидетельствует о том, что разрешение данного конфликта интересов осуществляется, как правило, с позиции силы работодателя, у которого имеется экономическое преимущество, используемое

⁴ Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Российская газета. 1965. № 67.

⁵ Конституция РФ, принятая всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

⁶ Международный пакт от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. №. 12.

им для минимизации оплаты труда работников, нередко вынужденных соглашаться на низкооплачиваемый труд ввиду реальности перспективы вообще остаться без какой-либо оплачиваемой работы. Учитывая данное обстоятельство, законодательство конкретизирует право каждого на вознаграждение за труд запретом любой дискриминации в оплате труда работников и обязанностью работодателя оплачивать данный труд на уровне не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда⁷. Такой запрет призван способствовать утверждению начал справедливости в отношениях по оплате труда. Например, в Благовещенском городском суде рассматривалось гражданское дело по исковому заявлению Щ. к ООО «Благовещенский масложировой комбинат» о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда. Одним из доводов искового заявления указывался размер оплаты труда, установленный в трудовом договоре Щ. менее размера минимального размера оплаты труда⁸.

Труд разной ценности, конечно, должен оплачиваться по-разному. В силу этого действующее законодательство допускает дифференциацию в оплате различных видов труда. Данная дифференциация допустима и в оплате труда одного вида, но исключительно в зависимости от квалификации работников, а также сложности, количества, качества и условий выполняемой ими работы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ). Кроме того, не признается дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

Применительно к труду лиц, работающих по трудовому договору, конституционное право на вознаграждение за труд дополняется ТК РФ принципом выплаты каждому своевременной и в полном размере справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для

⁷ Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт. 2012. С.134.

⁸ Решение по гражданскому делу № 2-5808/10 // Архив Благовещенского городского суда, 2010.

него самого и его семьи и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абз. 7 ст. 2 ТК РФ). Практическая реализация данного принципа может означать только одно: в Российской Федерации как социальном государстве необходимо обеспечить каждому добросовестно и эффективно работающему человеку возможность получения такого вознаграждения за труд, которое не было бы не только меньше сложившегося в стране прожиточного минимума, но и превышало его настолько, насколько это необходимо для обеспечения достойного существования как самому трудящемуся человеку, так и его семье. Кстати, именно такое содержание вкладывается международным сообществом в право на труд, которое принадлежит каждому в силу Всеобщей декларации прав человека (п. 3 ст. 23) и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (ст. 7).

Однако, несмотря на то, что вышеназванные международно-правовые акты являются составной частью правовой системы России, современное российское законодательство устанавливает сегодня такой минимальный размер оплаты труда, который пока не обеспечивает каждому трудящемуся человеку достойного для него самого и его семьи существования.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает 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, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты).

В соответствии со ст. 3 Конвенции № 95 МОТ «О защите заработной платы» (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г.), ратифицированной СССР в 1961

г.⁹ денежная заработная плата должна выплачиваться исключительно в валюте, имеющей законное обращение в стране. На основании ст. 75 Конституции РФ, ст. 140 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹⁰, ст. 27 Федерального закона от 10 июля 2002 г. № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)»¹¹, а также законодательства о валютном регулировании и валютном контроле в России такой валютой является только рубль, поэтому и основной формой выплаты заработной платы выступает ее выплата в рублях.

По поводу установления заработной платы в иностранной валюте в письме Федеральной службы по труду и занятости от 10 октября 2006 г. № 1688-6-1 разъяснено, что установление в трудовых договорах заработной платы в рублевом эквиваленте суммы в иностранной валюте не в полной мере соответствует трудовому законодательству и в определенных условиях может ущемлять права работников. Вместе с тем это письмо является лишь разъяснением по конкретному запросу и выражает позицию Федеральной службы по труду и занятости, а не носит нормативный характер.

Альтернативой денежной форме заработной платы является форма неденежная, при ее выборе следует учитывать, что в законодательстве установлены определенные запреты на ее использование:

- пункт 2 ст. 3 указанной Конвенции № 95 МОТ «О защите заработной платы» запрещает выплату заработной платы «в форме долговых расписок, купонов или в какой-либо иной форме, якобы соответствующей законной валюте»;

- статья 75 Конституции РФ запрещает введение в Российской Федерации других денег, кроме рубля, а ст. 27 Федерального закона «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» запрещает также и

⁹ Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 5.

¹⁰ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Российская газета. 1994. № 238-239.

¹¹ Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2002. № 127.

введение денежных суррогатов. Поэтому единственно возможной неденежной формой следует признать натуральную оплату, т.е. предоставление работникам в качестве оплаты их труда товаров и услуг.

Неденежная форма заработной платы носит договорный характер. Это условие может быть предусмотрено в коллективном договоре, и тогда оно касается всех работников, на которых распространяется действие коллективного договора. В зависимости от того, в каком порядке заключен коллективный договор, это могут быть все работники организации либо только работники филиала, представительства или иного структурного подразделения. Условие о неденежной форме оплаты может быть предусмотрено и в индивидуальном трудовом договоре в разделе, посвященном условиям оплаты труда. Поскольку условия об оплате труда являются обязательными для включения в трудовой договор, следует признать обязательный характер и условия о форме оплаты.

Наряду с наличием условия о неденежной форме оплаты в коллективном договоре или в трудовом договоре требуется также письменное заявление работника. Это заявление должно предшествовать каждому случаю выплаты заработной платы в неденежной форме. Таким образом, одного лишь условия о неденежной форме оплаты в коллективном договоре или в трудовом договоре недостаточно, необходимо получить письменное заявление работника о его согласии на такую оплату в каждом конкретном расчетном периоде. В этом заявлении должно быть выражено согласие не только на сам факт оплаты в неденежной форме, но и на те конкретные товары и услуги, которые предлагает работодатель, а также на их цену.

В соответствии с п. 54 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹² выплата заработной платы в такой форме может быть

¹² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. №72.

признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

- имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

- заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы;

- выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

- подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

- при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Трудовой кодекс РФ предоставляет организациям самостоятельно выбирать формы и размеры заработной платы. Главное, чтобы условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могли быть ухудшены по

сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

В организациях главным образом применяются следующие формы оплаты труда:

- повременная;
- сдельная;
- бестарифная;
- на комиссионной основе¹³.

Помимо окладов и тарифных ставок, организации предусматривают выплату различных надбавок и стимулирующих выплат.

Причем, внутри предприятия в зависимости от категории сотрудника могут устанавливаться разные формы оплаты труда: например, административному и обслуживающему персоналу – повременная, а рабочим – сдельная и т.п.

Одной из самых распространенных является повременная система оплаты труда, в основе которой лежит оклад, представляющий собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Как правило, данная форма оплаты труда применяется для расчетов с работниками руководящего персонала, вспомогательных и обслуживающих производств, т.е. с работниками таких профессий или выполняющих такие работы, количественная оценка труда которых невозможна или трудоемка. Отличительной чертой повременной оплаты является то, что заработная плата работника не зависит от количества рабочих дней (часов) в том или ином месяце. Если же сотрудник отработал не все рабочие дни, его оклад рассчитывают пропорционально отработанному времени:

Заработная плата сотрудника = Оклад / Количество рабочих дней в

¹³ Хохлов Е.Б. Трудовое право России. М.: Проспект, 2015. С.341.

месяце x Количество фактически отработанных дней¹⁴.

Преимущества простой повременной системы оплаты труда – легкость и прозрачность принципа установления и расчета заработной платы. Однако существенным недостатком является отсутствие заинтересованности работника в повышении производительности, количестве и качестве результатов труда. Поэтому на практике чаще применяется повременно-премиальная система оплаты труда, при которой работнику предусматривается выплата премии по результатам того периода (месяца), в котором показатели премирования достигнуты. Обычно размер премии устанавливается в процентах к окладу или тарифной ставке работника. Применение повременно-премиальной оплаты труда возможно лишь при условии правильного выбора показателей премирования, для чего работодатель должен разработать и утвердить соответствующее положение, в котором будут указаны размеры премий и условия, при выполнении которых у работника возникает право на получение премии, и наоборот, условия, при которых размер премии может быть снижен или вовсе не начисляться.

При использовании сдельной оплаты труда работнику оплачивают количество выпущенной продукции или объем выполненных работ (оказанных услуг) за определенный период времени.

Преимущество сдельной оплаты труда перед повременной состоит в том, что при сдельной системе работнику начисляется заработок по конечным результатам его труда, что стимулирует работника к повышению производительности труда. Кроме того, при такой системе оплаты труда отпадает необходимость контроля работодателя за рациональным использованием работником рабочего времени. Однако сдельная оплата труда не может применяться повсеместно. Для ее использования надо иметь реальную возможность зафиксировать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени,

¹⁴ Жилин Г.А. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин. М.: Проспект, 2011. С.231.

