

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно –Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____Г.Х. Шафикова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ОСНОВНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ЮУрГУ – 40.03.01. –2017.013 –1401 –052 Ю –453

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
доцент кафедры
_____Дацко Н.П.
_____ 2017 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы Ю –453
_____Рекунова К.Ю.
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____Филиппова Э.М.
_____ 2017 г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	9
1. 1 Исторический аспект развития государственных гарантий по оплате труда работников.....	9
1. 2 Понятие гарантий в трудовом праве	21
1. 3 Государственные гарантии в зарубежных странах	32
ГЛАВА 2 СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ	Ошибка! Закладка не определена.
2. 1 Понятие и обеспечение оплаты труда	Ошибка! Закладка не определена.
2. 2 Федеральный надзор.....	56
2. 3 Ответственность работодателя	Ошибка! Закладка не определена.
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	81
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	84

ВВЕДЕНИЕ

Тема работы в настоящее время является актуальной потому, что оплата труда, будучи обусловленной характером общественного производства, предопределяет правовой механизм распределения продукта труда между работником и работодателем. Это распределение характеризуется следующими моментами. Во –первых, часть продукта распределяется в соответствии с величиной труда, отданного работником в процессе производства. Это обеспечивает заинтересованность трудящихся в наиболее полном, интенсивном и производительном использовании своего рабочего времени. Во –вторых, труд более высокой квалификации оплачивается выше по сравнению с неквалифицированным при одинаковых затратах рабочего времени, что заинтересовывает трудящихся к повышению квалификации, общеобразовательного уровня и профессионального мастерства. В –третьих, труд в тяжелых и вредных условиях поощряется материально в более высоких размерах по сравнению с трудом в обычных (нормальных) условиях. Это обеспечивает материальную компенсацию дополнительных затрат труда.

В целом заработную плату можно определить, как одну из составляющих рынка труда, обеспечивающих его функционирование, согласование интересов работника и работодателя. Однако, им не всегда удаётся достигнуть договорённости по поводу её величины, сроков установления, поэтому в современных условиях заработная плата формируется не только под воздействием рыночных сил, но и при участии государства и профсоюзов. Одним из наиболее существенных механизмов обеспечения соблюдения трудовых прав работников на современном этапе является система гарантий по оплате труда, установленная действующим Трудовым Кодексом¹. Однако, бурное развитие общественных отношений, в том числе трудовых, вызывает

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 –ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002 – № 1 (ч. 1) – Ст. 3.

необходимость постоянного совершенствования законодательства, адаптации его к меняющимся экономическим условиям. Этим обусловлена актуальность изучения современных гарантий по оплате труда работников и проблем их реализации на практике.

Объектом исследования является комплекс общественных отношений, возникающих в процессе реализации государственных гарантий по оплате труда работникам.

Предметом исследования выступает совокупность правовых норм, регулирующих вопросы государственных гарантий по оплате труда работников, а также правоприменительная практика в данной сфере.

Целью работы является изучение основных государственных гарантий по оплате труда, предоставляемых работникам действующим Трудовым кодексом РФ, и проблем их реализации.

Достижение цели предполагает последовательную реализацию ряда задач:

- во-первых, необходимо определить значение ключевых понятий, к которым в данной работе относятся «заработная плата» и «государственные гарантии», выявить отличие гарантий от смежного понятия «компенсации»;

- во-вторых, необходимо проанализировать содержание основных государственных гарантий по оплате труда по действующему трудовому законодательству РФ и выявить проблемы их реализации.

К основным рассматриваемым гарантиям относятся: установленная законом величина МРОТ, гарантии по вопросам обеспечения повышения уровня реального содержания зарплаты работников, меры по ограничению перечня оснований, а также размеров удержаний, производимых из заработной платы, гарантии по ограничению оплаты труда в форме натуральной, гарантии по правовому обеспечению получения работником заработной платы в том случае, если прекращена деятельность работодателя и в случае неплатежеспособности работодателя, осуществление государственного надзора

за полной, а также за своевременной выплатой заработной платы работнику, меры, регулирующие вопросы об ответственности работодателя за нарушение требований, установленных в нормативных правовых актах и содержащих нормы законодательства о труде и, конечно, установленные очередности и сроки по выплате заработной платы.

Дипломная работа основана на изучении широкого круга источников и литературы по теме.

Нормативную и эмпирическую базу исследования составляют нормативные правовые акты в сфере гарантий по оплате труда работников, монографии, материалы периодической печати, указанные в библиографическом списке, информация, размещенная в сети Интернет, материалы судебной практики. Комплекс изученной научной литературы по теме представляют труды таких ученых, как С.С. Каринский, Е.Б. Фрадкин, М.В. Молодцов, Ю. П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова и ряда других.

Практическое и теоретическое значение выпускной квалификационной работы состоит в комплексном исследовании вопросов реализации гарантий по оплате труда работников как в юридической доктрине, в законодательстве, так и в правоприменительной практике. Исходя из этого, выявляются проблемы и пути совершенствования законодательства в данной сфере. Поэтому данное исследование представляет интерес как в теоретическом, так и в практическом аспектах.

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, основную часть, разделенную на две главы, заключение и библиографический список.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Исторический аспект развития государственных гарантий по оплате труда работников

В Трудовом кодексе РФ (далее ТК РФ) определены все основные государственные гарантии по оплате труда работников, среди них важное место получила статья 130 ТК РФ. Отметим, что перечень предусмотренных в статье 130 ТК РФ гарантий по оплате труда представляет собой, на наш взгляд, перечень открытый, однако это не следует из содержания статьи. Рассматриваемые гарантии направлены на обеспечение исполнения со стороны работодателя обязанностей, связанных с выплатой в полном размере заработной платы, которая причитается работникам в сроки, которые закреплены ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами

Теория трудового права создавала различные формы охраны заработной платы, а также их классификации. Л.С. Таль определял принципы неприкосновенности, а также неотчуждаемости заработной платы, указывая на ее алиментарный характер. Автор писал, о том, что нет оснований сомневаться в том, что такие не чужды законодателю, что у нас, по сути, заработная плата именно в той части, которая гарантирует материальное существование работника и его семьи, понимается в ключе алимента. Ученый указывал, что во второй половине XIX века в зарубежной литературе сформировалась мысль о том, что заработок от труда, в связи со связью его с материальным существованием работника, не должен являться предметом как судебного ареста, так и предметом долговых взысканий. А именно, необходима

неприкосновенность заработной платы от удержаний какого-либо рода, что и обеспечит материальное содержание и работника, и членов его семьи¹.

