

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

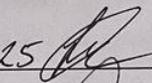
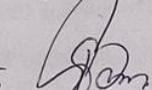
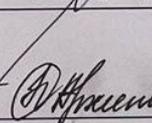
Факультет юридический  
Кафедра гражданского права  
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
и. о. зав. кафедрой

Зайцева Т. А.  
« 8 » 02 2025 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Правовое регулирование оплаты труда

Исполнитель студент группы 121-озб	<u>05.02.2025</u>		В. В. Держапольская
Руководитель доцент, канд. юрид. наук.	<u>05.02.2025</u>		А. В. Швец
Нормоконтроль	<u>05.02.2025</u>		Н. С. Архипова

Благовещенск, 2025

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

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

и. о. зав. кафедрой

 Зайцева Т. А.  
« 11 » 11 2024 г.

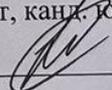
**ЗАДАНИЕ**

К выпускной квалификационной работе студента Держапольской Валерии Владиславовны

1. Тема выпускной квалификационной работы: Правовое регулирование оплаты труда  
(утверждена приказом от 08.11.2024 г. № 3051-уч)
  2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): 03.02.2025 г.
  3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда».
  4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): законодательство об оплате труда, методы правового регулирования оплаты труда, проблемы и основные пути совершенствования нормативно-правового регулирования заработной платы в РФ.
  5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет.
  6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.
  7. Дата выдачи задания: 11.11.2024 г.
- Руководитель выпускной квалификационной работы: Швец Александр Витальевич,

доцент, канд. юрид. наук

Задание принял к исполнению (дата): 11.11.2024 г.

  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 51 с., 52 источника.

### ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПРАВО НА ДОСТОЙНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Целью настоящей работы является выявление проблем в существующих методах правового регулирования оплаты труда и предложение соответствующих изменений.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи: рассмотрение вопроса эволюции современного законодательства об оплате труда в России; изучение понятия и функций заработной платы, принципов правового регулирования оплаты труда; разбор действующего института ответственности за нарушение законодательства об оплате труда; рассмотрение существующих методов правового регулирования оплаты труда; выявление основных проблем действующего нормативно-правового регулирования заработной платы в РФ и предложение вариантов их решения.

Объектом исследования являются предусмотренные действующим законодательством методы правового регулирования оплаты труда.

Предметом исследования является законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и соглашения, регулирующие вопросы оплаты труда.

В результате проведения исследования был выявлен ряд проблем в действующем трудовом законодательстве и иных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, и предложены соответствующие решения.

Результаты исследования могут быть применены, в первую очередь, в научно-исследовательской деятельности по вопросам модернизации законодательства об оплате труда и в правоприменительной практике.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Законодательство об оплате труда	8
1.1 Эволюция законодательства об оплате труда	8
1.2 Понятие и функции заработной платы. Принципы правового регулирования оплаты труда	12
1.3 Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда	16
2 Методы правового регулирования оплаты труда	22
2.1 Федеральное и региональное регулирование вопросов оплаты труда	22
2.2 Индивидуально-договорное регулирование оплаты труда	27
2.3 Регулирование вопросов оплаты труда на локальном уровне	30
3 Проблемы и основные пути совершенствования нормативно-правового регулирования заработной платы в РФ	34
Заключение	41
Библиографический список	45

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

РФ – Российская Федерация

СССР – Союз советских социалистических республик

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации

ФЗ – Федеральный закон

ЦБ РФ – Центральный банк Российской Федерации

## ВВЕДЕНИЕ

Современные рыночные отношения включают в себя разные составляющие: вопросы права и форм собственности, инвестиций, налогов, прибыли от предпринимательской деятельности и так далее. В этот перечень, безусловно, нужно включать и рынок труда, от эффективности использования которого напрямую зависит существование вышеперечисленных элементов.

Общественные отношения, возникающие в сфере труда, как и все иные виды отношений, нуждаются в правовом регулировании. Важность такого регулирования обусловлена тем, что под его влиянием оказывается большая часть населения страны – трудоспособная его часть. Именно поэтому оплата труда в рамках трудовых правоотношений относится к базовым вопросам, требующим отдельного внимания со стороны государства.

На советском этапе развития нашей страны, который будет частично затронут в нашем исследовании, проблемам труда и его оплаты всегда уделялось особое внимание. Отрасль трудового права в целом за последнее время претерпела ряд коренных изменений. Скорость развития трудовых отношений в российской истории проявляется, как минимум, в том, что за менее чем 100-летний период был пройден путь от всеобщей трудовой повинности и последующей борьбы с туеядством до ныне актуального принципа свободы труда и государственно-договорного регулирования трудовых правоотношений.

В действующей Конституции право человека на своевременную и в полном объеме оплату труда относится к его основным правам человека. Соответственно, состояние федерального и регионального законодательства, регулирующего данное право, является одним из основных факторов, отражающих цивилизованность трудовых отношений в обществе и влияющих на эффективность экономики государства.

Оплата труда как основной элемент трудовых отношений, по существу, выступает главным средством воспроизводства рабочей силы и стимулом для

работников, и, как следствие, влияет на качество выполняемой работы и производительность труда.

Целью настоящей работы является выявление проблем в существующих методах правового регулирования оплаты труда и предложение соответствующих изменений.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- рассмотрение вопроса эволюции современного законодательства об оплате труда в России;
- изучение понятия и функций заработной платы, принципов правового регулирования оплаты труда;
- разбор действующего института ответственности за нарушение законодательства об оплате труда;
- рассмотрение существующих методов правового регулирования оплаты труда;
- выявление основных проблем действующего нормативно-правового регулирования заработной платы в РФ и предложение вариантов их решения.

Объектом исследования являются предусмотренные действующим законодательством методы правового регулирования оплаты труда.

Предметом исследования является законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и соглашения, регулирующие вопросы оплаты труда.

Нормативную основу исследования составили Конституция РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Дополнительно упоминаются Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ, Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ, Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты

труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» и иные нормативные правовые акты.

В основу исследования были положены труды российских ученых-правоведов, такие как: «Необходимость сознания нового трудового кодекса: идея фикс?», «Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений» Куренного А. М., «К истории создания Трудового кодекса РФ» Савина В. А., «Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы» Модорского А. В., «Особенности регионального регулирования заработной платы в России» Аркадьевой Т. В., «Проблемы правового регулирования заработной платы в России» Киселева А. С. и др.

Научное значение настоящей работы состоит в том, что в результате проведения исследования были выявлены проблемы, возникающие при обеспечении права работника на своевременную и в полном объеме оплату труда, а также предложены изменения в действующее законодательство, регулирующие вопросы оплаты труда.

# 1 ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

## 1.1 Эволюция законодательства об оплате труда

Основы современного законодательства об оплате труда были заложены ещё в СССР. Порядок осуществления выплат и размеры заработной платы ранее закреплялись постановлениями Правительства СССР в рамках централизованного регулирования трудовых отношений в каждой из отраслей народного хозяйства. При трудоустройстве работник и руководитель, заключавшие трудовой договор, в вопросе установления размера оплаты труда не могли выходить за рамки действующего законодательства.

Современные гарантии минимального размера оплаты труда берут свое начало в 1970-х годах, когда были утверждены Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и третий Кодекс законов о труде РСФСР. В данных нормативных актах декларировались права на гарантированную заработную плату в соответствии с количеством и качеством труда, дифференциацию заработной платы в зависимости от квалификации, результатов и условий труда, вознаграждение по итогам годовой работы и заработную плату не ниже установленного размера.

Впоследствии формирование трудового законодательства проходило в ускоренном темпе. В условиях командной экономики государства определяло: тарифную систему, включая ставки, оклады, районные коэффициенты; МРОТ; начисление отпускных; порядок оплаты работы в тяжелых условиях и на вредных производствах; виды и размеры дополнительных вознаграждений и прочее.

Однако к середине 80-х годов вследствие различных политических и социально-экономических причин система централизованного регулирования оплаты труда была пересмотрена и постепенно начали вводиться меры по снятию государственных ограничений вознаграждения за труд.

Ключевыми нормативно-правовыми актами до принятия действующего

ТК РФ<sup>1</sup> были Основы законодательства РФ об охране труда (утв. ВС РФ 06.08.1993 № 5600-1)<sup>2</sup>, Закон РСФСР «О предприятиях и предпринимательской деятельности»<sup>3</sup> и Закон РФ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов и труде РСФСР»<sup>4</sup>.

С начала 90-х годов предприятия начали самостоятельно устанавливать формы и размеры оплаты труда, порядок начисления отпускных, дополнительных вознаграждений и доплат за отклонение от нормальных условий труда, дополнительные меры социальной поддержки и пр. Однако даже при такой самостоятельности у предприятий сохранялись обязанности по соблюдению установленных государством гарантий. Тем не менее, существующий подход к преобразованию трудового законодательства путем внесения изменений в Кодекс законов о труде 1971 года не мог сохраняться длительное время. Для законодателя стала очевидна необходимость проведения коренных изменений вместо постепенного превращения советского законодательства в нечто напоминающее «рыночное» трудовое право.