нормированного производственного задания.

Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда предусматривает, что сдельная расценка на единицу выпущенной продукции зависит от ее количества. При использовании такой формы оплаты труда продукция, выпущенная сверх норм выработки, оплачивается по повышенным сдельным расценкам. Обязательным условием для работника является обеспечение нормы выработки.

Аккордная оплата труда вводится для группы работников (отдела, бригады). При этом устанавливаются сдельные расценки не для каждого работника, а для всей группы, выполняющей конкретное задание. Начисленная зарплата за выполненную работу распределяется между работниками с учетом времени, отработанного каждым из них.

Бестарифная система оплаты труда предусматривает распределение общего фонда оплаты труда (далее – ФОТ) по организации (подразделению, отделу) между сотрудниками. Данная система может быть принята в коллективе, где все работники осуществляют сходные функции и коэффициент трудового участия каждого можно установить. Для начисления заработной платы конкретному работнику необходимо ФОТ разделить на сумму коэффициентов трудового участия по всем сотрудникам и умножить на его коэффициент трудового участия.

Как правило, применение повременной или сдельной оплаты труда имеет прямую привязку к результату труда, однако есть сферы деятельности, где в силу их специфики очень сложно или вовсе невозможно установить нормы выработки. Поэтому у предпринимателей, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов продаж, недвижимости, рекламных агентов получила распространение оплата труда на комиссионной основе. Заработок сотрудника определяется в виде процентного дохода от объема продажи продукции, размера выручки и т.п. Надо помнить, что даже при условии, что выручки не было вовсе, заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть меньше

одного минимального размера оплаты труда.

Различают следующие разновидности оплаты труда на комиссионной основе:

- простая форма оплаты труда – заработная плата начисляется исключительно исходя из сумм выручки, полученной при исполнении работником своих обязанностей;

- комбинированная (иногда называют смешанной) – работнику назначается твердый оклад, а в процентах от выручки производится доплата;

- комиссионно-прогрессивная – размер процента от выручки зависит от количества реализованной продукции, то есть чем больше работник реализовал продукции, тем больший процент от выручки будет использоваться при начислении заработной платы¹⁵.

Эффективная система оплаты труда играет значительную роль в управлении персоналом, а именно в привлечении, мотивации и сохранении сотрудников соответствующей квалификации, стимулирует работников к повышению производительности труда, что ведет к повышению эффективности использования человеческих ресурсов и снижению затрат на поиск, подбор и адаптацию вновь принятого персонала компании. Вне зависимости от выбранной формы система начисления и выплаты заработной платы должна быть понятна работникам, чтобы они могли рассчитать, что нужно сделать для достижения определенного результата и какую сумму он получит. Если такая возможность отсутствует из-за сложности системы, отсутствия четких критериев, субъективности руководителя и т. д., то работник вряд ли будет стремиться прилагать максимум усилий для выполнения возложенных на него задач.

1.2 Гарантии выплаты заработной платы

В юридической науке конституционного права под гарантиями понимаются правовые средства, способы и условия, с помощью которых

¹⁵ Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012. С.211.

обеспечивается осуществление того или иного права человека и гражданина. Реализация права становится возможной только тогда, когда ему корреспондирует чья-то обязанность. Как справедливо отмечает М. В. Баглай, «каждое право только тогда может быть реализовано, когда ему соответствует чья-то обязанность его обеспечить. Гарантии, в сущности, и есть обязанности, применительно к конституционным правам и свободам это обязанность государства»¹⁶. Специфика конституционного гарантирования социально-трудовых прав состоит в том, что конституционное право человека на труд должно обеспечиваться не только договорными с работодателем средствами, но и обязанностью государства обеспечить защиту трудовых прав человека.

Как мы уже говорили выше, в соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Данная конституционная норма конкретизируется ТК РФ, устанавливающим основным принципом правового регулирования трудовых отношений обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (ст. 2) и указывающим среди обязанностей работодателя обязанность выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (ст. 22). При этом за нарушение сроков выплаты заработной платы предусматривается ответственность работодателя на основании ст. 142 ТК РФ.

Как видно из приведенных положений, федеральный законодатель, закрепляя обязательность выплаты заработной платы, указывает на необходимость ее выплаты в строго оговоренные сроки. Обязанность работодателя выплачивать заработную плату, в сущности, является гарантией

¹⁶ Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации: учебник для вузов. 3-е издание, измененное и дополненное. М.: Норма; Инфра-М. 2013. С.122.

конституционного права работника на вознаграждение за труд. Обязанность же своевременной выплаты выступает гарантией защиты работника от ее задержки. Следовательно, обязанность работодателя по выплате заработной платы своевременно и в полном размере является одним из правовых средств, обеспечивающих реализацию корреспондирующего права работника. При этом наличием обязанностей, обеспечивающих осуществление предоставленных работникам прав, гарантии в этой сфере не исчерпываются. Конституционно-правовые гарантии рассматриваемых прав включают в себя и механизм их защиты в случае неисполнения обязанного субъекта своих обязательств.

В силу ч. 1 ст. 45 Конституции РФ государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется. Реализуя данные конституционные положения, органы государственной власти на уровне правотворчества принимают меры по недопущению задержки выплаты заработной платы.

За нарушение правил выплаты заработной платы предусмотрена административная ответственность в соответствии со ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ)¹⁷ и уголовная – в соответствии со ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ)¹⁸.

В статье 130 ТК РФ перечислены основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Особое место среди гарантий занимает гарантия государственного контроля и надзора за полной и своевременной выплатой заработной платы:

- привлечение работодателя к материальной ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы (статья 236 ТК РФ);
- институт самозащиты в форме приостановления работником трудового договора до выплаты работодателем заработной платы (статья 142 ТК РФ).

¹⁷ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Российская газета. 2001. № 256.

¹⁸ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

Рассмотрим эти гарантии.

Во-первых, право работника на приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы. Исходя из ч. 2 ст. 45 Конституции РФ законодатель, наряду с государственной защитой прав и свобод человека, предоставляет каждому возможность и самому защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом. Данная норма является важнейшим компонентом системы гарантирования прав и свобод, служит постоянным напоминанием органам власти о незыблемости прав человека и направлена на предотвращение любого пересмотра или снижения государством уровня гарантий прав и свобод. Какой бы эффективной ни была система государственной защиты, возможность каждого самостоятельно защищать свои права сама по себе указывает на то, что человек является прежде всего самостоятельной личностью, защищаемой, но не опекаемой правоприменителем.

Основной принцип конституционного государства, выражающийся в формуле «государство для человека, а не человек для государства», определяет конституционный статус человека, признавая его не пассивной единицей, надление и защита прав которой зависит от волюнтаристских усмотрений правоприменителя, а самостоятельной личностью. Это детерминирует обязательное признание права каждого на самозащиту, что является важнейшей составляющей правового положения личности в Российской Федерации, в которой как в правовом демократическом государстве в соответствии с основами конституционного строя человек, его права и свободы являются высшей ценностью (ст. 1 и 2 Конституции РФ). Фундаментальное значение права на самозащиту выражается в возможности каждым реально защищать свои права и не быть полностью зависимым от того, защитит его государство или нет, что гарантирует осуществление реальной защиты прав человека, даже если органы государственной власти не выполняют свои конституционные обязанности по их защите.

В связи с этим, помимо предусмотренной ч. 1 ст. 142 ТК РФ ответственности работодателя, допустившего задержку заработной платы, ч. 2 этой статьи закрепляет право работника в случае задержки причитающихся ему сумм на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением некоторых случаев, указанных в названной статье). Так, не допускается приостановление работы:

- в период введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Запрет на приостановление работы в этих случаях не может рассматриваться как неконституционное ограничение права на самозащиту, так как этот запрет установлен федеральным законом и обусловлен достижением конституционно значимых целей защиты основ конституционного строя, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства, что соответствует нормам ч. 3 ст. 55 и ст. 56 Конституции РФ. Во всех же остальных случаях, если выплата заработной платы работодателем задерживается, работник может приостановить работу,

что обеспечивает его право на защиту своих прав и свобод, в частности, права на своевременную выплату заработной платы.