С.С. Каринский и Е.Б. Фрадкин, опираясь на Кодекс законов о труде 1971 г.² (далее КЗоТ 1971 г.), в число гарантий, которые направлены на обеспечение охраны заработной платы, вносили и порядок установления законом сроков по ее выплате, а так же и механизмы по ограничению каких-либо удержаний, производимых из заработной платы. Авторы указывали и гарантии посохранению заработной платы в предусмотренных законом случаях за работником контроль, а также гарантии относительно соблюдения законодательной базы о заработной плате и разрешение, предметом которых она является. По мнению данных авторов, гарантии зарплаты являются комплексной системой законодательных мероприятий, преследующих своей целью установление механизмов защиты прав работников на получение ими заработной платы³. М.В. Молодцов определял гарантии как средства, направленные на обеспечение фактического исполнения субъектом прав и свобод и, конечно, возложенных на него определенных обязанностей⁴.

Сегодня определение «гарантии заработной платы» является дискуссионным, в литературе научной уже были предложения по замене его на такое понятие, как «охрана, защита заработной платы». Нам такой подход кажется вполне обоснованным, в связи с тем, что как охрана, так и защита заработной платы в большем объеме раскрывают всю сущность явления, а также включают в себя такой важный аспект, как защита от дискриминации в сфере оплаты труда, как недопустимость снижения заработной платы по причинам, которые от работников не зависят и др. К тому же, государственные

¹ Трудовой договор. Цивилистические исследования. Часть 1 //под ред. Л.С. Таля. – Ярославль: Наука, 1913. – С. 43

² Кодекс законов о труде Российской Федерации от 9 декабря 1971 г. // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1971 – № 27. – Ст. 920. – утратил силу

³ Законодательство об охране заработной платы / под ред. С. С. Каринский, Е. Б. Фрадкин. – М.: Юрид. лит., 1976. – С. 132.

⁴ Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. М. В. Молодцова. – М.: НОРМА, 2003. – С. 162.

гарантии обязаны учитывать и право требования по отношению к государству, если эти гарантии нарушены, а это на сегодняшний день предстает возможным сказать лишь про установление минимального размера оплаты труда (далее МРОТ). Считаем, что верно говорить о гарантиях по оплате труда работников в качестве установленных государством, но при этом обеспечиваемых со стороны работодателя, учитывая возможность государственного принуждения. Указанные гарантии представляют часть понятия защиты (охраны) заработной платы более широко, а именно как один из способов такой защиты. Очевидно, что указанная проблема нуждается в исследованиях, направления которых в науке уже получают продвижение.

Как отмечали выше, в статье 130 ТК РФ законодателем в рамках общей статьи закона впервые перечислены все основные государственные гарантии по оплате труда, осуществленного работниками. Многие из них являются, так сказать, хорошо забытым старым, а именно: ранее они имели законное закрепление как в дореволюционном, так и в законодательстве Советского Союза. Часть таких гарантий выступают как новелла в трудовом законодательстве, они порождены современными реалиями общественных отношений в сфере труда.

Перечень предусмотренных ТК РФ гарантий по оплате труда, на наш взгляд, является открытым, хоть и не следует из нормы статьи 130 ТК РФ этого прямо. Гарантии могут быть на локальном и индивидуально-договорном уровнях правового регулирования трудовых отношений и коллективно договорном уровнях дополнены. Более того, такие гарантии могут быть увеличены на указанных выше уровнях правового регулирования.

Рассмотрим практику регулирования минимальной заработной платы законом, она имеет длительную историю и была обобщена экспертами Международной организации труда (далее МОТ) и в 1928 г. была принята Конвенция МОТ № 26 «О процедуре установления минимальной заработной

платы»¹. Согласно Конвенции установленный минимум заработной платы предстает как обязательный элемент для предпринимателей и трудящихся и не подлежит снижению по индивидуальному соглашению, если только не имеется общего разрешения или разрешения, которое касается отдельного случая со стороны компетентного органа власти.

Позднее статьей 2 Конвенции МОТ от 22 июня 1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»² (далее Конвенция МОТ № 131) было демонстративно юридическое смысл минимальной заработной платы, а как раз то, собственно что она не подлежит снижению, и значит, наниматель не содержит права выплачивать работнику заработную плату ниже такового предела. Российской Федерацией рассматриваемая Конвенция МОТ, как, в общем, и основная масса иных интернациональных правовых актов, до сих пор не ратифицирована.

В соответствии с международными стандартами уровень минимальной зарплаты должен гарантировать удовлетворение основных жизненных потребностей не только трудящегося, но и его семьи, при этом, как правило, «набор» таких потребностей не определяется, а указываются возможные критерии их установления. Так, Европейская общественная хартия Совета Европы от 3 мая 1996 г. указывает, что рабочим обязана быть выплачена объективная заработная оплата, т.е. заработная оплата, которая достаточна для такого, чтобы гарантировать неплохой житейский уровень, больше того, уточняется, собственно, что в случае производимых удержаний из заработной платы должны быть приняты меры, которые разрешат продолжать получение важных средств для сотрудника и членов его семьи. Конвенция МОТ № 131 при определении уровня минимальной заработной платы предлагает учитывать потребности не только трудящихся, но и их семей, принимая во внимание

¹Конвенция Международной организации труда от 16.06. 1928 № 26 «О процедуре установления минимальной заработной платы» // <http://law.edu.ru/centers/labourlaw>.

² Конвенция Международной организации труда от 22.06.1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» // Официальный журнал Европейских сообществ. – 1970. – №317.

общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, сравнительный уровень жизни других социальных групп, экономические соображения, социальное пособие, уровень производства и желательность достижения и поддержания высокой занятости. Сообразно Европейской общественной хартией Совета Европы для реализации права на честное вознаграждение за работу работодатели должны обеспечить право сотрудников на это вознаграждение, которое обеспечит им и их семьям добродетельный житейский уровень. Такое положение, несомненно, необходимо отнести и к МРОТ. Обратим внимание и на Рекомендации МОТ от 16 июня 1928 г. № 30 «О применении процедуры установления минимальной заработной платы»¹, они содержат нормы, обращающие наше внимание на учет по общему правилу ставок заработной платы, которая выплачивается за выполнение схожей работы в тех отраслях трудовой деятельности, в которых трудящиеся организованы в достаточной мере и заключили при этом определенные коллективные договоры.

Необходимо отметить, что рассмотренные международные правовые акты непосредственно не называют «набор» жизненно важных потребностей, которые необходимы для поддержания достойного уровня жизни. В отличие от актов МОТ, перечень последних содержит Всеобщая декларация прав человека 1948 г.², принятая Генеральной Ассамблеей ООН. В ней указывается, собственно, что любой человек имеет право на подобный житейский уровень, учитывая еду, одежду, жилье, общественный сервис, который нужен для поддержания самочувствия и благосостояния его самого и его семьи. Международный пакт об экономических, культурных и социальных правах 1966 г.³, в свою очередь, закрепляет право каждого на достаточный жизненный

¹Рекомендация Международной организации труда от 16 июня 1928 г. № 30 «О применении процедуры установления минимальной заработной платы» // <http://law.edu.ru/centers/labourlaw/norm/norm.asp?normID=1263326&subID=100129253,1001292>

² Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 // <https://www.consultant.ru/document>

³ Международный пакт об экономических, культурных и социальных правах от 16.12.1966 г. // <http://www.consultant.ru>.

уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни. Этим образом, МРОТ призван исполнять функцию обеспечения добродетельного значения жизни. В российской практике МРОТ как гарантия права на заработную плату имеет свою историю. Эта гарантия была предусмотрена в Кодексе законов о труде 1918 г. (далее КЗоТ 1918 г.)¹, устанавливая, что размер определяемого тарифными положениями вознаграждения не может быть ниже прожиточного минимума, который определен Народным Комиссариатом труда для населения каждой местности РСФСР. То есть минимальная оплата труда была «привязана» к прожиточному минимуму определенной местности. А.Е. Пашерстник отмечал, что в период гражданской войны, в связи с жестким нормированием и натурализацией заработной платы, система установления государственного минимума заработной платы потеряла практическое значение, но она была вновь восстановлена в 1922 г., с переходом к новой экономической политике².

Кодекс законов о труде 1922 г.³ (далее КЗоТ 1922 г.) предусматривал установление обязательного минимума оплаты государственными органами на каждый данный период для соответствующих категорий труда. По КЗоТу 1922 г. минимальная заработная плата устанавливалась относительно дифференцированно на каждый данный период надлежащими государственными органами для соответствующих категорий труда.

В 1927 г. С.Л. Рабинович-Захарин высказал сомнения насчет целесообразности централизованного порядка установления минимальной оплаты труда в СССР для всех нанимателей и всех работающих по найму. Он писал о том, что при такой чрезвычайной централизации государственного

¹ Кодекс законов о труде РСФСР от 10 марта 1918 г. // <http://www.hist.msu.ru/Law> утратил силу.

² Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / под ред. А.Е. Пашерстник. – М.: Изд-во АН СССР, 1955. – С. 113.

³ Кодекс законов о труде РСФСР от 10 ноября 1922 г. // http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22222.htm#1 – утратил силу.

минимума оплаты труда со временем встанет вопрос о дифференциации минимума по различным категориям труда¹. Совершенно очевидно, что при обширности территории СССР трудно установить из центра норму минимума, которая действительно отражала особенности каждого района в каждый конкретный период. Такое положение актуально и сегодня. С этим связано, вероятно, появление в ТК РФ статьи 133.1, которая устанавливает порядок определения размера минимальной заработной платы в субъекте РФ посредством заключения регионального коллективного соглашения.

Возрождение МРОТ получил лишь только в начале 90-х годов минувшего века в связи с внесением дополнений в действующий на что момент КЗоТ 1971 г. Месячная наименьшая минимальная плата труда устанавливалась согласно закону и не включала прибавки, доплаты, а еще премии и иные поощрительные выплаты. Она считалась схожей на всей земли государства, менялась с достаточно непоследовательной периодичностью и не отвечала прожиточному минимальному количеству.

В ТК РФ законодатель возвратился к практике пропорции размера МРОТ прожиточному наименьшему численности трудоспособного населения. При данном, как правило в размер МРОТ не врубались поощрительные, компенсационные и общественные выплаты. На нынешний денек количество людей РФ, имеющих прибыли ниже прожиточного минимального количества, оформляет, по официальной статистике, наименее четверти совместной количества населения, а поставленный законодательством наименьший величина заработной платы значимо меньше прожиточного минимального количества. Их уравнивание ожидается, но в том числе и планируемое практически двукратное наращивание МРОТ, наверное, не может изменить историю. Согласно ТК РФ, МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом, что исключает

¹ Рабинович–Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права: авторефер. дис. ...канд. юрид. наук. / С.Л. Рабинович–Захарин. – Москва, 1947. – С. 121.

возможность введения органом законодательной власти субъекта Российской Федерации иного размера МРОТ. Между тем, прожиточный минимум значительно варьируется в зависимости от земель, ареалов, регионов.

В связи с сведениям был обнаружен вопрос о региональном минимальном количестве заработной платы. Кое-какие субъекты Федерации стали в явочном порядке включать в собственных регионах эти минимумы оплаты труда, которые превосходили федеральный уровень. Ответом на складывающуюся практику стало внесение ряда изменений в Федеральный закон от 19 июня 2000 г. «О минимальном размере оплаты труда»¹, в соответствии с которыми на период до введения размера МРОТ, предусмотренного статьей 133 ТК РФ, законодательные органы гос. власти субъектов Федерации, за исключением субъектов Федерации-получателей дотаций из Федерального фонда финансовой поддержки субъектов Федерации, имеют все шансы взыскивать на себя законы субъектов Федерации, устанавливающие более высокий в сравнении с установленным федеральным законодательством размер минимальной заработной платы в субъекте Федерации, с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего смысла, а размер и сроки введения минимальной заработной платы в субъекте Федерации подлежат согласованию с Правительством РФ в части, касающейся компенсации дополнительных расходов организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета. При предоставленном размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается для всех работодателей, инициативных и зарегистрированных в данном субъекте России. В России в начале XIX в. постепенно вводилось в практику утверждение особых положений для каждой фабрики, в которых предусматривалось повышение заработной платы работникам с периодичностью 5–10 лет в соответствии с повышением цен на хлеб и другие

¹ Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82 –ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 7. – Ст. 682.

продовольственные товары, что, считаем, является положительным результатом по отношению к работающему населению страны, и такое положение должно быть реализовано и в современном законодательстве.

В КЗоТх 1918, 1922 гг. рассматриваемой гарантии не существовало. Это объяснялось мнением об отсутствии инфляции в условиях социализма. Инфляция, а, следовательно, и индексация, понимались как классовое явление капиталистической экономики. В КЗоТе 1971 г. была введена специальная статья об индексации оплаты труда. Согласно норме статьи индексация оплаты труда работников должна была производиться в порядке, установленном Законом РСФСР от 24 октября 1991 г. «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР»¹. Впрочем, вышеназванный Закон в значимой собственной части сохранился на бумаге. Но первопричина не в том, собственно что плох закон, как один напротив, в нем обнаружили отблеск используемые в забугорной практике методы индексации прибылей. Ключевым образом речь идет о заимствовании французской модели индексации оплаты труда. Проведение этого Закона в жизнь в условиях спада производства и высокого уровня безработицы было весьма проблематично. В следствие этого наш законодатель практически категорически отказался от индексации заработной платы и ограничился другим способом муниципального регулирования прибылей населения, предусмотренным нареченным Законодательством, а как раз пересмотром малого объема полочки с учетом подъема цен. При данном процедура и периодичность такового пересмотра на кое-какое время учитывались не пореже 1-го раза в 3 месяца. Однако вскоре, в связи с высоким уровнем инфляции, законодатель отказался от регламентации периодичности пересмотра минимальной заработной платы. В результате минимальная заработная плата пересматривалась от случая к случаю, в зависимости от социально –экономических условий и бюджетной политики. В

¹ Закон РСФСР от 24 октября 1991 г. «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» // <https://www.consultant.ru/document> – утратил силу.