В 1996-1997 гг. была разработана и утверждена Программа социальных реформ в РФ на период 1996-2000 (утв. Постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 № 222)<sup>5</sup>.

В данной Программе были обозначены основные задачи, стоящие перед государством в сфере трудовых отношений:

- законодательное закрепление порядка определения и использования показателя величины прожиточного минимума;
- повысить минимальные государственные гарантии заработной платы и трудовых пенсий, ввести новый социальный стандарт оплаты труда – часовую

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

<sup>2</sup> «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда» (утв. ВС РФ 06.08.1993 № 5600-1) (утратил силу) // Ведомости съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. № 35. Ст. 1412.

<sup>3</sup> Закон РСФСР от 25.12.1990 № 445-1 (утратил силу) «О предприятиях и предпринимательской деятельности» // Ведомости съезда народных депутатов РСФСР. 1990. № 30. Ст. 418.

<sup>4</sup> Закон РФ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов и труде РСФСР» от 25.09.1992 № 3543-1 (утратил силу) // Российская газета. 1992. 06 октября. № 219.

<sup>5</sup> Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 № 222 «О Программе социальных реформ Российской Федерации на период 1996-2000 годов» (ред. от 27.07.1998) // Собрание законодательства РФ. 1997. № 10. Ст. 1173.

тарифную ставку;

– внедрить механизмы тарифного регулирования заработной платы во внебюджетном секторе экономики;

– создание экономических и социальных условий для значительного повышения результативности труда, трудовой активности, развития предприимчивости и деловой инициативы, а также внедрение надежных механизмов соблюдения предприятиями всех форм собственности правовых гарантий, предоставляемых работникам наемного труда, в том числе по своевременной и полной оплате труда, социальному страхованию, охране, условиям и режиму труда;

– создать полноценную систему защиты трудовых прав граждан на основе нового Трудового кодекса<sup>6</sup>.

И действительно, радикальные перемены в жизни общества, состояние экономики страны, ликвидация централизованной системы планирования и управления, развитие рынка труда, распространение таких явлений как вторичная занятость и самозанятость, всеобщая тенденция глобализации в совокупности сформировали необходимость принятия нового правового акта, отвечающего требованиям своего времени.

Разные группы ученых и политиков начали разработку своих проектов нового трудового кодекса. Как отмечает В. А. Савин, при разработке нового кодифицированного акта о труде – ТК РФ, большая часть авторов руководствовалась, как представляется, одним из двух подходов или их сочетанием: внесение допустимых коррективов при сохранении важнейших положений и структуры ранее действовавшего КЗоТ РСФСР 1971 г.; воплощение определяющих тенденций, сложившихся в трудовых отношениях под влиянием рынка<sup>7</sup>. Очевидно, что из двух указанных выше подходов, приоритетную роль при разработке нового кодекса сыграл второй.

---

<sup>6</sup> Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 № 222 «О Программе социальных реформ Российской Федерации на период 1996-2000 годов» (ред. от 27.07.1998) // Собрание законодательства РФ. 1997. № 10. Ст. 1173.

<sup>7</sup> Савин В. А. К истории создания Трудового кодекса РФ // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 256.

Таким образом, тенденции перехода к свободной рыночной экономике нашли свое логическое продолжение в Трудовом кодексе Российской Федерации 2001 года. В нем нашли свое отражение новые положения, ранее на существовавшие в советском законодательстве:

- определение заработной платы и ее составляющих (ст. 129 ТК РФ);
- перечень государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ);
- введение института договорного регулирования оплаты труда для работодателей и работников из коммерческого сектора (ст. 57, 135 ТК РФ);
- установление минимальной заработной платы на региональном уровне (ст. 133.1 ТК РФ) и пр.

Однако нельзя сказать, что новый ТК РФ разрешил все проблемные вопросы, существовавшие в сфере трудовых отношений. Это также подтверждается постоянным внесением изменений в его содержание на протяжении более 20 лет его действия – на момент написания настоящей работы внесено более 170 изменений. При этом неверным будет суждение о том, что львиная доля этих изменений пришлась на определенный период времени, когда политические или иные события требовали редакции ТК РФ. Напротив, изменения вносятся год за годом на постоянной основе. Полагаем, что такие обстоятельства свидетельствуют о нестабильности трудового законодательства, что ставит вопрос о его эффективности в действующем виде.

Данный аспект также освещает А. М. Куренной, по словам которого отсутствие стабильности в системе законодательства и всей системы нормативных правовых актов, нарушение принципов ее построения и функционирования (независимо от причин, порождающих эти явления) никак не могут позитивно влиять ни на экономику, ни даже на политику социального государства<sup>8</sup>.

Тем не менее, в контексте настоящего исследования изменчивость трудового законодательства открывает возможность предложения внесения

---

<sup>8</sup> Куренной А. М. Необходимость сознания нового трудового кодекса: идея фикс? // Ежегодник трудового права. 2020. № 1. С. 42.

изменений и дополнений самого разного характера.

## **1.2 Понятие и функции заработной платы. Принципы правового регулирования оплаты труда.**

Основополагающим законодательным термином в рамках настоящего исследования является заработная плата.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Основной нормативно-правовой акт в отрасли трудового права отождествляет понятия «заработная плата» и «оплата труда».

Ввиду постоянного совместного употребления терминов «оплата труда» и «заработная плата» они зачастую используются как синонимы, однако автор полагает, что оплата труда по своей природе является родовым понятием, включающим в себя заработную плату (которая является главной составной частью оплаты труда), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, отпускные, премии и пр.

Это обосновывается, в частности, тем, что порядок расчета и сроки перечисления вышеуказанных выплат друг от друга отличается. Заработная плата работникам начисляется в установленные внутренними документами даты (как правило это 5-ое и 20-ое число каждого месяца), в то время как начисление премий и других стимулирующих выплат может быть привязано к определенному событию (профессиональный праздник, рождение детей, заключение брака и т. д.), а оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, а это значит, что она может не совпасть с датой

перечисления заработной платы. Также необходимо помнить, что заработная плата является постоянным источником дохода для работника, а остальные выплаты носят переменный характер.

Заработная плата осуществляет свою совокупность уникальных функций, присущих иным видам выплат только по-отдельности. В теории науки выделяются четыре основные функции заработной платы:

– производственная – предполагающая необходимость обеспечения работников и членов их семей средствами, достаточными для восстановления, развития и воспроизводства рабочей силы;

– социальная – предполагает обеспечение справедливой дифференциации заработной платы, которая, с одной стороны, способствовала бы созданию заинтересованности у работников в повышении своей квалификации и продвижения по социальной лестнице, с другой стороны, соответствовала бы представлениям о принципах социальной справедливости.

– регулирующая – проявляется в распределении заработной платы между видами экономической деятельности, категориями работников, территориальными образованиями в зависимости от количества и качества труда, что позволяет заработной плате влиять на размещение рабочей силы, величину спроса и предложения на нее, влиять на формирование конъюнктуры рынка труда.

– стимулирующая – внешнее проявление свойств заработной платы в системе отношений, формирующейся между двумя субъектами – работником и работодателем, в связи с формированием у работника необходимого уровня эффективности труда, определяемой рядом объективных и субъективных показателей, в целях достижения эффективности деятельности предприятия и его развития в конкурентной среде<sup>9</sup>.

Из представленных определений функций заработной платы можно сделать вывод, что ее экономическая природа и полезность непосредственно

---

<sup>9</sup> Модорский А. В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы // Вестник Пермского университета. Серия: экономика. 2014. № 1. С. 99.

для работника раскрывается только воспроизводственной и стимулирующей функциями. Воспроизводственная функция фактически направлена на компенсацию трудозатрат работника, а стимулирующая – на его мотивацию к труду за счет справедливой взаимосвязи потраченных сил и полученной заработной платы. Социальная, регулирующая и любые другие функции отражают организационный аспект заработной платы – ее применение для решения комплексных вопросов организации и управления оплатой труда.

Уникальной особенностью заработной платы является ее направленность на решение двух важнейших для общества задач: воспроизводства человека и рабочей силы, а также мотивации к трудовой деятельности, формированию у работников заинтересованности в выполнении поставленных перед ними задач, в развитии их предприятия, и, как следствие, экономики страны и всего общества.

Заработная плата, не реализующая свои функции, не обеспечивает возможность работника развивать свои навыки и повышать свою квалификацию, а также препятствует его личному вовлечению, заинтересованности в трудовой деятельности.