Однако конституционного провозглашения права на самозащиту и его конкретизации в текущем законодательстве недостаточно. Реализация названного права протекает в конкретных условиях, требующих законодательной регламентации прав и обязанностей заинтересованных лиц. Отсутствие такой регламентации делает неясным правовые последствия реализации права, что может сделать возможным создание работодателем неблагоприятных условий для работника, реализующего конституционное право на самозащиту. Безусловно, в законодательстве невозможно предусмотреть все действия работника, защищающего свои права, особенно если для защиты им выбрана неюрисдикционная форма защиты. Однако чрезмерное абстрагирование права на самозащиту сводит на нет саму возможность практического воплощения этого права. Закрепление права на приостановку работы требует разрешения таких вопросов, как: роль вины работодателя в задержке заработной платы; надо ли присутствовать работнику, приостановившему работу, на своем рабочем месте; вопросы оплаты времени приостановки работы. Некоторые из этих вопросов трудовым законодательством разрешены однозначно. Так, нахождение ст. 142 ТК РФ в системном единстве со ст. 236 ТК РФ, устанавливающей материальную ответственность работодателя независимо от наличия его вины, освобождает работника при принятии решения о приостановке работы от выяснения и учета того, есть ли вина работодателя в задержке выплаты заработной платы. Также работник освобожден от обязанности присутствовать на своем рабочем месте в течение периода, на который им приостановлена работа. Это следует из содержания ст. 142 ТК РФ во взаимосвязи с ч. 3 ст. 4 ТК РФ, предоставляющей работнику право отказаться от выполнения работы в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере, что является гарантией защиты от принудительного труда, запрещенного ч. 2 ст. 37 Конституции РФ.

Право работника на отказ от работы в случае задержки заработной платы предусматривается федеральным законом, является мерой вынужденного характера и направлено на принуждение работодателя к выполнению своих обязательств по своевременной выплате заработной платы. Статьей 142 ТК РФ закреплено, что работники, приостановившие работу, имеют право на сохранение среднего заработка на весь период приостановки наравне с работниками, продолжающими работать, так как приостановка работы, хотя и носит волевой характер, но имеет под собой основания, не связанные с виной работника.

Во-вторых, привлечение работодателя к материальной ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Конвенция МОТ от 22 июня 1962 г. №117 «Об основных целях и нормах социальной политики»¹⁹ предписывает, что выплата заработной платы производится регулярно через такие промежутки времени, которые уменьшают вероятность долговой зависимости среди наемных работников, если не существует установившегося противоположного местного обычая и если компетентный орган убедится, что сохранение этого обычая желательно для трудящихся. Максимальные сроки выплаты заработной платы должны обеспечивать такое положение, при котором заработная плата выплачивалась бы:

- не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие шестнадцати дней, – для трудящихся с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы;

- не реже одного раза в месяц – для служащих, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового исчисления.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, установлена в статье 236 ТК РФ.

¹⁹ Конвенция № 117 Международной организации труда «Об основных целях и нормах социальной политики» (Заклучена в г. Женеве 22.06.1962). Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1321 – 1329.

Обязанность по выплате работодателем работнику денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя в задержке заработной платы или иных причитающихся работнику денежных сумм. Норма об этой обязанности работодателя помещена в статью ТК РФ под наименованием «Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику». Следовательно, обязанность работодателя выплатить работнику денежную компенсацию за нарушение срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. вне зависимости от своей вины рассматривается законодателем как мера материальной ответственности работодателя перед работником. Например, гражданин А. обратился в суд с исковым заявлением к ООО «Э» с требованием о взыскании задолженности по заработной плате, денежную компенсацию за задержку заработной платы, компенсации морального вреда.

Свои требования он мотивировал тем, что он работал в ООО «Э» и был уволен по п.п. 1 п.1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон), полный расчет в день увольнения произведен не был. Его уведомили в устной форме, что в течение двух месяцев рассчитаются. Действительно, от ответчика в июле месяце на банковскую карту поступило несколько сумм (последний раз 11 июля), однако предприятие не выплатило полную сумму расчета по настоящее время.

Полагает действия ответчика по невыплате ему начисленной заработной платы незаконными, нарушающими трудовые права.

Поскольку невыплата заработной платы приняло затяжной характер, считает, что сумма заработной платы подлежит индексации с учетом ставки рефинансирования Центрального банка России. На момент обращения в суд просрочка по выплате заработной платы составляет 136 дней. Незаконными действиями работодателя также причинен моральный вред, который, согласно ТК РФ, подлежит компенсации.

В ходе судебного заседания установлено, что согласно трудовому договору заключенному между ООО «Э» в лице директора Ф. и А., и приказу о приеме на работу, А. принят на работу в порядке перевода из МУП

«Теплосеть...» слесарем по ремонту оборудования тепловых сетей по ставке. В соответствии со справкой ООО «Э» имеет задолженность по невыплаченной заработной плате перед А.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ к основным обязанностям работодателя относится обязанность выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В силу ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Таким образом, исковое заявление подлежит удовлетворению, так как на момент рассмотрения иска ответчиком не представлено суду доказательств выплаты истцу задолженности по заработной плате.

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) 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 Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации).

Проверив представленный истом расчёт денежной компенсации за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы и выходного пособия при увольнении суд находит его верным и полагает обоснованным взыскать с ответчика в пользу истца денежную компенсацию за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы и выходного пособия при увольнении.

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В соответствии с п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

При определении размера компенсации морального вреда суд учитывает степень нравственных страданий истца, степень вины ответчика в причинении ему данных страданий, руководствуясь принципом разумности и справедливости, полагает обоснованным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере.²⁰

Статья 233 ТК РФ, устанавливая условия материальной ответственности сторон трудового договора, в качестве общего правила фиксирует: материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) 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 Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

По нашему мнению, дополнительная имущественная обязанность работодателя не должна именоваться ответственностью, т.к. может быть не связана с его виновным поведением. В таком случае обязанность выплатить работнику денежную компенсацию основана на несении работодателем риска. Обязанность работодателя, указанную в статье 236 ТК, следует именовать не

²⁰ Решение № 2-3806/2014 2-3806/2014~М-3552/2014 М-3552/2014 от 6 октября 2014 г. по делу № 2-3806/2014 // Архив Свободненского городского суда, 2015.

ответственностью без вины, а обязанностью, следующей из наличия в деятельности работодателя рисков начал.

1.3 Ответственность работодателя за нарушение законодательства в сфере оплаты труда

Юридическая ответственность в целом, как и ответственность в трудовом праве, в частности, является сложным и многогранным понятием. Мы исходим из того, что под ответственностью следует понимать не только претерпевание негативных последствий, но и принудительное требование должного исполнения своих юридических обязанностей, то есть это меры государственного принуждения, применяемые к правонарушителю, например к работодателю, который чинит препятствия к законному требованию заключить трудовой договор. Крупнейшие ученые-цивилисты и трудовики О. С. Иоффе, С.Н. Братусь, Л.А. Сыроватская, Р.З. Лившиц именно так и расценивали понятие юридической ответственности.

Большинство ученых-трудовиков связывали юридическую ответственность с государственным принуждением. Но даже если исходить из определения понятия ответственности в трудовом праве как обязанности работника или работодателя претерпевать неблагоприятные последствия в форме лишения личного, имущественного и организационного порядка, то принуждение к заключению трудового договора влечет за собой отрицательные, негативные последствия – оплату вынужденного прогула, то есть излишние выплаты и компенсацию морального вреда.

Законодательством предусмотрена возможность использования мер административной, уголовной, материальной и гражданско-правовой ответственности. В настоящем разделе мы рассмотрим некоторые виды ответственности работодателя за нарушение законодательства об оплате труда более подробно.

Административная ответственность за нарушение законодательства о труде, включая нормы о своевременной и полной выплате работнику заработной платы и всех причитающихся работнику сумм, предусмотрена ст.

5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

В соответствии с ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

Например, в ходе проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведенной в период с 28 мая 2015 года по 17 июня 2015 года, в отношении администрации Маревского сельсовета Тындинского района Амурской области были установлены факты нарушения ТК РФ, а именно: не соблюдение администрацией Маревского сельсовета требований о выплате заработной платы А. за март 2015 года, апрель 2015 года не ниже минимального размера оплаты труда с учетом особенностей оплаты труда работников организаций, расположенных в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, в нарушение требований ч.2 ст. 22. ст.ст. 129.133.315.316.317 ТК РФ; нарушение сроков выплаты заработной платы А. за март 2015 года, апрель 2015 года, май 2015 года, в нарушение требований ч.2 ст. 22. ч. 6 ст. 136 ТК РФ; не выплаты компенсации за задержку заработной платы А. за март, апрель 2015 года в нарушение требований ст. 236 ТК РФ нашли свое подтверждение на основании представленных материалов.

Главе администрации Маревского сельсовета Б. было выдано предписание № от 17 июня 2015 года, согласно которому глава администрации Маревского сельсовета Б. обязан начислить и выплатить заработную плату А. за март, апрель, май 2015 года в полном объеме не ниже МРОТ с учетом фактически отработанного времени с учетом особенностей оплаты труда работников организаций, расположенных в районах, приравненных к районам крайнего Севера, в соответствии с требованиями ч.2 ст.22, ст. 129, 133, 315, 316, 317 ТК РФ. Обеспечить соблюдение сроков выплаты заработной план в соответствии с требованиями ч.2 ст. 22, ч. 6 ст. 136 ТК РФ. Начислить и выплатить компенсацию А. за задержку части заработной платы за март, апрель, май 2015 года до размера не ниже МРОТ с учетом фактически отработанного времени с учетом особенностей оплаты труда работников организаций, расположенных в районах, приравненных к районам Крайнего Севера в соответствии с требованиями ст. 236 ТК РФ в срок до 17 июля 2015 года.