настоящее время указанный выше Закон утратил силу, и правовой механизм обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы просто отсутствует.

КЗоТ 1918 г. вычеты из вознаграждения допускал лишь в трех случаях: вычет противозаконно полученного дополнительного вознаграждения; вычет за прогул; вычет отпускных выплат. Производство платной работы во время отпуска воспрещалось. Из вознаграждения трудящегося, производившего платную работу во время отпуска, удерживалась сумма, заработанная им во время отпуска. Практически никакие другие удержания кроме обозначенных выше, в какой бы форме и под каким бы поводом они ни выполнялись, не допускались. В собственную очередь, КЗоТ 1922 г. не разрешила наложение на нанявшегося каких –либо валютных взысканий властью нанимателя или же администрации фирмы, за исключением случаев, предусмотренных особыми узаконениями или же правилами внутреннего распорядка. Допускался единовременный вычет из заработка работника по решению расценочно – конфликтной комиссии в размере стоимости поврежденного работником имущества, но не свыше 1/3 месячной тарифной ставки.

К. М. Варшавский, характеризуя законодательство 20 –х годов, фиксировал принцип удержаний в ограниченных границах: «Совершенно высвобождается от взыскания доля часть заработной платы, равная минимальному количеству получки, а с избытка имеет возможность быть удержано не выше 50% для сумм взыскиваемых на оглавление членов семьи и 20% – для всех других обликов взыскания»¹. КЗоТ 1971 г. ставил, во –первых, узкий, ограниченный список причин для удержаний, во –вторых, конкретный круг организаций и должностных лиц, имеющих право переносить заключения об удержаниях, в –третьих, жесткий порядок, отчетливые пределы и габариты удержаний. В 80 –е годы 20 века, в связи с проведением государственных мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, законодатель вносил новые

¹ Трудовое право СССР / под ред. К.М. Варшавского. – Л.: Academia, 1924. – С. 143.

нормы, касающиеся увеличения предельных размеров ограниченной материальной ответственности, а также нормы, допускающие удержания из заработной платы по распоряжению работодателя без согласия работника. Речь шла о возмещении ущерба, причиненного работником предприятию в размере, не превышающем среднего месячного заработка.

ТК РФ во многом сохранил преемственность гарантий заработной платы от необоснованных удержаний. ТК РФ содержит закрытый перечень оснований удержания из заработной платы для погашения задолженности работодателю.

Отметим и то, собственно что КЗоТ 1971 г. предугадывал лишь только периодичность выплаты заработной платы не реже чем любые полмесяца и пространство ее выплаты в пространстве выполнения дел, не упоминая о выплате заработной платы в рабочее время. Распоряжением ЦИК и СНК СССР от 3 июня 1931 г. «О некоторых изменениях трудового законодательства» подчеркивалось, собственно что заработная оплата обязана выдаваться в нерабочее время, при данном власть фирмы, организации обязана обеспечивать аналогичный порядок выплаты, при котором всякий работник получал бы ее без задержки как раз перед началом или же после впоследствии окончания работы.

В 90 –е годы несвоевременная выплата заработной платы стала свойственной неблагоприятной чертой русской экономики. Ведущей формой обороны трудовых прав сотрудника в данных случаях по закону считалось воззвание с исковым заявлением в суд, т.е. процессуальная конфигурация обороны. В ГПК РСФСР с 1995 г. было введено понятие судебного приказа, важно упрощающего функцию процедуры взыскания задолженности. Идет по стопам выделить, собственно что судебный веление применим лишь только при наличии документов, подтверждающих начисление заработной платы.

Сделаем краткие выводы. Во –первых, в настоящее время понятие «гарантии заработной платы» является дискуссионным, а в литературе уже были предложения заменить его на «охрану, защиту заработной платы». Нам

такой подход кажется вполне обоснованным, так как охрана или защита заработной платы более адекватно отражают сущность явления, включают в себя защиту от дискриминации в сфере оплаты труда, недопустимость снижения заработной платы по причинам, не зависящим от работников (в том числе в связи с уменьшением прибыли или доходности деятельности работодателя) и др. К тому же государственные гарантии должны предполагать право требования к государству в случае нарушения этих гарантий, а это можно сказать только про установление МРОТ, да и то с некоторыми оговорками. В этой связи более правильно говорить о гарантиях по оплате труда работников, установленных государством, но обеспечиваемых работодателем под возможностью государственного принуждения. Эти гарантии являются частью более широкого понятия защиты (охраны) заработной платы, одним из способов этой защиты (наравне с самозащитой и др.). Во –вторых, гарантии, установленные государством, по оплате труда работников целесообразно рассматривать, взяв за основу принципы обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы и соответственно исполнения работодателем обязанности по ее выплате.

К примеру, принцип следующего выполнения прямые обязанности по выплате заработной платы, который значит, собственно что долг обязана быть выполнена в следующей сумме, в следующей форме, в следующее время и в следующем пространстве. «Надлежащая сумма» заработной платы обеспечивается следующими государственными гарантиями: 1) заработная плата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного одновременно на всей территории Российской Федерации; 2) установление мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы; 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также налогообложения доходов от заработной платы; 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме; 5) установление сроков и очередности выплаты заработной платы. В

этой части актуальны вопросы обеспечения рамочного правового регулирования в ТК РФ индексации заработной платы, конкретизации времени выдачи заработной платы, установление запрета удержаний из заработной платы, если размер ее не превышает минимальный размер оплаты труда, и др.

Дальше отметим принцип реального выполнения нанимателем прямые обязанности по выплате заработной платы значащий ее действительную выплату. Привлечение работодателя к вещественной, дисциплинарной, административной, а еще уголовной ответственности не высвобождают работодателя от реального выполнения собственной прямые обязанности. С данным связаны муниципальный наблюдение за абсолютной и актуальной выплатой заработной платы и реализацией муниципальных залогов по оплате труда и обязанность нанимателей за несоблюдение притязаний, поставленных трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими общепризнанных мерок трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Укажем и принцип приоритета обязательств работодателя по выплате заработной платы работнику, означающий обеспечение государственных гарантий получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. Очевидна необходимость в разработке законодательных правил о гарантийных (страховых, резервных) фондах заработной платы на случай несостоятельности работодателя на основе международных стандартов и зарубежного опыта.