Ситуация подобного рода возникает, когда фактический размер заработной платы позволяет работнику только восстановить потраченные в процессе труда силы, а для обеспечения своего досуга и развития в профессиональной, образовательной и культурной сферах он ищет дополнительные источники доходов. Стимулирующая функция, на которую делается упор дефиницией заработной платы в ТК РФ, теряется, а воспроизводственная реализуется неполноценно.

Полагая, что воспроизводственная и стимулирующая функции заработной платы являются ключевыми, считаем разумным дополнить определение, закрепленное в ст. 129 ТК РФ, а значит заработную плату следует понимать как вознаграждение работника за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, без какой-либо дискриминации, устанавливаемое работником и

работодателем в рамках трудового договора и выплачиваемое своевременно и в полном объеме, обеспечивающее воспроизводство рабочей силы, а также достойное существование работника.

Подобное определение более точно отражает содержание заработной платы и ее отличие от других видов выплат.

Сама по себе заработная плата как вознаграждение за труд является воплощением ряда социальных принципов, закрепленных в международном и российском законодательстве.

Из изложенных в ст. 2 ТК РФ основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в рамках оплаты труда существенное значение имеют:

- запрещение дискриминации в сфере труда;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
- равенство прав и возможностей работников;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Вышеуказанные принципы берут свое начало в Конституции РФ – ст. 7, 19 и 37, например, декларируют равенство всех перед законом и судом, право на вознаграждение за труд без дискриминации и не ниже установленного МРОТ. Ст. 75 более детально конкретизирует гарантию минимального размера

оплаты труда и привязывает его к величине прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации.

В то же время принципы национального законодательства об оплате труда являются производными от тех, что были установлены Конвенцией Международной организации труда от 01.07.1949 № 95 «Относительно защиты заработной платы»<sup>10</sup>.

Конвенция, в частности, закрепляет правило выплаты заработной платы исключительно в денежной форме с ограниченным применением натуральной, а также запрет на выплату зарплаты в форме векселей, купонов и иных ценных бумаг; свободу трудящегося располагать своей заработной платой по своему усмотрению; ограничение удержаний из заработной платы, обязательность установление пределов таких удержаний; актуальные на сегодняшний день права работников на получение заработной платы в случае банкротства организации-работодателя; регулярность выплаты заработной платы и прочее<sup>11</sup>.

Каждое из вышеперечисленных правил в той или иной форме перекечвало в действующий ТК РФ. Даже существующее правило информирования работника об общей сумме заработной платы, её содержании, удержаниях из нее и прочем (оформление расчетного листка работника организации) было установлено более 75 лет назад.

Тем не менее, в контексте настоящего исследования более важным является не сам факт закрепления принципов и правил оплаты труда в трудовом законодательстве, а насущные проблемы при их реализации, о чем будет сказано далее.

### **1.3 Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда.**

Трудовое законодательство устанавливает не только права и обязанности работника и работодателя, порядок выплаты заработной платы, вопросы заключения трудового договора и прочее, но и ответственность работодателя, нарушившего право работника на своевременную и в полном объеме выплату

---

<sup>10</sup> Конвенция № 95 Международной организации труда (с изм. от 23.06.1992) «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1995. № 5.

<sup>11</sup> Там же.

заработной платы.

Работодатель, нарушающий зарплатные права работников, в соответствии с действующим законодательством может понести следующие виды ответственности:

- 1) материальная;
- 2) административная;
- 3) уголовная.

Материальная ответственность работодателя устанавливается в ст. 236 ТК РФ, согласно которой при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с ТК РФ и иными актами<sup>12</sup>.

Административная ответственность в рамках оплаты труда устанавливается ч. 6 и 7 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях<sup>13</sup> – работодатель несет ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо за воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная

---

<sup>12</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

<sup>13</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 26.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 1.

плата, либо за установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством. Размер ответственности субъектов правонарушения напрямую связан с их статусом (организационно-правовой формой).

Уголовная ответственность работодателя в части нарушения порядка осуществления выплат регламентируется ст. 145.1 УК РФ: частичная невыплата свыше трех месяцев (полная невыплата свыше двух месяцев в ч. 2) 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<sup>14</sup>. Ответственность в данном случае, ввиду специфики уголовного законодательства, носит строго персонализированный характер.

Основным условием, при котором работодатель понесет уголовную ответственность, является его личная заинтересованность, то есть он должен иметь реальные финансовые возможности для выплаты заработной платы, но он отказывается эти выплаты осуществлять из корыстных или иных противоправных побуждений.

Преимущественно за нарушение условий оплаты труда работодатель несет ответственность финансового характера (выплата всей зарплаты с процентами, штрафные санкции), что, как полагает автор, не является достаточным, и, что самое главное, не всегда ведет к реализации конечных целей наказания – восстановлению нарушенного права и предупреждению совершения новых правонарушений.

Заплатить небольшой штраф для рядового работодателя не является проблемой – выгода от экономии на пенсионных взносах и налоговых выплатах за каждого работника превосходит возможный размер ответственности,

---

<sup>14</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

особенно когда сами работники не стремятся защищать свои права и интересы, так как это негативно отразится на взаимоотношениях с руководством и, рано или поздно, приведет к увольнению.

В итоге получается замкнутый круг – работник устраивается на работу, где получает «серую» зарплату; работодатель экономит на налогах и пенсионных взносах этого работника; работник не может пожаловаться на действия работодателя, так как в результате он может лишиться своей работы; контрольные органы не могут самостоятельно привлечь работодателя к ответственности, потому что со стороны все выглядит правомерно, а жалобы от работников с подтверждением нарушений не поступают. И, что самое главное, «зарплатные» правонарушения обычно совершаются работодателем в отношении большей части работников.

Возникает своего рода фундаментальная проблема, заключающаяся в отношении работников частного сектора к своим правам как к чему-то, доступному только государственным служащим и работникам бюджетных организаций, а также в отношении работодателей к правам работников как к необязательным требованиям. Иронично, что такой подход может быть распространен вплоть до компаний, специализирующихся на оказании юридических услуг.

Однако в части развития института юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда за последнее время все-таки имеются некоторые позитивные тенденции.

К примеру, материальная ответственность работодателя при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы и других сумм после принятия Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»<sup>15</sup> выросла практически вдвое за счет

---

<sup>15</sup> Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения

изменения размера денежной компенсации (сейчас – 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ, в то время как ранее расчет производился исходя из 1/300 действующей в период задержки ставки рефинансирования ЦБ РФ).

Также, путем добавления новой ч. 2 ст. 392 ТК РФ был увеличен срок обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы, который в действующей редакции ТК РФ составляет один год, а ранее – три месяца.

Для работников также был упрощен судебный способ восстановления трудовых прав. После внесения изменений в процессуальное законодательство в 2016 году работникам позволили обращаться в суд по месту своего жительства, в то время как ранее ст. 29 ГПК РФ твердо устанавливалась подсудность подобных дел по месту нахождения работодателя<sup>16</sup>.

Тем же федеральным законом были увеличены суммы административных штрафов для работодателей в рамках административной ответственности за нарушение требований законодательства об оплате труда, которые ранее составляли: для должностных лиц – от одной до пяти тысяч рублей (сейчас – от десяти до двадцати тысяч, при повторном нарушении – от двадцати до тридцати тысяч рублей или дисквалификация на срок от одного года до трех лет); для индивидуальных предпринимателей – от одной до пяти тысяч рублей (сейчас – от одной до пяти тысяч рублей, при повторном нарушении – от десяти до тридцати тысяч рублей); для юридических лиц – от тридцати до пятидесяти тысяч рублей (сейчас – от тридцати до пятидесяти тысяч рублей, при повторном нарушении – от пятидесяти до ста тысяч рублей)<sup>17</sup>.

Наблюдается что-то похожее на тенденцию расширения возможностей работников и ужесточение ответственности работодателей, то есть возврат к тому, с чего все начиналось. Напомним, что статья 5.27 КоАП РФ в первой

---

законодательства в части, касающейся оплаты труда» (ред. от 28.06.2021) // Собрание законодательства РФ. 2016. № 27. Ст. 4205.

<sup>16</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

<sup>17</sup> Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» (ред. от 28.06.2021) // Собрание законодательства РФ. 2016. № 27. Ст. 4205.

редакции содержала значительно более суровые наказания за нарушение законодательства о труде – административный штраф в размере от пяти до пятидесяти МРОТ либо дисквалификация на срок от одного года до трех лет<sup>18</sup>, при этом правонарушения никак не дифференцировались ни по видам, ни по субъектам.

Автор поддерживает ужесточение ответственности за любые правонарушения (не только в сфере трудовых отношений), однако необходимо понимать, что увеличение размера наказания не является единственным фактором, способствующим прекращению неправомерной деятельности.

Как отметила Н. В. Быкина, более действенным на длительный период времени является не ужесточение ответственности, а обеспечение ее неотвратимости, к чему должны перевести как активность в защите своих прав самих работников, так и необходимость уполномоченных на то государственных органов заниматься каждым зарегистрированным случаем о задолженности по выплате заработной платы работнику<sup>19</sup>.