19 июня 2015 года начальником отдела главным Государственным инспектором труда (по правовым вопросам) В. на основании протокола № возбуждено дело об административном правонарушении, предусмотренном ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ об административных правонарушениях.

Постановлением начальника отдела Главным государственным инспектором труда В. от 30 июня 2015 года администрация Маревского сельсовета признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и подвергнута административному наказанию в виде административного штрафа в размере 30 000 рублей.

Решением судьи Тындинского районного суда Амурской области от 06 августа 2015 года постановление начальника отдела главного Государственного инспектора труда государственной инспекции труда в Амурской области В. от 30 июня 2015 года было изменено, производство по делу об административном

правонарушении прекращено в связи с малозначительностью, юридическому лицу объявлено устное замечание.

Начальник отдела главный Государственный инспектор труда В. в порядке, установленном статьями 30.12 - 30.14 КоАП РФ, обратился в Амурский областной суд с жалобой, в которой просит отменить решение судьи Тындинского районного суда Амурской области от 06 августа 2015 года. И Постановлением Амурского областного суда жалоба начальника отдела главного государственного инспектора труда В. была удовлетворена²¹.

Установлена и уголовная ответственность за невыплату заработной платы. В условиях финансового кризиса нарушение конституционного права граждан на своевременное и полное вознаграждение за труд приобрело особенно широкий размах, что обязывает сотрудников правоохранительных органов активнее использовать уголовно-правовые средства, в частности ст. 145.1 УК РФ, предусматривающую уголовную ответственность для руководителей предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности в случае частичной невыплаты свыше трех месяцев и полной невыплаты свыше 2 месяцев заработной платы, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат из корыстной или иной личной заинтересованности. Например, Следственным управлением УМВД России по Амурской области в настоящее время генеральный директор строительной компании космодрома «Восточный» Терентьев С.А. обвиняется в полной невыплате свыше двух месяцев заработной платы свыше двух месяцев, совершенной из корыстной заинтересованности руководителем организации, повлекших тяжкие последствия.

Так, 5 апреля 2015 года следователем Следственного отдела на космодроме «Восточный» СУ СК РФ по Амурской области возбуждено уголовное дело по признакам преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145.1 УК РФ.

²¹ Постановление № 4-7-715/15 4А-715/2015 от 11 декабря 2015 г. по делу № 4А-715/2015 // Архив Амурского областного суда, 2015.

А 8 апреля 2015 года Терентьеву С.А. предъявлено обвинение в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 145 .1 УК РФ и Постановлением Благовещенского городского суда Амурской области в отношении обвиняемого Терентьева С.А. избрана мера пресечения в виде заключения под стражу.

Защитником обвиняемого Терентьева С.А. – адвокатом Теплинским Е.А. была подана апелляционная жалоба в которой ставится вопрос об отмене постановления и избрании в отношении Терентьева С.А. более мягкой меры пресечения, указывая в обоснование своих доводов то, что:

- конкретные обстоятельства, свидетельствующие о необходимости дальнейшего содержания обвиняемого под стражей отсутствуют. Терентьев С.А. не представляет социальной опасности, имеет постоянное место жительства, работу, положительно характеризуется, состояние его здоровья ухудшилось;

- необходимость дальнейшего производства следственных действий и тяжесть инкриминируемых ему преступлений не могут выступать достаточными основаниями для удовлетворения ходатайства следователя. Кроме того, доказательств наличия в действиях Терентьева С.А. вменяемых ему составов преступлений, предусмотренных ч. 3 ст. 145 .1, ч. 3 ст. 160 УК РФ, а также доказательств того, что Терентьев С.А. может скрыться, воспрепятствовать производству по делу, следствием не предоставлено. Терентьев С.А. относится к категории лиц, в отношении которых должен быть применен акт об амнистии;

- суд не мотивировал выводы о невозможности применения более мягкой меры пресечения.

Проверив представленные материалы, изучив доводы апелляционной жалобы защитника обвиняемого, заслушав выступления участников судебного

разбирательства, судебная коллегия находит постановление суда законным и обоснованным, а доводы жалобы - не подлежащими удовлетворению²²

В соответствии с ч.1 ст.145.1 УК РФ частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

В соответствии с ч. 2 вышеуказанной статьи полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

²² Апелляционное постановление № 22К-1651/2015 от 16 сентября 2015 г. по делу № 22К-1651/2015 // Архив Амурского областного суда, 2015.

Те же деяния, если они повлекли тяжкие последствия наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Законодатель поместил рассматриваемую норму в главу УК РФ о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина, что и позволяет рассматривать объект этого преступления через призму причинения вреда общественным отношениям, связанным с реализацией прав человека, в частности, права на труд. В качестве непосредственного объекта преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, называют общественные отношения, охраняющие право на вознаграждение за труд и социальное обеспечение граждан²³, или «гарантированное Конституцией право человека на получение законных выплат»²⁴.

Криминообразующим признаком состава преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, законодатель называет корыстную или иную личную заинтересованность руководителя предприятия, учреждения, организации независимо от формы собственности. Отсутствие таких мотивов исключает уголовную ответственность. Сложность установления этих мотивов на практике затрудняет возможность применения статьи 145.1 УК РФ в случаях умышленной невыплаты организацией заработной платы работникам.

Менее всех защищены работники малых предприятий, которые из-за боязни потерять работу, вряд ли пойдет жаловаться на работодателя. В кризис, когда сократился спрос, у малых предприятий практически нет доступа к заемным средствам и они вынуждены искать, на чем сэкономить, и экономят в основном на зарплате.

Основная причиной задолженности – отсутствие собственных денежных

²³ Уголовное право России. Особенная часть / под ред. Ф.Р. Сундурова, М.В. Талан. М.: Статут, 2012. С. 414.

²⁴ Уголовное право России: учебник для бакалавров. Части общая и особенная / под ред. А.И. Рапог. М.: Проспект, 2014. С. 213.

средств на предприятии, в основном из-за сокращения объемов производства, снижения спроса на продукцию, невыполнения контрагентами договорных обязательств за ее поставку, трудности при получении кредитов на пополнение оборотных и основных средств, а также направление наибольшей части чистой прибыли предприятия на выплату дивидендов руководителям, менеджерам, собственникам и акционерам.

Обоснование корыстной или иной личной заинтересованности руководителей организаций и работодателей вызывает большие трудности на практике, в связи с чем, в целях более широкого применения ст.145.1 УК РФ и защиты конституционного права граждан на своевременное и полное вознаграждение за труд, представляется целесообразным исключить из диспозиции нормы ст.145.1 УК РФ указание на мотивацию действий виновного должностного лица, предусмотрев ответственность за задержку зарплат независимо от мотива.

2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ТЕРРИТОРИИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Правовые нормы, устанавливающие повышенную оплату труда в Амурской области

В соответствии с ч. 2 ст. 146 ТК РФ, работники, занятые на работах в местностях с особыми климатическими условиями, должны получать повышенную оплату своего труда.

Заработная плата, в частности, должна быть увеличена на районный коэффициент. Районное регулирование заработной платы является составной частью системы государственного территориального регулирования. Основанное на региональной политике, оно включает разработку социально-экономических программ развития регионов, проведение политики расселения трудовых ресурсов, разработку потребительских корзин по регионам и определение прожиточного минимума.

Районы Российской Федерации по своим природным и климатическим условиям значительно отличаются друг от друга. Такое разнообразие связано с их территориальной близостью к Северному Ледовитому океану и Заполярному кругу, значительной удаленностью районов от мегаполисов или нахождению в пустынных или безводных местностях, а также с высотой их расположения по отношению к уровню моря.

Оплата труда работников расположенных здесь предприятий и организаций определяется в зависимости от степени дискомфорта природно-климатических условий, размеров возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат, связанных с компенсацией потерь от неблагоприятных природных воздействий и стоимости потребительской корзины при проживании в данной местности.

Особенности реализации принципа «повышенная оплата труда за работу в неблагоприятных климатических и географических условиях» достаточно часто обсуждается в научной литературе. При этом основные позиции

высказывающихся по этой тематике варьируются от полной поддержки большинством государственного участия в определении размеров и финансировании компенсации за работу в некомфортных условиях²⁵ до отрицания отдельными авторами такой поддержки и переложения груза возмещения дополнительных затрат на плечи самих предприятий и организаций. Например, Н.А. Волгин считает, что «сложившаяся система государственной поддержки северных территорий вошла в противоречие с развивающимися отношениями. Она недостаточно учитывает произошедшие изменения в экономике России, продолжает сохранять многие черты старой административно-командной модели»²⁶.