1.2 Понятие гарантий в трудовом праве

ТК РФ определяет гарантии как средства, способы, а также условия, которые обеспечивают осуществление прав работников в сфере социально – трудовых отношений.

Ряд ученых, причем в различных отраслях права, проводят многочисленные исследования рассматриваемого нами понятия, но особое внимание, конечно, следует обратить на работы в сфере трудового права, посвященные гарантиям трудовых прав граждан.

В.В. Федин отмечает, что под юридическими гарантиями трудовых прав следует понимать средства и способы, которые предусмотрены правовыми нормами и обеспечивают в обществе беспрепятственное вступление в трудовые и связанные с ними иные правоотношения и дальнейшее осуществление трудовых прав, предоставленных рабочим и служащим трудовым законодательством¹.

Другие ученые предлагали рассматривать гарантии трудовых прав как совокупность не лишь только методик и средств, но и критериев, которые обеспечивают любому гражданину фактическое использование как правами, так и свободами, и выполнение обязательств, которые на него возложены.

М.О. Буянова под гарантиями понимала средства, с помощью которых обеспечивается беспрепятственная реализация и всесторонняя охрана этих прав на всех стадиях их осуществления².

Позиции ряда юристов позволяют в полном объеме познакомиться с различными формулировками данного понятия и отметить, что в различных определениях находят свое отражение довольно схожие формулировки. Стоит отметить и то, что предложенные учеными дефиниции рассматриваемого нами понятия гармонизированы и в современное законодательство, но, как можно предположить, несколько в ином значении, а именно, как гарантии прав работодателей и работников в трудовых отношениях и иных, непосредственно с ними связанных. Кроме сего, обозначенные выше определения обращают наше внимание на гарантии в сфере труда, т.е. на реализацию тех прав, которые зафиксированы как на уровне нормативных правовых актов, например и на

¹ Трудовые споры: теория и практика: учеб–практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / под ред. В. В. Федина. – М.: Юрайт, 2013. – С. 351.

² Трудовое право России / под ред. М.О. Буяновой. – М.: Проспект, 2009. – С. 92.

уровне соглашений. При этом не получает должного раскрытия, что же именно необходимо понимать под такими понятиями, как «условия», «способы», «средства» в ТК РФ. С позиции этимологии важно отметить, что такое понятие как «средство» употребляется в различных значениях. Например, в значении приема и способа действия для достижения какой –либо цели, или же как предмет, используемые также для получения какого –либо конкретного результата в ходе определенных действий. Например же есть расклады, раскрывающие суть мнения «средство» как капитал и положение, а еще как средства и кредиты. Для того, чтобы сформулировать понятие «средство» в ключе применительно к рассматриваемым нами гарантиям в трудовом праве, обратимся к мнению таких авторов как М.В. Лушникова и А.М. Лушников, которые в своих работах отразили определение «правовые средства». И под правовыми средствами ученые понимали объективированные субстанциональные правовые явления, обладающие фиксированными свойствами, использование которых приводит в действие силу права и, благодаря этому, способствует наступлению реального, фактического социально –экономического результата¹.

Однако, данное понимание средств не позволяет всецело раскрыто содержание названного понятия, так как остается неясным то, какие обстоятельства его характеризуют. И в данном контексте можно предположить, что в указанных определениях ученые –юристы использует слово «средство» в значении приема, способа действия для достижения определенного результата, а также реальное восстановление нарушенного права.

В.И. Миронов, анализируя смысл терминов «средство» и «способ», пришел к выводу о том, что средство — это и прием, и предмет, а способ — это только предмет². Значит, всякий способ можно рассматривать как средство, но

¹Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права: Монография / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб, 2012. – С. 432

² Трудовое право: Учебник для вузов / под ред. В.И. Миронова. – СПб.: Питер, 2011. – С. 291.

не всякое средство будет представлять собой способ. В связи с этим судебный порядок рассмотрения трудовых споров (юридическую гарантию) он относил как к средству, так и к способу, обеспечивающему восстановление трудовых прав рабочих и служащих, а санкцию, предусмотренную правовой нормой за нарушение законов о труде - только к средству, обеспечивающему осуществление трудовых прав. Внедрение нареченных мнений в обозначенном смысле лишает значения определение залогов в сфере труда через способы и методы. Видится, что это использование разрешает при характеристике залогов трудовых прав ограничиться использованием только текста «средство». Значит, в юридической науке термин «средство» применительно к определению залогов употребляется в значении «прием, метод воздействия для заслуги чего –либо», а еще «предмет». В следствие этого нет надобности применить термин «способ», например как он охватывается текстом «средство». Однако, статья 164 ТК РФ использует оба термина, собственно что разрешает представить их отличие, например как с точки зрения законного определения залогов понятие гарантий понятие «средство» не означает «прием, способ действия для достижения чего –нибудь» и «предмет», а используется в ином значении.

Гарантии в трудовом праве характеризует и подобный термин, как «способы». С позиции этимологии текст «способ» значит воздействие или же систему поступков, используемых при выполнении какой –либо работы, при претворении в жизнь конкретного воздействия. И как раз подобный позиции держатся в науке трудового права. Т.е. термин «способы», как событие, характеризующее законное определение залогов в сфере труда, идет по стопам рассматривать в качестве поступков, использование коих гарантирует реализацию правовой общепризнанных мерок в надлежащих отношениях. Аналогичное содержание понятия «способ», как обстоятельства, характеризующего легальное определение гарантий в сфере труда, можно наблюдать и при изучении иных норм, регулирующих их предоставление. Ю.

П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова что, собственно что «термин «условие» содержит некоторое количество значений:

- 1) событие, от которого собственно что –нибудь зависит;
- 2) заявка, предъявляемое одной из договаривающихся сторон;
- 3) критерии, поставленные в какой –нибудь области жизни, деятельности;
- 4) амуниция, в которой случается, исполняется собственно что –нибудь;
- 5) данные, запросы, из которых следует исходить»¹.

Однако, не каждое из указанных выше значений возможно использовать для обозначения гарантий в трудовом праве.

Анализируя юридическую литературу, нам предстает возможным отметить, что в определение «условие», с позиции рассмотрения понятия гарантий, вкладываются разные смыслы. Например, ряд юристов под условиями понимают формирование благоприятной обстановки для пользования основными правами и свободами и исполнения обязанностей, т.е. одним из обстоятельств, определяющих условия, является «создание обстановки». Это вряд ли позволит использовать такое определение при характеристике гарантий в трудовом праве.