В случае постоянного ужесточения ответственности может возникнуть ситуация, когда суровость закона нивелируется необязательностью его исполнения. Для работодателей по-прежнему является обыденностью выплата сотрудникам «черной» либо «серой» зарплаты, задержка заработной платы, отказ от замены кредитной организации для перечисления заработной платы.

Для достижения максимальной эффективности принимаемых мер вместе с законодательными механизмами ужесточения ответственности должна быть проведена комплексная работа по организации деятельности контрольных органов в сфере труда, чтобы тяжесть ответственности сочеталась с ее неотвратимостью.

---

<sup>18</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 26.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 1.

<sup>19</sup> Быкина Н. В. Правовые новеллы об ответственности работодателя за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда // Сборник докладов XVIII научно-практической конференции преподавателей, студентов, аспирантов и молодых ученых «Актуальные проблемы Российской правовой политики». 2017. С. 77.

## 2 МЕТОДЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1 Федеральное и региональное регулирование вопросов оплаты труда

Говоря о федеральном регулировании оплаты труда необходимо понимать, что трудовое право как отрасль сочетает в себе императивный и диспозитивный методы регулирования правоотношений. Следовательно, задача федерального законодательства заключается в установлении пределов волеизъявления сторон – рамок, в которых они по собственному усмотрению реализуют свои права. А диспозитивный элемент по большей части привязан к договорному регулированию оплаты труда.

Как уже было сказано ранее, ТК РФ составляет основу правового регулирования оплаты труда на всех уровнях. К основным государственным гарантиям по оплате труда работников относится:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными

договорами, соглашениями;

– сроки и очередность выплаты заработной платы.

Ст. 45 ТК РФ закрепляет возможность заключения соглашений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и установления общих принципов регулирования, связанных с ними экономических отношений на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном и иных уровнях.

Для определения основных направлений регулирования трудовых отношений, в том числе в сфере оплаты труда, прав и обязанностей работников и работодателей, а также в целях обеспечения реализации государственных гарантий в сфере труда на федеральном уровне действует трехстороннее Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ (действующее соглашение заключено на период 2024-2026 годов), в котором обозначены общие формы совместных действий сторон Соглашения по решению существующих проблем<sup>20</sup>.

В рамках Соглашения стороны обеспечивают реализацию вышеуказанных государственных гарантий путем:

– участия в обсуждении вопросов обеспечения денежных доходов населения как основного фактора снижения бедности;

– установления размеров тарифной ставки, оклада с учетом МРОТ, установленного федеральным законодательством, и размера минимальной заработной платы в субъекте РФ;

– расширения практики установления систем оплаты труда соглашениями и коллективными договорами, детализации их в локальных нормативных правовых актах;

– установления ограничения на снижение заработной платы работникам в связи с дисциплинарным взысканием;

---

<sup>20</sup> «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы» от 15.05.2024 // [Электронный ресурс] : Документ официально опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

– предоставления работникам социально-трудовых прав и гарантий, включая своевременную и в полном размере выплату заработной платы в ходе проведения процедур по изменению организационно-правовой формы организации, реорганизации, приватизации, перепрофилирования, в случае несостоятельности, банкротства, а также в случаях прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

– планомерного повышения МРОТ темпами выше уровня инфляции и установления МРОТ выше прожиточного минимума трудоспособного населения<sup>21</sup> и т. д.

Аналогичные соглашения во исполнение федеральных принимаются на региональном уровне. В Амурской области действует Соглашение между Федерацией профсоюзов Амурской области, объединением работодателей Амурской области и Правительством Амурской области на 2023 - 2025 годы, определяющее позиции его сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых отношений и совместные действия по их осуществлению<sup>22</sup>.

В рамках регионального Соглашения осуществляется:

– обеспечение темпов ежегодного роста размера заработной платы работникам внебюджетных организаций не ниже темпов роста инфляции, бюджетникам – в размере и сроки, установленные на федеральном уровне;

– определение мер, в том числе связанных с принятием законов и иных нормативных правовых актов, направленных на обеспечение прав работников на своевременную и в полном объеме оплату труда;

– применение на территории области повышенных районных коэффициентов к заработной плате работников в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и

---

<sup>21</sup> «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы» от 15.05.2024 // [Электронный ресурс] : Документ официально опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>22</sup> «Соглашение между Федерацией профсоюзов Амурской области, объединением работодателей Амурской области и Правительством Амурской области на 2023 - 2025 годы» (заключено 07.12.2022) // Архив Федерации профсоюзов Амурской области.

проживающих на территории Амурской области;

– недопущение в организациях «скрытых» форм оплаты труда и их вывод из-под налогообложения, нетрадиционных видов вознаграждения за счет снижения размеров основной заработной платы<sup>23</sup> и др.

Говоря о федеральном регулировании вопросов оплаты труда, необходимо затронуть минимальный размер оплаты труда, являющийся центральным элементом системы основных государственных гарантий по оплате труда работников и первоочередным инструментом регулирования заработной платы<sup>24</sup>. Согласно ч. 1 ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Длительное время после принятия ТК РФ МРОТ оставался номинальной гарантией, фактически не соответствовавшей требованиям населения по своим показателям и назначению. Сущность законодательного закрепления МРОТ, по мнению автора, заключается в установлении такого минимального размера оплаты труда, при котором человек, работающий месяц в условиях нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю) будет получать заработную плату, способную обеспечить его минимальные жизненные потребности (питание, коммунальные услуги, одежда по сезону).

И данная трактовка сущности МРОТ приблизилась к реальности только с принятием Федерального закона от 28.12.2017 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения»<sup>25</sup>, то есть спустя более 15 лет с момента принятия ТК РФ.

Согласно указанному закону начиная с 1 января 2019 года и далее

---

<sup>23</sup> «Соглашение между Федерацией профсоюзов Амурской области, объединением работодателей Амурской области и Правительством Амурской области на 2023 - 2025 годы» (заключено 07.12.2022) // Архив Федерации профсоюзов Амурской области.

<sup>24</sup> Аркадьева Т. В. Особенности регионального регулирования заработной платы в России // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. 2018. № 2. С. 97.

<sup>25</sup> Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 1. Ст. 5.

ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года<sup>26</sup>.

В общих соглашениях по вопросам трудовых отношений МРОТ, будучи важнейшей государственной гарантией оплаты труда, упоминается вскользь. Это объясняется тем, что в соответствии со ст. 133.1 ТК РФ в пределах каждого региона на основе общего федерального показателя и с учетом местных социально-экономических особенностей устанавливается свой МРОТ.

В Амурской области размер минимальной заработной платы устанавливается Соглашением о минимальной заработной плате в Амурской области между Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Амурской области», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Амурской области» и Правительством Амурской области на 2022 - 2024 годы<sup>27</sup>. Размер минимальной заработной платы в Амурской области определяется в размере равном МРОТ (19 242 рубля) без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Большинство субъектов РФ устанавливают размер минимальной зарплаты в соответствии с ч. 1 ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»<sup>28</sup>.

Наряду с МРОТ законодателем также устанавливаются дополнительные надбавки к заработной плате в виде районного коэффициента и надбавки к зарплате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и

---

<sup>26</sup> Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 1. Ст. 5.

<sup>27</sup> «Соглашение о минимальной заработной плате в Амурской области между Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Амурской области», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Амурской области» и Правительством Амурской области на 2022 - 2024 годы» (заключено 27.07.2022) // Архив Федерации профсоюзов Амурской области.

<sup>28</sup> Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 29.10.2024) // Собрание законодательства РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

приравненных к ним местностях в качестве компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях. Задача этих надбавок заключается в привлечении дополнительной рабочей силы в некомфортные для жизни либо стратегически важные регионы страны, а также в сдерживании внутренней миграции родившихся и выросших в районах Крайнего Севера людей в западные регионы.

В результате мы имеем систему государственных гарантий по оплате труда на основе МРОТ, обеспечение которых осуществляется посредством заключения трехсторонних соглашений между органами исполнительной власти, профсоюзами и союзами работодателей на федеральном и региональном уровне с учетом социально-экономической обстановки в стране в целом и в субъектах в частности.

## **2.2 Индивидуально-договорное регулирование оплаты труда**

ТК РФ позволяет регулировать трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров, если те не содержат условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Под трудовым договором в ТК РФ понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под

управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Любое условие трудового договора, коллективного договора, трехстороннего соглашения проверяется с точки зрения его допустимости, то есть наличия или отсутствия в законе положения, устанавливающего определенные требования к регулированию возникших вопросов.