Основой для выделения по уровню оплаты труда работников при работе в районах Крайнего Севера, местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, пустынных, безводных местностях и высокогорных районах еще с начала 30-х годов прошлого столетия служат различные коэффициенты, увеличивающие размер оплаты труда, а также надбавки к должностным окладам или общему заработку. Так, на территории СССР районные коэффициенты применялись в 137 местностях страны²⁷.

Так называемые районные коэффициенты, коэффициенты и надбавки за стаж работы в некомфортных природно-климатических условиях с точки зрения теории экономики труда отнесены к основным элементам тарифной системы оплаты труда. Как уже было сказано выше, отдельные авторы выступают за бестарифные условия на предприятиях и в организациях.

В России районный коэффициент к заработной плате представляет собой нормативный показатель степени увеличения оплаты труда работника в

²⁵ Быковская Ю.В. Оплата труда сотрудников органов внутренних дел: сущность, специфика, направления совершенствования // Экономика и право. 2012. № 8. С. 9.

²⁶ Волгин Н.А. Современные социальные проблемы развития регионов Российского Севера. М.: Центр стратегического партнерства. 2013. С. 87.

²⁷ Чекин М.А. Сравнительный анализ оплаты государственных служащих, проходящих службу в неблагоприятных условиях // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 4. С. 12.

пределах от 1,0 до 2,0 раз в зависимости от месторасположения предприятия, организации или государственного органа²⁸.

Теоретически, основная задача районного регулирования оплаты труда состоит в том, чтобы обеспечить равную реальную оплату за равный труд во всех экономических районах страны, компенсируя тем самым разницу в уровнях цен на предметы потребления, в бюджетном наборе товаров, в природно-климатических условиях, воздействующих на работника в процессе труда и вызывающих усиление его физической напряженности в сравнении с благоприятными условиями, и пр.

В настоящее время в законодательстве отсутствует единый документ со списком местностей, климатические условия на которых считаются особыми. Такими местностями являются не только районы Крайнего Севера, но и отдельные районы Урала, Восточной и Западной Сибири, Европейского Севера, а также высокогорные, безводные и пустынные районы.

Установка размеров районных коэффициентов в них производится в соответствии с постановлениями РФ или бывшего Советского Союза.

Следует отметить, что Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержден Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029 и действует до сих пор²⁹.

В соответствии с данным Перечнем на территории Амурской области к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, отнесены Зейский, Селемджинский, Тындинский районы, города Зeya и Тында и подчиненные его администрации населенные пункты.

Одной из основных льгот, предоставляемых данной категории работников, является районный коэффициент. В соответствии со ст. 316 ТК РФ

²⁸ Волгин Н.А. Современные социальные проблемы развития регионов Российского Севера. М.: Центр стратегического партнерства. 2013. С. 87.

²⁹ Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 № 12 (ред. от 03.03.2012) «О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029» (вместе с «Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях», утв. Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029) (ред. от 03.03.2012) // СП СССР. 1983. № 5. Ст. 21.

размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, устанавливаются Правительством РФ. Однако в настоящее время такой нормативный правовой акт еще не принят. Согласно официальной позиции до принятия соответствующего нормативного правового акта применяются ранее изданные правовые акты федеральных органов государственной власти Российской Федерации или органов государственной власти бывшего СССР.

Для рабочих и служащих непромышленных отраслей размеры коэффициентов, соответствующие определенным районам КС, приведены в совместном письме Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда России от 09.06.2003 № 1199-16, Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда России от 19.05.2003 № 670-9, Пенсионного фонда РФ от 09.06.2003 № 25-23/5995. Роструд в своем письме от 23.06.2006 № 946-6 советует руководствоваться этими данными. Районные коэффициенты, действующие в настоящее время для рабочих и служащих промышленных отраслей районов Крайнего Севера, установлены отдельными нормативными актами для каждого субъекта или его административно-территориальной единицы.

Руководствуясь ст. 135 ТК РФ, коммерческие организации могут применять коэффициенты, определенные соответствующими нормативными актами (как на федеральном уровне, так и на региональных или местных уровнях), закрепляя их в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, трудовых договорах. Также следует помнить, что условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Отметим, что районный коэффициент начисляется по месту фактической постоянной работы, независимо от места нахождения работодателя. То есть, если работник трудится в обособленном структурном подразделении

организации, расположенном в северных районах, или имеет разъездной характер работы и выезжает в данные районы, независимо от места нахождения самой организации, оплата его труда должна производиться с учетом районного коэффициента. Если работник трудится в районах Крайнего Севера не постоянно, а некоторый период времени, районный коэффициент начисляется ему на часть заработной платы пропорционально этому времени. Причем коэффициент начисляется на всю заработную плату, в которую включаются все выплаты в пользу работающих лиц, в том числе вознаграждения за выслугу лет.

Кроме того, коэффициент начисляется на надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) и компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, к которым относятся надбавки:

- за классность, звание по профессии, непрерывный стаж работы по специальности и т. д.;
- должностным лицам и гражданам, допущенным к государственной тайне;
- за выслугу лет (непрерывную работу), а также вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежеквартально или единовременно;
- по итогам работы за год;
- за условия труда при работе в ночное время, сменную работу, за совмещение профессий (должностей).

При этом в состав заработка, на который начисляется районный коэффициент, не включаются:

- процентные надбавки к заработной плате за работу в районах КС, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока;
- все виды выплат по среднему заработку (отпускные, оплата обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям);
- материальная помощь;

- единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда организации.

Северные надбавки дополняют механизм районных коэффициентов, устанавливая повышенное содержание работников, осуществляющих деятельность на территориях Крайнего Севера (также к ним приравниваются некоторые северные районы). Данная особенность введена в ТК РФ в рамках статьи 317. Современная нормативная база по северным надбавкам отсутствует, поэтому на практике применяются стандарты РСФСР, в частности приказ № 2 Минтруда от 1990 года, устанавливающий особую инструкцию по расчёту и методике, как рассчитать показатель.

Процентная надбавка к заработной плате начисляется на весь фактический заработок работника независимо от его величины, за исключением выплат по районному коэффициенту, суммы компенсаций и материальной помощи, а также на средний заработок.

Процентная надбавка за стаж работы начисляется с первого дня возникновения права на нее, при этом размер надбавки зависит от стажа работы работника в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» и Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. №1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» размер процентной надбавки к заработной плате составляет:

- в особых районах Крайнего Севера (Чукотском автономном округе и Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря)) - 10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы при максимальном размере -

100 % заработка;

- в остальных районах Крайнего Севера - 10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60-процентной надбавки - 10 % заработка за каждый последующий год при максимальном размере 80 % заработка;

- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 10 % заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждый последующий год работы при максимальном размере 50% заработка.

В соответствии с подп. «е» п. 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» молодежи, прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки начисляются с 1 января 1991 г. в размере 20 % по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 % за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 60-процентной надбавки - последние по 20 % за год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере - 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределы, предусмотренные действующим законодательством.

Следует учесть, что к молодежи, согласно подп. «г» п. 16 Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, относятся лица в возрасте до 30 лет.

В случае перехода работника, имеющего необходимый для получения процентной надбавки стаж работы, на работу в организацию, расположенную в другом районе Крайнего Севера или приравненной к районам Крайнего Севера местности, перерасчет процентной надбавки осуществляется в порядке, определенном Постановлением Минтруда России от 16 мая 1994 г. № 37 «Об

утверждении разъяснения «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия».

Также в Амурской области действуют следующие нормативно-правовые акты в области оплаты труда:

- Закон Амурской области от 17.03.2005г. № 471-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области»³⁰, которым, кроме других гарантий и компенсаций установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате на условиях выплаты более льготных по сравнению с действующим федеральным законодательством (повышенный размер районных коэффициентов; назначение надбавки лицам до 30 лет, не имеющим стажа работы, при условии проживания на территории области не менее 5 лет, с первого дня работы в полном объеме.

- Закон Амурской области от 24 июня 2008 года № 50-ОЗ «О порядке, размере и условиях денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско – акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи»³¹, в соответствии с которым производятся денежные выплаты указанной категории работников.

- Закон Амурской области от 31.12.2009 г. № 294-ОЗ «Об основах установления системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области»³², который регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников указанных учреждений по должностям, не

³⁰ Закон Амурской области от 11.04.2005 № 471-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области» (принят Амурским областным Советом народных депутатов 17.03.2005) (ред. от 15.09.2014) // Амурская правда. 2005. № 76.

³¹ Закон Амурской области от 24 июня 2008 г. № 50-ОЗ «О порядке, размере и условиях денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи» (Принят Законодательным Собранием Амурской области 20 июня 2008 года) // Амурская правда. 2008. №112.