Некоторые ученые придерживаются иной точки зрения относительно того, как следует раскрыть понятие условия применительно к определению гарантий, а именно, ряд авторов предлагает под такими условиями понимать установленные законом требования и правила, а также и определенное соглашение сторон, выполнение которых предназначено обеспечить реализацию прав работника.

А. М. Старикова указывает, что с одной стороны обстоятельства нужно рассматривать как совокупность средств и методик, применяемых для обеспечения права, и с иной, в случаях, когда вариант использования вышеуказанных критериев невыполним, данное понятие надлежит

¹ Трудовое право России, 3-е издание / под ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. - М.: Издательство Юрайт, 2012. - С. 452.

использоваться в личном смысле, к примеру, под критериями обеспечения фактического использования права дам на работа идет по стопам не лишь только финансовый строй и политическую администрация, но и надлежащие обстоятельства труда, социально –бытовые обстоятельства рабочих¹. С точки зрения правового понятия «гарантии» указанный термин должен применяться в ином значении. Хотя в научной литературе по трудовому праву высказано противоположное мнение, согласно которому необходимо отказаться от понимания гарантий как условий. Условия, наряду со средствами и способами, употребляются федеральным законодателем в качестве обстоятельства, характеризующего гарантии, что не позволяет отказаться от использования термина «условия» для обозначения гарантий. Так, в соответствии со статьей 167 ТК РФ сохранение за работником места работы и среднего заработка обусловлено его направлением в служебную командировку. Здесь «условие» употребляется в значении «обстоятельства, от которого что -нибудь зависит». Подобное значение обозначенного термина выливается из заметки 173 ТК РФ, предусматривающей передача залогов сотрудникам, совмещающим работу с обучением. Симонов В. И. что, собственно что принципиально принимать во внимание, собственно что общепризнанных мерок, устанавливающее гарантии трудовых прав сотрудников, считаются властными и одевают неотъемлемый нрав. Законодатель показывает, собственно, что воля сторон трудового контракта ограничена в заинтересованностях сотрудника: ему не имеют все шансы быть поставлены обстоятельства труда, снижающих степень его трудовых прав по сопоставлению с трудовым законодательством².

Этим образом, гарантии в сфере трудового права предполагают собой методы, с поддержкой коих реализуются трудовые права сотрудника, внедрение коих случается при пришествии критерий, конкретных в трудовом

¹ Старикова А. М. Гарантии в трудовом праве // Молодой ученый. – 2016. – №19. – С. 253.

² Симонов В. И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 4. – С. 50.

законодательстве и других нормативных правовых актах, содержащих общепризнанных мерок трудового права, в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и трудовом договоре.

Раскрывая вопрос о гарантиях, необходимо отметить их тесную взаимосвязь с компенсациями, которые нашли отражение в статье 164 ТК РФ и законодателем понимаются как денежные выплаты, которые устанавливаются с целью возместить работнику затраты, возникшие в ходе исполнения им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Учеными в сфере трудового права компенсации отнесены как выплаты, предназначенные для возмещения добавочных вещественных затрат, которые сотрудник изготавливает в связи с тем, собственно что делает собственные трудовые прямые обязанности или же в связи с тем, собственно что ему нужно прибыть к пространству выполнения работы, а еще в других случаях, которые учтены законодательством. По содержанию считается ближайшим и осознание компенсаций в качестве выплат, которые исполняются за счет потерь, осуществляемых сообразно закону и имеющих целью возмещение добавочных вещественных затрат сотрудника, которые им понесены в ходе выполнения трудовых, муниципальных, а еще социальных обязательств.

Ю. П. Орловский отмечает, что, раскрывая определение компенсаций, мы имеем возможность выделить отличительную особенность, отличающую компенсации от гарантий. Такой особенностью является цель и смысл данной выплаты, а именно то, что компенсации предназначены для возмещения понесенных работником затрат, то есть того, что израсходовано или предстоит израсходовать работнику именно в процессе осуществления трудовых либо иных обязанностей, которые предусмотрены законодательством. В ТК РФ законодателем к таким примечательным случаям компенсаций отнесены, например, возмещение расходов, которые связаны со служебными командировками, служебными поездками работников, работой в полевых

условиях, работами экспедиционного характера или при переезде на работу в другую местность и ряд других случаев¹.

Уместно подчеркнуть возмездный характер компенсаций, которые могут выплачиваться заранее либо по факту надлежащего доказательства возникших расходов в предусмотренных в ТК РФ и иных федеральных законах случаях. Т.Н. Мартынова и О.В. Сгибнева указывают, что в науке трудового права справедливо отмечается, что право на компенсацию расходов необходимо отличать от права на оплату по труду. Авторы обращают внимание, что если право на оплату по труду является правом на вознаграждение за живой труд, то, напротив, право на компенсационные выплаты имеет целью возмещение работнику затрат «неживого» труда, производимого для исполнения обязанностей по трудовому правоотношению².

Данная неувязка довольно животрепещуща на текущее время в связи с тем, собственно что компенсационные выплаты, согласно заметке 129 ТК РФ считаются составной частью заработной платы. Кроме того, «компенсации», а еще и другие категории от него производные, используются в ТК РФ применительно к этим ВУЗам, как время развлечений, вещественная обязанность и др. В связи с данным видится обоснованной та правовая позиция, согласно которой использование в законодательных текстах 1-го и такого же термина без уточняющих определений затрудняет верное осознание и использование правовых общепризнанных мерок.

Еще раз подчеркнем, что одним из характерных признаков компенсации является наличие определенных затрат работника, которые должны быть ему возмещены. В данном аспекте пристального внимания заслуживает следующая позиция исследователей. Компенсации призваны возместить работникам то, что было затрачено ими лично в процессе осуществления их трудовой

¹Трудовое право России. Краткий курс / под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Проспект, 2013. – С. 65.

²Мартынова Т.Н., Сгибнева О.В. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат работникам в трудовом праве Российской Федерации // Вестник Костромского государственного университета. – 2016 – №1 – С. 194.

деятельности. И.С. Цыпкина показывает, собственно что к ним еще обязаны касаться нравственные, духовные, креативные и другие издержки (нематериальные блага), связанные с выполнением работником собственных трудовых обязательств. Они не находятся в зависимости от итогов труда сотрудника, а от такого, учтена ли в законе долг работодателя по их выплате¹. Компенсации отличаются от вознаграждения за труд, так как последнее имеет отношение к процессу и результатам труда, а компенсации – к личным затратам работника имущественного или неимущественного характера, связанным (возникающим) с выполнением трудовых обязанностей.

В науке признано, собственно что целью толкования нормативных правовых актов, как правило, считается не элементарно теоретическое осознание значения правовой общепризнанных мерок из-за чисто академических целей, а для такого, дабы на ее базе верно улаживать определенные актуальные коллизии и истории.