Ранее были упомянуты принципы трудового права РФ, среди которых можно встретить принцип сочетания государственного регулирования трудовых отношений с договорным. Трудовой договор непосредственно отражает в себе право на свободу труда и вышеуказанный принцип договорного регулирования трудовых отношений, позволяя сторонам действовать на рынке труда, руководствуясь своими личными интересами, – тем самым реализуется социальная и экономическая роль трудового договора.

Договорное регулирование в системе трудовых отношений занимает практически такую же значимую роль, как в гражданских. Если императивный характер трудового законодательства проявляется в установлении Трудовым кодексом принципиальных условий, требований к сторонам трудовых правоотношений, то диспозитивная его часть реализуется через возможность разрешения большинства существенных условий в рамках трудовых и коллективных договоров, соглашений.

В части оплаты труда стороны трудового договора обязаны установить размер заработной платы (но он не может быть ниже МРОТ), надбавки к заработной плате, место и сроки выплаты заработной платы, и т. д. Зачастую условия трудового договора об оплате труда напрямую переходят из коллективного договора (при его наличии) и положения об оплате труда, если таковые имеются у организации или индивидуального предпринимателя.

Здесь следует отметить, что роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений (в частности, по оплате труда) является более весомой, чем индивидуального. В бюджетных организациях и крупных организациях коммерческого сектора условия труда (должность, заработная

плата, надбавки, социальные выплаты, режим рабочего времени и пр.) устанавливаются внутренними актами. Роль индивидуального трудового договора при таких обстоятельствах сводится к идентификации человека, который займет заранее определенную должность с конкретными условиями труда, на которые он соглашается путем подписания договора.

И только отдельные условия оплаты труда устанавливаются индивидуальным договором в случаях, прямо предусмотренных в ТК РФ, а конкретно при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. В указанных ситуациях объем дополнительных обязанностей и размер доплаты не может быть установлен коллективным договором ввиду невозможности предсказать наступление обстоятельств, при которых потребуются изменение трудовой функции конкретного работника.

С практической точки зрения трудовой договор для работника определяет его условия работы на конкретном рабочем месте, а также позволяет пользоваться в полном объеме декларированными в Конституции и закрепленными в ТК РФ трудовыми правами.

Несомненная важность заключения индивидуального трудового договора для работника выражается в защите его права на подсчет трудового стажа в соответствии с реально отработанным временем и защите от одностороннего прекращения работодателем трудовых отношений, изначально не оформленных договором, начисление заработной платы в полном размере со дня заключения трудового договора и возможности получить окончательный расчет при увольнении.

Также не стоит забывать, что несмотря на свою широкую практику применения, коллективный договор и иные акты, регулирующие трудовые правоотношения на локальном уровне, по смыслу закона не являются обязательными – таким статусом обладает исключительно индивидуальный

трудовой договор, так как трудовые отношения между работником и работодателем возникают именно с момента его заключения.

### **2.3 Регулирование вопросов оплаты труда на локальном уровне**

ТК РФ устанавливает, что работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. В отдельных установленных законом случаях работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Обязательным условием для работодателя при принятии локальных нормативных актов является недопущение ухудшения правового положения работника, существовавшего до принятия таких документов (исключением является случай, когда ранее правовое положение работника определялось отменяемым или изменяемым локальным нормативным актом) – это требование можно назвать границей договорной свободы сторон трудовых отношений, то есть самостоятельное регулирование оплаты труда находится в прямой зависимости от централизованного регулирования, и работодатель при принятии локальных нормативных актов за данную границу выйти не может, в ином случае локальные акты не подлежат применению.

По замыслу законодателя, локальными нормативными актами работодатель разрешает оставленные на его усмотрение вопросы организации трудовой деятельности и определяет более благоприятные, по сравнению с установленными трудовым законодательством, условия труда и преимущества для работников. И действительно, некоторые нормы ТК РФ об оплате труда закрепляют правомочия сторон трудовых отношений по урегулированию тех или иных нюансов в рамках коллективного договора и положения об оплате труда и премировании, не оставляя при этом иных вариантов решения

проблемы в отсутствие соответствующего локального акта или закрепленной в нем норм, что создает проблемы в правоприменительной практике.

В силу своей специфики как законодательного акта, объединяющего общие нормы права в трудовой сфере, ТК РФ не включает в себя конкретные требования в части материального поощрения работников (размеры доплат и надбавок к окладам, основания премирования и лишения премии, виды дополнительной материальной помощи и т.п.). В этой части вполне логичным видится установление обязанности для работодателя закреплять в локальных нормативных актах все возможные доплаты и надбавки к заработной плате вне зависимости от источника их возникновения (требования федерального законодательства или личная инициатива работодателя).

В этой связи следует обратить внимание на то, что ТК РФ не закрепляет прямой обязанности работодателя по принятию локальных нормативных актов, однако его нормами предполагается их наличие.

С одной стороны, принятие локальных нормативных актов для самостоятельного решения определенного круга вопросов является правом работодателя, а не его обязанностью. В определенной части такое суждение верно, так как на уровне федерального законодательства приняты все необходимые нормы, на основании которых могут существовать трудовые правоотношения.

С другой же стороны, федеральное законодательство априори не может до мелочей разрешать все потенциальные нюансы взаимодействия работника и работодателя, поэтому для автора кажется целесообразным закрепление в ст. 8 ТК РФ прямой обязанности по принятию установленного перечня локальных нормативных актов. Другим вариантом реализации этого предложения является установление на уровне ТК РФ перечня не обязательных локальных нормативных актов, а обязательных локальных норм (аналогично существенным условиям трудового договора) в рамках любых локальных нормативных актов, допуская, разумеется, для субъектов малого предпринимательства, разрешение обязательных «локальных» вопросов в

трудовом договоре.

Без введения указанных требований вполне реальна ситуация, когда от трудовых инспекций, налоговых органов, судов и пр. в отсутствие конкретных норм ТК РФ и локальных нормативных актов скрывается реальная информация о заработной плате работников, а также увеличивается вероятность произвола работодателя в части влияния на размер заработной платы.

К слову, качество локального регулирования оплаты труда зачастую завязано на финансовых возможностях и общей стратегии по планированию расходов на оплату труд у конкретного работодателя. Не каждая начинающая организация в числе первоочередных вопросов, подлежащих урегулированию, рассматривает порядок начисления заработной платы и стимулирующих выплат.

Упоминая то, что ТК РФ подразумевается наличие у работодателя локальных нормативных актов, автор имел в виду, в первую очередь, следующие:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ);
- положение о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников (п. 8 ст. 86 ТК РФ);
- положение об оплате труда работников (ст. 135 ТК РФ);
- положение о премировании работников (ст. 135 ТК РФ);
- положение о ненормированном рабочем дне (ст. 101 ТК РФ) и др.

Автор также считает важным рассмотреть соотношение коллективного договора и локального нормативного акта.

В одних случаях ТК РФ вполне недвусмысленно разграничивает вопросы, относящиеся к сфере регулирования коллективного договора или локального нормативного акта.

Например, форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором – ст. 136 ТК РФ; сохранение за работником прежней заработной платы на

период освоения нового производства (продукции) предусматривается коллективным договором – ст. 158 ТК РФ.

В других случаях коллективный договор и локальный нормативный акт упоминаются как равнозначные регуляторы, например, система оплаты труда может устанавливаться и коллективным договором, и локальным нормативным актом – ст. 135 ТК РФ. Оба указанных вида регулирования основаны на соответствующем праве работодателя и его инициативе, при этом ТК РФ не использует какой-либо обоснованный критерий для разграничения сфер применения коллективного договора и локальных актов – в этом плане трудовое законодательство хаотично.

Говоря о преимуществах локального регулирования, можно отметить, что оно помогает обеспечивать действие принципа запрещения дискриминации в сфере труда путем информирования работников о ключевых аспектах условий труда, в частности – его оплаты. Данный вопрос подробно рассматривался Драчук М. А., которая отмечала, что за счет именно локальных нормативных актов такие положения становятся общеизвестными и общедоступными, снимается социальная напряженность, возникающая из-за подозрений в возможном особом положении отдельных сотрудников, локальные нормативные акты проще проверить органам надзор или исследовать суду<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> Драчук М. А. Компетенция работодателя по вопросу принятия локальных нормативных актов // Ежегодник трудового права. 2022. № 12. С. 100.

### 3 ПРОБЛЕМЫ И ОСНОВНЫЕ ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РФ

Заработная плата, как мы выяснили, выполняет ряд категорически важных для общества функций и формирует платежеспособный спрос населения на потребительском рынке. Следовательно, существующие проблемы в правовом регулировании оплаты труда можно назвать первоочередными для государства в социально-экономической сфере.

Для начала следует рассмотреть вопрос эффективности минимального размера оплаты труда и связанные с ним нюансы.