³² Закон Амурской области от 31 декабря 2009 г. № 294-ОЗ «Об основах установления систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (Принят Законодательным Собранием Амурской области 24 декабря 2009 года) // Амурская правда. 2010. №2.

отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, содержит общие принципы и порядок формирования систем оплаты труда в указанных учреждениях области. В соответствии с указанным Законом Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы»)) устанавливаются условия оплаты труда работников указанных учреждений области.

- Распоряжение губернатора Амурской области от 17 декабря 2012 г. № 270-р «О плане мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в государственных учреждениях области на 2012-2018 годы»³³, согласно которому предусматривается повышение размера заработной платы отдельным категориям работников в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 года № 597.

- Постановление губернатора Амурской области от 21.02.2013 № 44 «О комплексе мер по реализации в Амурской области Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 декабря 2012 года»³⁴, предусматривающие повышение заработной платы отдельным категориям работников.

- Постановление губернатора Амурской области от 10 апреля 2015 г. № 96 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных

³³ Распоряжение Губернатора Амурской области от 17 декабря 2012 г. № 270-р «О плане мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в государственных учреждениях области на 2012-2018 годы» // Амурская правда. 2012. № 24.

³⁴ Постановление Губернатора Амурской области от 22 декабря 2008 г. № 482 «О комплексе мер по реализации в Амурской области Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 05 ноября 2008 года» // Амурская правда. 2008. № 24.

предприятий Амурской области»³⁵, в соответствии с которым устанавливается оплата труда руководителям указанных предприятий области.

- Распоряжение губернатора Амурской области от 18.04.2013 № 77-р «О Плана мероприятий («дорожной карте») «Изменения, направленные на повышение эффективности образования и науки в Амурской области»³⁶, предусматривающее повышение размера заработной платы работникам образовательных учреждений в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597.

Постановления и распоряжения Правительства области:

- постановление Правительства Амурской области от 13 декабря 2011 г. № 881 «О мерах по повышению оплаты труда работников областных бюджетных и автономных учреждений»³⁷,

- постановление Правительства Амурской области от 25.09.2013 № 444 «Об утверждении государственной программы Амурской области «Развитие системы социальной защиты населения Амурской области на 2014 - 2020 гг.»³⁸, предусматривающее повышение размера заработной платы социальным работникам,

- распоряжение Правительства Амурской области от 01.03.2013 № 19-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли «Здравоохранение Амурской области»³⁹, направленные на повышение эффективности», предусматривающее повышение размера заработной платы медицинским работникам в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 597,

³⁵ Постановление Губернатора Амурской области от 10 апреля 2015 г. № 96 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Амурской области» // Система Гарант.

³⁶ Распоряжение Губернатора Амурской области от 18 апреля 2013 г. № 77-р «О Плана мероприятий («дорожной карте») «Изменения, направленные на повышение эффективности образования и науки в Амурской области» (с изменениями и дополнениями) // Система Гарант.

³⁷ Постановление Правительства Амурской области от 13 декабря 2011 г. № 881 «О мерах по повышению оплаты труда работников областных бюджетных и автономных учреждений» // Амурская правда. 2011. №238.

³⁸ Постановление Правительства Амурской области от 25.09.2013 № 444 (ред. от 25.04.2016) «Об утверждении государственной программы Амурской области «Развитие системы социальной защиты населения Амурской области на 2014 - 2020 гг.» // Амурская правда. 2013. №№ 196-198.

³⁹ Распоряжение Правительства Амурской области от 01.03.2013 № 19-Р (ред. от 11.08.2014) «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли «Здравоохранение Амурской области» // Система Гарант. Текст распоряжения официально не опубликован.

- распоряжение Правительства Амурской области от 22.03.2013 № 28-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры Амурской области»⁴⁰, предусматривающее повышение размера заработной платы работникам учреждений культуры в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597,

- постановление Правительства Амурской области от 15 апреля 2013 г. № 163 «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных учреждениях Амурской области»⁴¹.

В настоящем разделе бакалаврской работы, считаем необходимым, заострить внимание на некоторых из вышеуказанных нормативных актах. Например, в Амурской области подписано соглашение между правительством, профсоюзами и работодателями «О минимальной заработной плате в Амурской области» устанавливающее минимальную заработную плату в области.

Данный размер минимальной заработной платы устанавливается для всех работников, которые работают на территории области, независимо от формы собственности организации. Исключение составляют работники организаций, финансируемых из федерального бюджета. Основой для названного принципа является Конституция РФ, где установлено право на вознаграждение, исключая дискриминацию и, что немаловажно, уровень не ниже МРОТ установленного законом.

Этот принцип отражается в нормах Трудового кодекса РФ: основные государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130); установление минимальной заработной платы (ст. 133); о регулировании порядка и сроков выплаты заработной платы (ст. 136); об ограничении ее удержаний (ст. 137) и др.

⁴⁰ Распоряжение Правительства Амурской области от 22.03.2013 № 28-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры Амурской области» // Амурская правда. 2013. № 6.

⁴¹ Постановление Правительства Амурской области от 15 апреля 2013 г. № 163 «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных учреждениях Амурской области» (с изменениями и дополнениями) // Амурская правда. 2013. № 8.

Соблюдение критериев оплаты труда обеспечивает справедливость заработной платы. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Неисполнение работодателем обязанности выплачивать заработную плату в полном размере в установленные сроки влечет материальную ответственность работодателя (ст. 236, 237 ТК РФ).

Приоритетная задача в сфере «северного» трудового и пенсионного законодательства - совершенствование системы гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»⁴².

Так же на территории Амурской области принят Закон Амурской области от 17.03.2005г. № 471-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области», который устанавливает гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат жителям области в связи с особыми климатическими условиями их жизнедеятельности.

В соответствии со ст.2 вышеуказанного Закона на территории области к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, отнесены Зейский, Селемджинский, Тындинский районы, города Зeya и Тyнда и подчиненные его администрации населенные пункты.

Остальные районы, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, относятся к южным районам области.

В соответствии со ст.5 Закона Амурской области от 17.03.2005 г. № 471-ОЗ размер процентной надбавки, установленный Правительством Российской Федерации, является предельным для лиц, работающих в органах местного самоуправления, работников муниципальных учреждений области:

⁴² Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ред. от 31.12.2014) // Российская газета. 1993. №73.

1) в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера области, размер процентной надбавки составляет 10 процентов заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов заработка за каждый последующий год работы, но не свыше 50 процентов заработка,

2) в южных районах области процентная надбавка выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка.

Молодежи (в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 30 процентов - в южных районах области, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

В соответствии с п.5 вышеуказанной статьи в соответствии с федеральным законодательством в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, размер процентной надбавки и порядок ее выплаты устанавливаются Правительством Российской Федерации.

В ходе проведенных Государственной инспекцией труда в Амурской области в 2015 году проверок по вопросам предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций выявлено 43 нарушения, в том числе 20 нарушений выявлено в первом полугодии, 23 – во втором полугодии.

К числу наиболее типичных относятся в том числе и не предоставление гарантий, связанных с работой в районах Севера (не предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, не выплата районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Севера)⁴³.

⁴³ Донченко О.В. Доклад об осуществлении и эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за 2015 год [Электронный ресурс]. URL: git28.rostrud.info. (дата обращения 20.05.2016).

Судами Амурской области вышеуказанная категория трудовых споров о нарушении установленных законодательством гарантий и компенсаций также является достаточно распространенной.

Так, Былкова В.А. обратилась в суд с иском к Администрации Соловьевского сельсовета Тындинского района Амурской области о взыскании недоначисленной заработной платы и возложении обязанности выплачивать заработную плату в размере не менее установленного МРОТ с начислением на него районного коэффициента и северной надбавки, в обоснование заявленных требований указала, что она работает в должности уборщика служебных помещений в сельской бане с. Соловьевск.

Просила суд взыскать с ответчика Администрации Соловьевского сельсовета Тындинского района Амурской области недоначисленную заработную плату. Исходя из расчета истца следует, что истец просила суд взыскать разницу между выплаченными ей суммами к выдаче за и суммой МРОТ увеличенной на районный коэффициент 70 % и надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 50%; а также обязать Администрации Соловьевского сельсовета Тындинского района Амурской области при начислении заработной платы истцу исчислять заработную плату, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, с начислением на эту сумму районного коэффициента и надбавки за стаж работы в данной районе или местности.

Решением Тындинского районного суда исковые требования были удовлетворены⁴⁴.

2.2 Законодательство Амурской области по оплате труда отдельных категорий работников

Законодательство России состоит из двух уровней – федерального и регионального. По Конституции Российской Федерации субъектам Федерации

⁴⁴ Решение № 2-2198/2015 от 11 сентября 2015 г. по делу № 2-2198/2015 // Архив Тындинского районного суда, 2015.