Т.Н. Мартынова и О.В. Сгибнева внятно разделяют мнения заработной платы и гарантийных и компенсационных выплат. В частности, к компенсационным выплатам они относят те выплаты, которые имеют целью компенсировать работнику вещественные издержки, понесенные им в связи с исполнением трудовых обязательств (при командировках, переводах на работу в иную место, применении работником личного инструмента). Гарантийными выплатами создатели считают выплаты, выполняемые в тех случаях, когда сотрудник не делал работу на предприятии (учреждении) по основаниям, признаваемым законодательством почетительными, т.е.:

- а) связанные с выполнением муниципальных и социальных обязанностей;
- б) связанные с отдыхом и охраной труда работников;
- в) в связи с обучением без отрыва от производства;
- г) в связи с простоем;

¹Цыпкина И.С. Компенсации в сфере труда // Актуальные проблемы российского права. – 2015 – №2 – С. 142.

д) связанные с расторжением трудового договора¹.

Рассматривая вопрос компенсаций, нельзя не отметить, что представляется не совсем правильным и логичным включение в понятие заработной платы компенсационных выплат. Включение компенсационных выплат никак не соотносится с устоявшимся, традиционным пониманием заработной платы в науке трудового права, ибо целевое назначение компенсационных выплат принципиально отличается от вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством. Кроме того, ТК РФ предусматривает гарантийные и компенсационные выплаты в отдельном разделе. Включение компенсационных выплат в понятие заработной платы противоречит и ее международно –правовому определению, закреплённому в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (далее Конвенция № 95)². К огорчению, приходится резюмировать, собственно, что судебная практика не принимает прецедента несоответствия общепризнанных мерок ст. 129 ТК РФ Конвенции МОТ № 95. В предоставленной истории уместно выделить, собственно что согласно ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации (далее Конституции РФ) общепринятые основы и общепризнанные мерки интернационального права считаются составной частью ее правовой системы.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные российским законом, то применяются правила международного договора. С учетом Конвенции МОТ № 95 из понятия заработной платы следует исключать любые платежи, не связанные с трудом или оказанием услуг. Однако прямое указание на то, что выплаты и услуги носят «незарплатный» характер и, таким образом, не учитываются для целей предоставления льгот, полагающихся работникам в соответствии с законом или

¹ Мартынова Т.Н., Сгибнева О.В. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве Российской Федерации: проблемы терминологии // Вестник Костромского государственного университета. – 2016 – № 5 – С. 241.

² Конвенция Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы» от 01.07.1949 г. // <http://law.edu.ru/centers/labourlaw/norm/norm.asp?normID=1263360>

коллективными соглашениями за выполнение работы, приводят к выведению этих гарантий из сферы применения Конвенции МОТ № 95. В связи с этим рассматриваемое нами понятие заработной платы в данном случае теряет свой смысл. В таком случае довольно трудно согласиться с имеющей широкое распространение в теории трудового права точкой зрения, гласящей о том, что, подразумевая под заработной платой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, а также количества, качества и условий выполняемой работы, включая и компенсационные выплаты, законодатель внес необходимую конкретику в термин «компенсационные выплаты», которой не было в прежней редакции. А. Я. Петров что, собственно что эта конкретика разрешила правоприменителю правильно отграничить компенсационные выплаты, которые гарантируют работнику возмещение затрат, понесенных им при выполнении собственной трудящийся функции от выплат, которые еще именуется компенсационными, впрочем связаны уже с нравом, а еще критериями труда. Создатель показывает, собственно что не обращая внимания на то, собственно что свежее определение заработной платы не исчерпывающего списка причин, которые важны для получения выплат компенсационного права, подключение их в понятие заработной платы значит, собственно что эти выплаты не считаются тождественными по отношению к что, которые производятся работнику для возмещения расходов, которые он произвел¹.

Важно отметить, что заслуживает внимания и трактовка, также широко распространённая в сфере трудового права, которая гласит, что заработной платой согласно отечественному законодательству необходимо признавать вознаграждение именно за фактический труд, т.е. труд, который выполнен. И.Я. Киселев отмечает, что вознаграждение за труд, который должен быть выполнен

¹Петров А. Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право НИУ ВШЭ. – 2014 – № 4 – С. 71.

работником, не подпадает под правовое определение заработной платы и должен рассматриваться в разделе гарантийных выплат¹.

Этим образом, под гарантиями нужно воспринимать механизмы правового и стимулирующего нрава, которые обеспечивают воплощение прав служащих в области трудовых и общественных отношений. К ним относятся: правовые причины введения в трудовые правоотношения, служба охраны и восстановление нелегально нарушенных трудовых прав служащих, гарантии страны по оплате труда. В собственную очередь под компенсациями воспринимать нужно валютные выплаты, конкретные с целью возмещения затрат служащих, образовавшихся при выполнении обязательств, собственно что разрешает нам внятно размежевать компенсации и рассмотренные выше гарантии. В случае, когда интересы работодателя не совпадают с притязаниями и ожиданиями сотрудников, в качестве главного метода обороны выступают как раз гарантии и компенсации сотрудникам, конкретные на законодательном уровне.

1.3 Государственные гарантии в зарубежных странах

Рассмотрим институт государственных гарантий в сфере оплаты труда на примере такого государства, как Германия.

Организация оплаты труда в данном государстве базируется на регулировании трудовых отношений, предусматривая равные права как работодателям, так и работникам, а также на вопросах повышения заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов эффективности своего труда, в совершенствовании нормирования труда.

Отметим, собственно? что ведущими формами регулировки полочки в Германии выступают надлежащие:

¹Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. И.Я. Киселева. – М.: Эксмо, 2005. – С. 42.

– коллективное договорное регулировка на общенациональном и отраслевом уровне – на договорной базе меж правительством, управлением секторов экономики и профсоюзами ориентируются артельный порядок индексации прибылей, формы и системы заработной платы, габариты разовых увеличении ее значения, общественных выплат и льгот (в что количестве пособий по безработице);

– фирменные корпоративные договоры – компании ставят габариты тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок, говорят систему роли в прибылях и т. д.;

– воздействие на установление малой полочки, максимальных объемов ее подъема в этап инфляции, – рынок рабочей силы, определяющий среднюю заработную плату и др.