Нынешний МРОТ соответствует представлениям автора о своем назначении и привязан к прожиточному минимуму трудоспособного населения. Другой вопрос, насколько величина прожиточного минимума соответствует реальной жизненной ситуации? В рамках настоящего исследования вопрос оплаты труда рассматривается исключительно с правовой точки зрения, а не с экономической. Суждение о недостаточности размеров МРОТ и прожиточного минимума автор может подкрепить только личным опытом и субъективным представлением о том, что люди, работающие на «полную ставку», в любом случае получают заработную плату, существенно превышающую прожиточный минимум, и при этом не всегда могут себе позволить необходимые для проживания вещи.

С правовой же точки зрения видится проблема взаимодействия требований федерального законодательства о МРОТ и региональных размеров минимальной заработной платы. Дело в том, в зависимости от размера прожиточного минимума в конкретном субъекте изменяется и минимальный размер заработной платы – изменения фиксируются в ранее упомянутых региональных соглашениях. Однако присоединение к региональному соглашению не является прямой обязанностью каждого работодателя – ст. 133.1 ТК РФ дает возможность работодателям предоставить мотивированный отказ от присоединения к соглашению. В результате работодатели,

отказавшиеся от присоединения к региональному соглашению, формально могут платить работникам федеральный МРОТ. Об этой проблеме, в частности, рассуждает А. С. Киселев, отмечая, что размер заработной платы работников, которые выполняют одинаковую низкооплачиваемую трудовую функцию, может существенно различаться, и что данные диспропорции имеют негативный характер и обусловлены лишь тем, распространяется ли на работодателя региональное соглашение о размере минимальной заработной платы или нет<sup>30</sup>. Следовательно, введение в ТК РФ положений о распространении региональных соглашений о минимальной заработной плате на всех работодателей в субъекте выглядит оптимальным – баланс интересов сторон трудовых отношений при этом не потерпит существенных изменений, но права одной из наименее защищенных категорий работников (получающих минимальную заработную плату) будут защищены более комплексно.

На это накладывается ещё и тот факт, что действующее законодательство не содержит легального определения МРОТ, под которым мог бы пониматься минимальный размер оплаты неквалифицированного труда в нормальных условиях и в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Не установлен также и порядок определения и выплаты МРОТ – у недобросовестных работодателей в МРОТ включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, которые формируют «белую» часть заработной платы. Следовательно, необходимо также закрепить на уровне ТК РФ дополнения к порядку определения величины МРОТ – установить, что МРОТ должен основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления – такая позиция согласовывается с Постановлениями Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П<sup>31</sup>, от 16.12.2019 № 40-П<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Киселев А. С. Проблемы правового регулирования заработной платы в России // Право: история и современность. 2019. № 3. С. 124.

<sup>31</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, ч. 1, 2, 3, 4, 11 ст. 133.1 ТК РФ в связи с жалобами граждан В. С. Григорьевой, О. Л. Дейдей Н. А. Капуриной, И. Я. Кураш» //Собрание законодательства РФ. 2017. № 51. Ст. 7913.

Следующим хочется рассмотреть правовое обеспечение государственной гарантии по повышению уровня реального содержания заработной платы. Ст. 134 ТК РФ гласит, что государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Как уже было отмечено, ТК РФ не закрепляет за работодателями обязанность принимать локальные нормативные акты, хоть и подразумевает их наличие. Работник частного сектора в вопросе повышения содержания заработной платы оказывается в невыгодном положении – работодатель не обязан принимать локальные нормативные акты, не обязан устанавливать механизм индексации в локальных нормативных актах и, в конце концов, может не включать условие об индексации заработной платы в трудовой договор, так как ст. 57 ТК РФ не устанавливает такое требование. В свете непрерывного роста цен на товары и услуги сохранение даже на протяжении нескольких лет одинакового размера заработной платы существенно сокращает покупательную способность трудоспособного человека. В этой связи автор считает возможным дополнение ст. 134 ТК РФ положениями об обязательности наличия у работодателя локальных нормативных актов, регулирующих порядок увеличения содержания заработной платы, дополнение обязательных условий трудового договора, указанных в ст. 57 ТК РФ, условием об обязательности включения в договор положений об индексации заработной платы.

В сфере способов защиты нарушенных прав работников на своевременную и в полном объеме заработную плату имеется свой спектр проблем.

Н. А. Князева справедливо отмечает, что особенностью нарушений прав

---

<sup>32</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П «По делу о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, а также ч. 1-4, 11 ст. 133.1 ТК РФ в связи с жалобой гражданина Г. П. Лукичова» // Собрание законодательства РФ. 2019. № 52. Ст. 8137.

работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы является то, что, как правило, если работодатель не выплачивает заработную плату в установленный срок, то это нарушение касается всех работников данного работодателя<sup>33</sup>.

Работники, несмотря на наличие закрепленных в законе прав и декларированной защиты со стороны государства, в любом случае пребывают в отношениях руководителя-подчиненного и находятся в ущемленном положении. Обращение в инстанции за защитой относится к крайним мерам, к которым работник прибегает, либо когда решение об увольнении с работы уже принято, либо когда таковое приведено в действие, так как очевидно, что сохранение рабочего места практически невозможно при подаче жалобы в трудовую инспекцию или искового заявления в отношении своего работодателя. Возникающее сомнение в получении положительного результата при использовании права на защиту не является безосновательным. Например, процессуальное законодательство допускает ситуацию, при которой искивые заявления в адрес работодателя от его работников рассматривают разные судьи, которые, как известно, выносят решение основываясь на имеющихся доказательствах и своим внутреннем убеждении – то есть у одних работников требования могут быть удовлетворены, а другие получают отказ.

При этом коллективная защита прав работников в случае нарушения их права на выплату заработной платы противоречит положениям ст. 391 ТК РФ, которая относит данную категорию споров к индивидуальным. Следовательно, аналогично нарушенное право разных работников может быть защищено государством совершенно по-разному ввиду возможности разного решения судьбы прав работников одного работодателя. Автор полагает, что законодатель мог бы опробовать вариант коллективной защиты прав работников по вопросу оплаты труда путем подачи группового (коллективного) искового заявления, при условии, разумеется, внесения необходимых

---

<sup>33</sup> Князева Н. А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 1. С. 112.

изменений в ТК РФ и ГПК РФ.

Возвращаясь к вопросу индивидуальной защиты прав работников, необходимо упомянуть о возможности работников приостанавливать осуществление работ на неопределенный период при невыплате заработной платы на основании ч. 2 ст. 142 ТК РФ. Имеет смысл обратить внимание на то, что ч. 2 ст. 142 ТК РФ, согласно которой в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, по мнению автора вступает в смысловое противоречие с принципом запрета принудительного труда, который в п. 1 ч. 3 ст. 4 ТК РФ вполне однозначно к принудительному труду относит осуществление такового при нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере.

Следовательно, работник, чье право на своевременное и в полном объеме получение заработной платы нарушено (а нарушением считается просрочка выплаты даже на один день), должен продолжать трудиться и ждать 15 дней, чтобы осуществить самостоятельную защиту своих трудовых прав предусмотренным ТК РФ способом. Разумеется, несвоевременная выплата заработной платы не всегда является результатом корыстного замысла работодателя. Подобная ситуация вполне актуальна, например, для государственных или муниципальных учреждений, претерпевающих процедуру изменения своего типа, которая сопровождается изменением порядка финансирования, ведения бухгалтерского учета, открытием новых расчетных счетов и т. д. При таких обстоятельствах никто не застрахован от задержки заработной платы на некоторое время. В этом контексте автор находит смысл в сокращении срока, установленного ч. 2 ст. 142 ТК РФ до 3 или, возможно, 5 календарных дней, что позволило бы по-новому раскрыть практику применения «индивидуальных забастовок».

В правоприменительной практике также актуальной является вышеупомянутая проблема «серой» зарплаты – небольшая часть выплачивается

работодателем в соответствии с требованиями законодательства (с этой же суммы уплачиваются налоги и производятся пенсионные отчисления), остаток – «в конверте». То есть требование ТК РФ об установлении размера заработной платы в трудовом договоре осознанно нарушается обеими его сторонами, ведь работодатель таким образом экономит за счет своих работников, а они, в свою очередь, на это соглашаются.

Если такое равновесие нарушается и возникает спор, то в рамках судебного спора не всегда правда оказывается на стороне работника, и задолженность по выплате заработной платы может ограничиться лишь той суммой, которая установлена в трудовом договоре. Обосновывая свои требования о взыскании задолженности по заработной плате имевшими место устными договоренностями, ежемесячными переводами дополнительных к официальной заработной плате денежных средств со счетов третьих лиц, связанных с руководством организации и даже свидетельскими показаниями, работник не гарантирует себе получение нужного решения суда, что подтверждается существующей практикой – суд, несмотря на право выходить за рамки действующего законодательства при разрешении спора, не может не обращать внимание на выражение работником своей воли в трудовом договоре и отсутствие факта обращений с жалобами на действия работодателя в надзорные органы и иные имеющие значение обстоятельства<sup>34</sup>.