предоставлено право вне пределов ведения Российской Федерации, совместного ведения Федерации и её субъектов осуществлять собственное правовое регулирование, включая принятие законов и иных нормативных правовых актов.

Трудовой кодекс разграничивает полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

После принятия федерального акта возникает необходимость приведения региональных законов в соответствие с федеральными. Указанная позиция отражена в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации, которые определяют, что «по смыслу ст. 72, ч. 2 ст. 76 и ч. 1 ст. 77 Конституции Российской Федерации отсутствие соответствующего федерального закона по вопросам совместного ведения само по себе не препятствует законодательному органу субъекта принять собственный нормативный акт, что вытекает из природы совместной компетенции. При этом после издания федерального закона нормативный акт субъекта должен быть приведен в соответствие с ним»⁴⁵.

На федеральном уровне необходимо определять и обеспечивать минимальные стандарты трудовых прав, а на уровне субъектов - конкретизировать и дополнять федеральные нормы, учитывая в правовом

⁴⁵ Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 30 ноября 1995 г. № 16-П, от 1 февраля 1996 г. № 3-П, от 27 апреля 1998 г. № 12-П. // Российская юстиция. 1995. № 11. С. 11.

регулировании местные региональные особенности, осуществляя поиск оптимальных путей развития, при сохранении федеральных стандартов.

Роль правотворчества субъектов Федерации все время возрастает. Это связано с общей тенденцией децентрализации российской государственности, с укреплением в ней подлинно федеративных начал⁴⁶.

При разработке и принятии на уровне субъектов Российской Федерации нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений особая роль уделяется оплате труда, особенностям оплаты труда различных категорий работников, правовым способам защиты заработной платы. При этом проводится анализ воздействия рыночных принципов хозяйствования на трудовые отношения.

Проанализируем особенности правового регулирования оплаты труда на региональных уровнях.

Согласно ТК РФ, на уровне субъектов Российской Федерации вопросы оплаты труда могут регулироваться путем принятия соответствующих нормативных правовых актов и через систему социального партнерства.

В первую очередь рассмотрим вопрос регулирования оплаты труда на уровне субъектов Российской Федерации путем принятия нормативных правовых актов.

В Амурской области действуют ряд законов, связанных с оплатой труда. Основные из них были перечислены в предыдущем разделе настоящей работы.

В настоящем разделе работы нами будет представлен обзор законодательства Амурской области по оплате труда отдельных категорий работников. Начнем мы с Закона Амурской области от 31 декабря 2009 г. № 294-ОЗ «Об основах установления систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области», в соответствии с которым оплата труда работников областных государственных бюджетных учреждений осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из

⁴⁶ Поленина С.В. Правотворчество в Российской Федерации (актуальные проблемы теории и практики) // Российская юстиция. 2009. № 5. С.33.

видов экономической деятельности различных категорий работников учреждений, и включает в себя оклады (должностные оклады) ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Таким образом, одним из главных принципов формирования оплаты труда является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы без ограничения заработной платы максимальным размером. Но при этом работникам гарантировано, что заработная плата, устанавливаемая в соответствии с системами оплаты труда по видам экономической деятельности, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до их введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

Следующий акт, на который бы хотелось обратить внимание, это постановление Правительства Амурской области от 15 апреля 2013 г. № 163 «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных учреждениях Амурской области», которое было принято в целях организации работы по реализации «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»⁴⁷, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

В настоящее время в Российской Федерации в учреждениях социальной сферы работает свыше 14,4 млн. человек, из них большая часть в сфере образования (5,2 млн. человек), а также в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг (3,9 млн. человек).

Система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений установлена в соответствии с постановлением Правительства

⁴⁷ Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» (ред. от 14.09.2015) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.

Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583⁴⁸. Эта система и системы оплаты труда, введенные с учетом норм, установленных этим постановлением, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления соответственно в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях, позволили реализовать более гибкие подходы к регулированию оплаты труда в зависимости от квалификации работников и сложности труда, существенно расширить самостоятельность учреждений в решении вопросов оплаты труда работников с одновременным повышением ответственности руководителей учреждения, повысить роль стимулирующих выплат, которые в настоящее время составляют в федеральных государственных учреждениях до половины от заработной платы в целом, в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях – до 40 процентов.

Введение новых систем оплаты труда позитивно повлияло на динамику заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений.

Программа предусматривает комплекс организационных, методических и контрольных мероприятий, направленных на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в учреждениях, обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Достижение целей Программы требует решения следующих основных задач:

- совершенствование системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и

⁴⁸ Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений») (ред. от 14.01.2014) // Российская газета. 2008. № 170.

количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений;
- развитие кадрового потенциала работников учреждений;
- создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников.

В постановлении Правительства Амурской области от 15 апреля 2013 г. № 163 утвержден прогноз среднемесячной заработной платы в целом по Амурской области на 2013 год в размере 28885 руб., на 2014 год – 31543 руб., на 2015 год – 34610 руб., на 2016 год – 37054 руб., на 2017 год – 40054 руб. и на 2018 год – 43154 руб.

Следует обратить внимание на тот факт, что в соответствии с Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 13 июня 2013 года № 132 государственная инспекция труда обеспечивает проведение мониторинга и надзорно-контрольных мероприятий по реализации указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» и Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

Внимание государственных инспекторов труда направлено:

- на оценку соответствия фактически выполняемых работниками функции их должностным обязанностям, определенным заключенными трудовыми договорами, и взаимосвязи их с фактическими условиями оплаты труда, определенными в трудовых договорах;
- на наличие в учреждениях систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором;

- на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ;

- на соблюдение процедур установления в учреждениях системы оплаты труда, внесения изменений в трудовые договоры, обоснованность снижения размеров заработной платы при наличии таких фактов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящей работе дана характеристика современного законодательства регулирующего оплату труда, показаны особенности правового регулирования оплаты труда в Амурской области. В результате исследования, проведенного в настоящей работе, мы пришли к следующим выводам:

1. Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает 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, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты).

2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ (ст. 131 ТК РФ). Доля заработной платы, выплачиваемая в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

3. Трудовой кодекс РФ предоставляет организациям самостоятельно выбирать формы и размеры заработной платы. Главное, чтобы условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могли быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Как правило, помимо окладов и тарифных ставок, организация предусматривает выплату различных надбавок и стимулирующих выплат.

4. В организациях главным образом применяются следующие формы

оплаты труда: повременная; сдельная; бестарифная; на комиссионной основе.

5. Среди социально-экономических проблем в настоящее время особенно остро стоят вопросы об оплате труда наёмных работников. Повышение уровня реальной заработной платы является основным рычагом и важнейшим социальным индикатором изменения ситуации, критерием успеха дальнейших экономических преобразований в Российской Федерации. В связи с этим вопросы государственного регулирования заработной платы представляют особый интерес. Под государственным регулированием заработной платы следует понимать комплексный и целенаправленный процесс воздействия государства на базовые параметры заработной платы с целью обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы, экономически обоснованной дифференциации заработной платы по отраслям, территориям и профессиональным группам для справедливого распределения вновь созданной стоимости между работодателями, наёмными работниками и государством путём применения совокупности финансовых методов и инструментов реализации социально-экономической политики государства. К базовым параметрам заработной платы следует отнести: величину и структуру МРОТ и прожиточного минимума, их соотношение между собой, со средней заработной платой в экономике; порядок и периодичность индексации заработной платы; необлагаемый минимум заработной платы. К сожалению, современное российское законодательство устанавливает сегодня такой минимальный размер оплаты труда, который пока не обеспечивает каждому трудящемуся человеку достойного для него самого и его семьи существования.

6. В статье 130 ТК РФ перечислены основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Особое место среди гарантий занимает гарантия государственного контроля и надзора за полной и своевременной выплатой заработной платы:

- привлечение работодателя к материальной ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы (статья 236 ТК РФ);
- институт самозащиты в форме приостановления работником трудового

договора до выплаты работодателем заработной платы (ст. 142 ТК РФ). Здесь хотелось бы отметить, что закрепляя право работника на самозащиту путем приостановления работы, законодатель не урегулировал вопрос оплаты времени приостановки работы. Имеющаяся неясность вызывает правовую неопределенность обязанности работодателя по возмещению работнику не полученного им среднего заработка за время приостановки работы. В связи с чем, считаем целесообразным законодательно закрепить норму, регламентирующую оплату труда в полном объеме в случае приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы.

7. За нарушение правил выплаты заработной платы предусмотрена административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ и уголовная – по ст. 145.1 УК РФ.

8. В соответствии с ч.2 ст. 146 ТК РФ, работники, занятые на работах в местностях с особыми климатическими условиями, должны получать повышенную оплату своего труда.