Полагается уместным предложение разрешения данного вопроса в действующем трудовом законодательстве. Ведь фактически, установленная сторонами в трудовом договоре заработная плата не соответствует их действительной воле. С точки зрения гражданского права условие об оплате труда в меньшем размере, чем фактически согласовано сторонами, следует считать притворным, прикрывающим условие об ином размере заработной платы<sup>35</sup>. Здесь, по аналогии с гражданским правом, может иметь место

---

<sup>34</sup> Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска по делу № 2-2376/2023 от 19.12.2023 // [Электронный ресурс]. URL : [https://oktsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=240726445&case\\_uid=de8945e2-d1aa-4466-ac1c-fb56a840e0c3&delo\\_id=1540005](https://oktsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=240726445&case_uid=de8945e2-d1aa-4466-ac1c-fb56a840e0c3&delo_id=1540005) (дата обращения: 15.01.2025).

<sup>35</sup> Князева Н. А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 1. С. 116.

введение в ТК РФ положений о притворности, а в качестве последствий признания недействительными притворных положений трудового договора можно определить применение условий, которые стороны на самом деле имели в виду. Создание такой законодательной базы частично «развяжет» руки судьям при рассмотрении споров о выплате «серой» зарплаты.

Вопрос ответственности за нарушение законодательства об оплате труда уже был рассмотрен. Была отмечена тенденция на ужесточение ответственности работодателей и упрощение процедуры защиты своих прав для работников. Вновь следует отметить, что ужесточение ответственности за нарушение трудовых прав для государства является лишь одним из направлений развития трудовой отрасли.

Соблюдению трудового законодательства должен способствовать не только риск понести соразмерную правонарушению ответственность, но и гарантия наступления такой ответственности. Решение существующих проблем «черной» и «серой» зарплаты (влекущие за собой снижение размера отпускных, выплаты за период нахождения на больничном), уклонения от уплаты налогов, включения социальных выплат в выплачиваемый работнику МРОТ и др. невозможно без обеспечения наступления для нарушителей ответственности.

Для этого требуется общее изменение правовой культуры – избавление от представлений о бесполезности обращений в трудовые инспекции и судебные инстанции с целью защиты своих прав, комплексная работа по детальному рассмотрению каждого зарегистрированного случая обращения трудящегося человека за помощью, расширение сферы деятельности представительных органов работников, адаптация регионального законодательства под решение проблем, имеющих на местном уровне, а не под соответствие минимальным требованиям федерального. Только при соблюдении этих условий можно будет делать выводы о соблюдении конституционных гарантий по оплате труда.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата является важнейшим элементом трудовых отношений и занимает соответствующую роль в социально-экономической сфере общества. Правовое регулирование оплаты труда ставит своей целью достижение справедливого баланса между личным вкладом работника в достижение целей предприятия, его вознаграждением за выполнение своей трудовой функции и экономическими интересами работодателя.

Для реализации данной цели в Российской Федерации существует система государственных гарантий по оплате труда, включающая установление минимального размера оплаты труда на федеральном уровне, повышение уровня реального содержания заработной платы, обеспечение соблюдения сроков и очередности выплаты заработной платы, применение у работодателя ответственности за нарушение требований трудового законодательства и т. д.

Под заработной платой автор понимает вознаграждение работника за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, без какой-либо дискриминации, устанавливаемое работником и работодателем в рамках трудового договора и выплачиваемое своевременно и в полном объеме, обеспечивающее воспроизводство рабочей силы, а также достойное существование работника.

Заработная плата как уникальный источник дохода выполняет в совокупности воспроизводственную, социальную, регулирующую и стимулирующую функции.

Уникальной особенностью заработной платы является ее направленность на решение задач по воспроизводству рабочей силы, мотивации к трудовой деятельности, формированию у работников заинтересованности в выполнении поставленных перед ними задач, в развитии их предприятия, и, как следствие, экономики страны и всего общества.

Правовое регулирование оплаты труда осуществляется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, законами субъектов РФ,

подзаконными актами, федеральными и региональными соглашениями, нормативными актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Центральное место в вопросе регулирования правоотношений работника и работодателя занимает трудовой договор, который определяет рабочее место, условия труда, наконец, размер заработной платы работника, и позволяет работнику пользоваться трудовыми правами и государственными гарантиями по оплате труда.

Важность трудового договора для трудовых отношений проявляется в том, что они возникают с момента его заключения и, по смыслу закона, являются единственным актом, фиксирующим их наличие (иное возможно только если факт существования трудовых отношений установлен в судебном порядке).

В ходе исследования автором был выделен ряд проблем в правовом регулировании оплаты труда, для разрешения которых можно предложить следующие изменения:

- ввиду популярности почасовой оплаты труда в коммерческом секторе дополнить ст. 129 ТК РФ определением минимальной почасовой заработной платы – вознаграждения за выполненный работником почасовой объем работ, установленный в соответствии трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами.

- закрепить в ст. 130 ТК РФ возможность устанавливать в локальном, договором (индивидуальном или коллективном) порядке дополнительные гарантии по оплате труда, выплатам социальной направленности;

- дополнить ст. 134 ТК РФ положениями об обязательности наличия у работодателя локальных нормативных актов, регулирующих порядок увеличения реального содержания заработной платы;

- дополнить ст. 134 ТК РФ критериями, лежащими в основе индексации реального содержания заработной платы, помимо существующего уровня

потребительских цен на товары и услуги (например, на основе прогнозируемого уровня инфляции в РФ), утвердить основополагающие правила проведения индексации (такие как периодичность, одинаковый процентный уровень индексации независимо от должности работников);

– внести в ст. 57 ТК РФ дополнения об обязательности включения в трудовой договор условий об индексации заработной платы (включая, разумеется, гарантию индексации, ее периодичность и критерии в соответствии со ст. 134 ТК РФ);

– дополнить ст. 133.1 ТК РФ положениями об обязательности распространения региональных соглашений о минимальной заработной плате на всех работодателей в субъекте;

– в целях унификации практики рассмотрения судебных споров об оплате труда, связанных с одним работодателем, дополнить ТК РФ и ГПК РФ положениями о возможности подачи коллективного искового заявления группой работников к работодателю в случае, разумеется, наличия идентичных нарушений условий трудового договора о сроках и размере заработной платы;

– внести в ч. 2 ст. 142 ТК РФ изменения, связанные с сокращением срока, в течение которого работник обязан продолжать выполнение своей трудовой функции в случае задержки выплаты заработной платы, до 3 или 5 календарных дней для приведения ее в подходящее соответствие с требованиями п. 1 ч. 3 ст. 4 ТК РФ о недопустимости принудительного труда в случае нарушения работодателем установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере;

– внести в ТК РФ нормы о недопустимости притворных положений трудового договора и о применении к притворным положениям трудового договора тех условий, которые стороны действительно имели в виду, в том числе в контексте заработной платы.

На уровне федерального законодательства остается нерешенным вопрос об оплате труда работников коммерческого сектора в случае неплатежеспособности работодателя. Возможно, следует ввести требование об

обязательном страховании ответственности работодателей в случае банкротства – это качественно дополнило бы декларируемое законодателем право работников на своевременное и в полном объеме получение заработной платы.

В вопросе минимального размера оплаты труда автор считает целесообразным вернуть в ст. 129 ТК РФ легальное определение МРОТ как минимального размера оплаты неквалифицированного труда в нормальных условиях и в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, что помогло бы устранить существующую проблему - квалифицированные работники коммерческого сектора, получающие «серую» зарплату, ввиду отсутствия закрепления дефиниции МРОТ как оплаты неквалифицированного труда, получают этот самый МРОТ в качестве базовой (белой) части оплаты своего труда. Дополнительно необходимо законодательно решить вопрос со включением в МРОТ компенсационных, стимулирующих, социальных и иных выплат, которые, по существу, у недобросовестных работодателей формируют ту часть заработной платы, которая легально выплачивается работнику. То есть изначальная цель существования социальных доплат (дополнительное поощрение и компенсация труда тех работников, которые работают в условиях или при обстоятельствах, отличающихся от нормальных) не реализуется. Следовательно, необходимо также закрепить на уровне ТК РФ дополнения к порядку определения величины МРОТ – установить, что МРОТ должен основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления – такая позиция согласовывается с Постановлениями Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П, от 16.12.2019 № 40-П.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. – 2020. – 04 июля. – № 144.

2 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

3 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 26.12.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 1.

4 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 3.

5 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.

6 Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 29.10.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.

7 Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» (ред. от 28.06.2021) // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 27. – Ст. 4205.

8 Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 1. – Ст. 5.

9 Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 № 222 (ред. от

27.07.1998) «О Программе социальных реформ Российской Федерации на период 1996-2000 годов» // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 10. – Ст. 1173.

*Международные акты*

10 Конвенция № 95 Международной организации труда (с изм. от 23.06.1992) «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 1995. – № 5.

*Соглашения*

11 «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы» от 15.05.2024 // [Электронный ресурс] : Документ официально опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12 «Соглашение между Федерацией профсоюзов Амурской области, объединением работодателей Амурской области и Правительством Амурской области на 2023 - 2025 годы» (заключено 07.12.2022) // Архив Федерации профсоюзов Амурской области.

13 «Соглашение о минимальной заработной плате в Амурской области между Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Амурской области», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Амурской области» и Правительством Амурской области на 2022 - 2024 годы» (заключено 27.07.2022) // Архив Федерации профсоюзов Амурской области.

*Утратили силу*

14 Закон РСФСР от 25.12.1990 № 445-1 (утратил силу) «О предприятиях и предпринимательской деятельности» // Ведомости съезда народных депутатов РСФСР. – 1990. – № 30. – Ст. 418.

15 Закон РФ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов и труде РСФСР» от 25.09.1992 № 3543-1 (утратил силу) // Российская газета. –

1992. – 06 октября. – № 219.

16 «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда» (утв. ВС РФ 06.08.1993 № 5600-1) (утратил силу) // Ведомости съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – № 35. – Ст. 1412.

## II Специальная литература

17 Адриановская, Т. Л. О конституционно-правовом смысле некоторых норм по оплате труда / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева // Аграрное и земельное право. – 2020. – № 11. – С. 69-72.

18 Аркадьева, Т. В. Особенности регионального регулирования заработной платы в России / Т. В. Аркадьева // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. – 2018. – № 2. – С. 94-105.

19 Быкина, Н. В. Правовые новеллы об ответственности работодателя за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда / Н. В. Быкина // Сборник докладов XVIII научно-практической конференции преподавателей, студентов, аспирантов и молодых ученых «Актуальные проблемы Российской правовой политики». – 2017. – С. 73-78.

20 Васильев, В. А. Конституционные основы оплаты труда в Российской Федерации / В. А. Васильев // Социум и власть. – 2012. – № 6. – С. 68-71.

21 Гуринович, А. Г. Об оплате труда и пенсионном обеспечении сотрудников аппаратов некоторых высших органов государственной власти Российской Федерации: оценка нерешенных проблем правового регулирования / А. Г. Гуринович // Государственная служба. – 2021. – № 4. – С. 6-13.

22 Драчук, М. А. Компетенция работодателя по вопросу принятия локальных нормативных актов / М. А. Драчук // Ежегодник трудового права. – 2022. – № 12. – С. 92-107.

23 Ерёмина, С. Н. Проблемы регулирования оплаты труда в РФ в контексте анализа отдельных норм действующего законодательства / С. Н. Ерёмина // Вестник юридического факультета Южного федерального

университета. – 2020. – № 1. – С. 92-96.

24 Калинская, Е. С. Институциональные аспекты организации нормирования и оплаты труда / Е. С. Калинская, Л. Н. Захарова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 4-1. – С. 195-198.

25 Киселев, А С. Проблемы правового регулирования заработной платы в России / А. С. Киселев, А. В. Колодина // Право: история и современность. – 2019. – № 3. – С. 122-130.

26 Князева, Н. А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы / Н. А. Князева // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 1. – С. 111-118.

27 Коршунова, Т. Ю. Отражение конституционно-правовых принципов регулирования оплаты труда в решениях Конституционного суда Российской Федерации / Т. Ю. Коршунова, С. В. Каменская // Журнал российского права. – 2021. – № 4. – С. 103-118.

28 Куренной, А. М. Необходимость сознания нового трудового кодекса: идея фикс? / А. М. Куренной // Ежегодник трудового права. – 2020. – № 1. – С. 40-52.

29 Куренной, А. М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений / А. М. Куренной // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4. – С. 4-12.

30 Магомедова, А. Г. Особенности защиты прав работников на своевременную и в полном объеме оплату труда / А. Г. Магомедова // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. – 2019. – № 4. – С. 124-128.

31 Мамаев, В. Ю. Особенности защиты права на оплату труда / В. Ю. Мамаев // Вестник Пензенского государственного университета. – 2019. – № 4. – С. 39-42.

32 Матякубова, А. А. Актуальные вопросы правового регулирования минимального размера оплаты труда / А. А. Матякубова // Вестник трудового права и права социального обеспечения. – 2020. – № 14. – С. 78-87.

33 Мельникова, А. П. Минимальный размер оплаты труда в России: особенности и проблемы правового регулирования / А. П. Мельникова, Ю. С. Цепелева // Сборник материалов научно практической конференции «Междисциплинарная интеграция как двигатель научного прогресса». – 2020. – С. 142-147.

34 Минкина, Н. И. Оплата труда: проблемы и тенденции правового регулирования в российском законодательстве / Н. И. Минкина // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2024. – № 24. – С. 109-110.

35 Модорский, А. В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы / А. В. Модорский // Вестник Пермского университета. Серия: экономика. – 2014. – № 1. – С. 97-102.

36 Петрова, Е. В. Проблемы правового регулирования отношений в сфере оплаты труда в особых условиях / Е. В. Петрова // E-scio. – 2022. – № 7. – С. 372-377.

37 Петрова, Е. В. Некоторые аспекты правового регулирования оплаты труда в особых условиях / Е. В. Петрова // E-scio. – 2022. – № 7. – С. 62-68.

38 Процевский, В. А. Проблемы реализации права на вознаграждение за труд / В. А. Процевский, Е. В. Горлов // Вестник Томского государственного университета. Право. – 2023. – № 47. – С. 200-213.

39 Сабельфельд, Т. Ю. Историческое развитие законодательств об оплате труда в России / Т. Ю. Сабельфельд // Сборник трудов научно-практической конференции «Проблемы формирования правового социального государства в современной России». – 2020. – С. 192-196.

40 Савин, В. А. К истории создания Трудового кодекса РФ / В. А. Савин // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. – 2017. – № 10. – С. 254-260.

41 Садыкова, Г. С. Оценка оплаты труда в рамках нормативно-правового регулирования в Российской Федерации / Г. С. Садыкова, Н. П. Сика, К. В. Осокина // Вестник науки. – 2024. – № 1. – С. 243-248.

42 Сидоренко, А. В. Право на справедливую оплату труда и способы её

защиты / А. В. Сидоренко, В. С. Пономарева // Экономика и социум. – 2015. – № 6. – С. 910-913.

43 Сковпень, В. А. Установление минимального размера оплаты труда в России и его истоки / В. А. Сковпень, В. П. Старокожева // Вестник Московского университета. – Серия 6. Экономика. – 2022. – № 6. – С. 140-157.

44 Солдаткина, Н. С. Проблемы правового регулирования оплаты труда работников за работу в выходные и праздничные дни / Н. С. Солдаткина // Вестник науки. – 2024. – № 9. – С. 110-118.

45 Тихомирова, Т. П. Функции заработной платы: теоретический аспект и анализ реализации / Т. П. Тихомирова // Экономика региона. – 2010. – № 4. – С. 46-52.

46 Федорова, Т. Ю. Механизм правового регулирования оплаты труда в РФ / Т. Ю. Федорова, О. Д. Байдалюк // Экономика и социум. – 2016. – № 1. – С. 1144-1148.

47 Федорюк, А. Л. Правовое регулирование оплаты труда и ее влияние на качество и производительности работы работников / А. Л. Федорюк, И. Ю. Фербей // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2017. – № 12-6. – С. 37-40.

48 Чернышева, Л. А. О некоторых проблемах правового регулирования оплаты труда / Л. А. Чернышева // Ленинградский юридический журнал. – 2019. – № 3. – С. 130-137.

49 Эбулесов, С. Ю. Актуальные проблемы минимального размера оплаты труда как эффективного механизма государственного регулирования оплаты труда в РФ / С. Ю. Эбулесов // Инновационная наука. – 2019. – № 6. – С. 144-147.

### III Правоприменительные акты

50 Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, ч. 1, 2, 3, 4, 11 ст. 133.1 ТК РФ в связи с жалобами граждан В. С. Григорьевой, О. Л. Дейдей, Н. А. Капуриной, И. Я. Кураш» // Собрание законодательства РФ. –

2017. – № 51. – Ст. 7913.

51 Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П «По делу о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, а также ч. 1-4, 11 ст. 133.1 ТК РФ в связи с жалобой гражданина Г. П. Лукичова» // Собрание законодательства РФ. – 2019. – № 52. – Ст. 8137.

52 Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска по делу № 2-2376/2023 от 19.12.2023 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https://oktsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=240726445&case\\_uid=de8945e2-d1aa-4466-ac1c-fb56a840e0c3&delo\\_id=1540005](https://oktsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=240726445&case_uid=de8945e2-d1aa-4466-ac1c-fb56a840e0c3&delo_id=1540005). – 15.01.2025.