Заработная плата, в частности, должна быть увеличена на районный коэффициент.

В соответствии со ст. 316 ТК РФ размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, устанавливаются Правительством РФ. Однако в настоящее время такой нормативный правовой акт еще не принят. Согласно официальной позиции до принятия соответствующего нормативного правового акта применяются ранее изданные правовые акты федеральных органов государственной власти Российской Федерации или органов государственной власти бывшего СССР.

Полагаем, что в настоящее время необходимо принять единый нормативный правовой акт, устанавливающий единый порядок применения на территории РФ районного коэффициента и процентной надбавки, а также их размер по районам, местностям (отраслям).

9. В соответствии с Законом Амурской области от 17.03.2005г. № 471-ОЗ

«О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области» на территории области к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, отнесены Зейский, Селемджинский, Тындинский районы, города Зея и Тында и подчиненные его администрации населенные пункты.

Остальные районы, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, относятся к южным районам Дальнего Востока. Вышеуказанный Закон устанавливает гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат жителям области в связи с особыми климатическими условиями их жизнедеятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Российская газета. – 1965. – № 67.

2 Международный пакт от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

3 Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1995. – № 5.

4 Конвенция № 117 Международной организации труда «Об основных целях и нормах социальной политики» (Заключена в г. Женеве 22.06.1962). – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1321-1329.

5 Конституция РФ, принятая всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

6 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Российская газета. 1994. – 8 декабря. – № 238-239.

7 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Российская газета. – 2001. – № 256.

8 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. – 2001. – № 256.

9 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

10 Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» (ред. от 30.12.2015)

// Российская газета. – 2002. – № 127.

11 Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ред. от 31.12.2014) // Российская газета. – 1993. – № 73.

12 Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений») (ред. от 14.01.2014) // Российская газета. – 2008. – № 170.

13 Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» (ред. от 14.09.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 49. – Ст. 6909.

14 Закон Амурской области от 11.04.2005 № 471-ОЗ (ред. от 15.09.2014) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области» (принят Амурским областным Советом народных депутатов 17.03.2005) (ред. от 15.09.2014) // Амурская правда. – 2005. – № 76 -77.

15 Закон Амурской области от 24 июня 2008 г. № 50-ОЗ «О порядке, размере и условиях денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи» (Принят Законодательным Собранием Амурской

области 20 июня 2008 года) // Амурская правда. – 2008. – № 112.

16 Закон Амурской области от 31 декабря 2009 г. № 294-ОЗ «Об основах установления систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (Принят Законодательным Собранием Амурской области 24 декабря 2009 года) // Амурская правда. – 2009. – № 24.

17 Постановление Правительства Амурской области от 15 апреля 2013 г. № 163 «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных учреждениях Амурской области» // Амурская правда. – 2013. – № 8.

18 Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 № 12 «О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029» (вместе с «Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях», утв. Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029) (ред. от 03.03.2012) // Собрание постановлений правительства СССР. – 1983. – № 5. – Ст. 21.

19 Постановление Правительства Амурской области от 13 декабря 2011 г. № 881 «О мерах по повышению оплаты труда работников областных бюджетных и автономных учреждений» // Амурская правда. – 2011. – №238.

20 Постановление Правительства Амурской области от 25.09.2013 № 444 (ред. от 25.04.2016) «Об утверждении государственной программы Амурской области «Развитие системы социальной защиты населения Амурской области на 2014 - 2020 гг.» // Амурская правда. – 2013. – № 196-198.

21 Распоряжение Правительства Амурской области от 22.03.2013 № 28-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры Амурской области» // Амурская правда. – 2013. – № 6.

22 Распоряжение Правительства Амурской области от 01.03.2013 № 19-Р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли «Здравоохранение Амурской области» (ред. от 11.08.2014) // Амурская правда. – 2013. – № 6.

23 Постановление Губернатора Амурской области от 22 декабря 2008 г. № 482 «О комплексе мер по реализации в Амурской области Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 05 ноября 2008 года» // Амурская правда. – 2008. – № 24.

24 Постановление Губернатора Амурской области от 10 апреля 2015 г. № 96 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Амурской области» // Амурская правда. – 2015. – № 8.

25 Распоряжение Губернатора Амурской области от 17 декабря 2012 г. № 270-р «О плане мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в государственных учреждениях области на 2012-2018 годы» (с изменениями и дополнениями) // Амурская правда. – 2012. – № 24.

26 Распоряжение Губернатора Амурской области от 18 апреля 2013 г. № 77-р «О Плана мероприятий («дорожной карте») «Изменения, направленные на повышение эффективности образования и науки в Амурской области» (с изменениями и дополнениями) // Амурская правда. – 2013. – № 8.

II Специальная литература

27 Баглай, М.В. Конституционное право Российской Федерации: учебник для вузов. / М.В. Баглай . – 3-е издание, измененное и дополненное. – Москва.: Норма., Инфра-М, 2013. – 684 с.

28 Болдырев, В.А. Устранение неопределенности в размере заработной платы / В.А. Болдырев // Право и экономика. – 2014. – № 11. – С. 52-58.

29 Быковская, Ю.В. Оплата труда сотрудников органов внутренних дел: сущность, специфика, направления совершенствования / Ю.В. Быковская // Экономика и право. – 2012. – № 8. – С.9 -11.

30 Воеводина, Т.Г. Научно-практическая конференция «Защита прав

граждан в сфере трудовых отношений и роль прокуратуры в их реализации» / Т.Г. Воеводина, Е.Л. Никитин. – М.: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2010. – 1020 с.

31 Волгин, Н.А. Современные социальные проблемы развития регионов Российского Севера / Н.А. Волгин. – М.: Центр стратегического партнерства. 2013. – 187 с.

32 Донченко, О.В. Доклад об осуществлении и эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за 2015 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: git28.rostrud.info. – 20.05.2016.

33 Ершова, Е. Некоторые вопросы, связанные с выплатой заработной платы: форма оплаты, порядок, сроки / Е. Ершова // Административное право. – 2013. – № 2. – С. 75-86.

34 Жилин, Г.А. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин. – М.: Проспект, 2011. – 457 с.

35 Захаров, А.Н. Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда / А.Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. – 2014. – №9. – С. 21-23.

36 Комментарий постатейный к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снигирева. – М.: Профиздат, 2006. – 1032 с.

37 Лукьянова, Н.А. Преступления против трудовых прав граждан: автореферат диссертации кандидата юридических наук. – Н. Новгород, 2005. – 17 с.

38 Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт. – 2012. – 614 с.

39 Обобщение судебной практики Амурского областного суда по трудовым спорам за 2014 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oblsud.tsl.ru/ob/obgr>. – 20.05.2016.

40 Панов, А.Н. Оплата труда в России: состояние и условия формирования / А.Н. Панов // Проблемы развития территории. – 2014. – №1. – С. 3-5.

41 Поленина, С.В. Правотворчество в Российской Федерации (актуальные проблемы теории и практики) / С.В. Поленина, Н.П. Колдаева // Российская юстиция. – 2009. – № 5. – С. 33-36.

42 Ситникова, Е.Г. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации. Постатейный научно-практический комментарий / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. – М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014. – 592 с.

43 Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина. – М.: Юристъ, 2013. – 740 с.

44 Уголовное право России. Особенная часть / под ред. Ф.Р. Сундурова, М.В. Талан. – М.: Статут, 2012. – 943 с.

45 Уголовное право России: учебник для бакалавров. Части общая и особенная / под ред. А.И. Рарог. – М.: Проспект, 2014. – 496.

46 Хохлов, Е.Б. Трудовое право России / Е.Б. Хохлов. – М.: Проспект, 2015. – 540 с.

47 Чекин, М.А. Сравнительный анализ оплаты государственных служащих, проходящих службу в неблагоприятных условиях / М.А. Чекин // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 4. – С.12-16.

III Правоприменительные акты

48 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – №72.

49 Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 30 ноября 1995 г. № 16-П // Российская газета. – 1995. – №246.

50 Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 1

февраля 1996 г. № 3-П // Российская газета. – 1996. – №33.

51 Постановление № 4-7-715/15 4А-715/2015 от 11 декабря 2015 г. по делу № 4А-715/2015 // Архив Амурского областного суда, 2015.

52 Апелляционное постановление № 22К-1651/2015 от 16 сентября 2015 г. по делу № 22К-1651/2015 // Архив Амурского областного суда, 2015.

53 Решение № 2-3806/2014 2-3806/2014~М-3552/2014 М-3552/2014 от 6 октября 2014 г. по делу № 2-3806/2014 // Архив Свободненского городского суда, 2015.

54 Решение № 2-2198/2015 от 11 сентября 2015 г. по делу № 2-2198/2015 // Архив Тындинского районного суда, 2015.

55 Решение по гражданскому делу № 2-5808/10 // Архив Благовещенского городского суда, 2010.