Все перечисленные формы плотно взаимосвязаны, ведут взаимодействие и воздействуют на приятеля, формируя единственное устройство регулировки заработной платы. При данном принципиально, дабы любой сотрудник чувствовал, собственно что плата его труда верно соотноситься с оплатой надлежащих обликов работы на иных предприятиях. То есть, неувязка произведено в установлении пропорций, за которыми сознается статус условной верности в оплате труда. В качестве критериев определения пропорций в оплате труда отдельных сотрудников между иных применяются, в частности: уровень трудности работа и выработка труда. Роберто Бонвичини отмечает в своих работах, что поскольку показатель выработки непосредственно характеризует производительность труда, в повышении которой особенно заинтересован работодатель, политика руководства предприятия в сфере оплаты труда предусматривает создание стимулов повышения производительности труда путем выбора наиболее подходящих форм и систем оплат труда¹.

¹Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? // Права человека. – 2005 – № 7 – С. 90.

Вопросы оплаты труда регулируются германским законодательством в тарифных договорах. В целом по собственному содержанию тарифные договоры разделяются на договоры об совокупных критериях труда (регламентируют длительность рабочего времени, плату сверхурочных дел, отпусков и т.п.) и на договоры о заработной плате (устанавливают заработную плату и оклады, классы заработной платы по ареалам и т.п.). Не считая такого, заключаются особые соглашения о длительности рабочего времени, об оплате труда учащихся и др.

Таким образом, в Германии роль регулирования заработной платы на основе коллективных договоров также весьма значительна. Как видно из указанного выше, характер трудовой жизни Германии определяется взаимодействием двух влиятельных социальных сил – профессиональных союзов и союзов работодателей. Именно эти две коллективные стороны и устанавливают в форме тарифных договоров, являющихся результатом переговоров, минимальный размер заработной платы, рабочее время и многие условия, и способы действий, имеющие значение для формирования трудовых отношений. Тем самым они задают общие рамки для принятия решений на уровне руководства фирм (при участии совета работников фирм и отдельных работников) причем эти рамки могут в конкретных случаях дополняться и расширяться. Но в этих рамках менеджеры фирм проводят затем самостоятельную политику в области управления персоналом и оплаты его труда. Этим образом, в Германии правительство не уточняет наименьший уровень заработной платы. Его функции заключаются, до этого всего, в установлении правил и определения сфер зонам ответственности всех членов системы трудовых отношений на всех уровнях, в частности, это установлено в законе «О тарифных договорах»¹ и законе «О конституции предприятия»².

¹ Закон Германии от 18.07.1964 г. «О тарифных договорах» // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>

² Закон Германии от 16.02.1985 г. «О конституции предприятия» // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>

Харин К. С. отмечает, что устанавливая рамки для двух остальных уровней (коллективные стороны, фирмы), государство, в свою очередь, само оказывается под влиянием этих уровней, представители которых отстаивают свои интересы в процессе принятия решений в государственной сфере¹.

Государство устанавливает также многочисленные нормы, с помощью которых оно создает социальные стандарты правовые нормы регулирования продолжительности рабочего времени, правовые положения об охране труда, правовые нормы, устанавливающие социальные гарантии). Так, например, законодательная власть, исходя из того, какие последствия появятся для работника в случае нетрудоспособности, вызванной заболеванием или обусловленной возрастом, создала необходимые учреждения медицинского и пенсионного страхования.

Собственно, что касается увеличения заработной платы, то задача принимается решение в ходе коллективных переговоров об изменении тарифных критерий оплаты. Н.Т. Вишневская что, собственно что при данном германские профсоюзы определяются на подъем тарифов и перемена цены жизни, сведения о коих каждый месяц публикует федеральное статистическое управление . Каждогоднее увеличение тарифных ставок трудящихся и должностных окладов служащих, практикуемое с конца 80 –х гг. в большинстве секторов экономики, кроме функции компенсатора подъема тарифов делает и стимулирующие функции. В Германии существует государственная регламентация финансового участия трудящихся. И.В. Шестерякова указывает, что отличительной чертой систем финансового участия трудящихся ФРГ, является сильное влияние профсоюзов, выразившееся в договорных формах участия и широком представительстве персонала в органах управления рабочими фондами². В стране системе соучастия предшествовала серия

¹ Трудовое право Германии / под ред. К. С. Харина. – СПб.: СПб ГУАП, 2011. – С.174.

²Международные трудовые нормы и трудовые право России: их соотношение и коллизии / под ред. И.В. Шестеряковой. – Саратов: Изд-во Саратовского университета, 2013. – С. 169.

законодательных актов, которыми были отклонены обязательные формы участия и выработаны меры поощрения добровольных режимов.

На германских предприятиях оказывается содействие созданию имущества у работников. В согласовании с законодательством работодатели имеют все шансы делать особые фонды скопления для наемных сотрудников. Способы фонда почаше всего присутствуют в постановлении работодателя, который помещает их в кредитные учреждения. На необходимую сумму скопленных средств наниматель имеет возможность выдать сотрудникам акции фирмы. Законодателем Германии ограничено право распоряжения этими акциями: работник не вправе в течение пяти лет их продать.

Отметим, собственно что скопленные способы имеют все шансы быть оформлены как заем, который сотрудник дает нанимателю. И в направление 5 лет сотрудник не имеет возможность настоятельно просить его возврата, за исключением гибели сотрудника или же абсолютной утраты работоспособности. Принципиально, собственно что при данном наниматель не вправе поменять внесение средств в обозначенные фонды подходящим увеличением объема заработной платы сотрудника. Фонды скопления имеют все шансы складываться не лишь только из средств работодателя, но и из средств самих сотрудников. Это исполняется с их согласия методом удержания из заработной платы. Обозначенные фонды считаются собственностью сотрудников.

Существенную роль в осуществлении политики социального партнерства на предприятии имеет система социальных выплат. В Германии она является традиционной формой социального обеспечения работников. В нее входят выплаты и услуги, которые предоставляются работодателем работникам дополнительно к заработной плате: оплата питания на производстве, денежные премии по случаю Рождества, доплаты к отпуску, производственные пенсии и др. Добровольность социальных выплат обуславливает полную свободу действий со стороны работодателя. Законом установлены лишь минимальные

нормы, соблюдение которых является для работодателя обязательным, если он примет решение о введении системы социальных выплат на своем предприятии.

Вопросы оплаты труда отражаются также в трудовых договорах, заключаемых между наемным работником и работодателем. Основным нормативным актом, регулирующим вопросы, связанные с отражением в трудовых договорах организации оплаты труда наемных работников, является Закон о продолжительности оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам от 8.01.1963 г.¹ Закон регламентирует общую продолжительность отпуска длиной в 18 рабочих дней. К нормативной базе относится и Закон о выплате заработной платы в праздничные дни от 2.08.1951 г.² гарантирующий, что все работники имеют право на оплату нерабочих праздничных дней, а также Закон о продолжении выплаты заработка в случае болезни от 2.07.1969 г.³, в соответствии с которым выплата осуществляется в течение не более шести недель болезни и Закон о стимулировании занятости от 25.06.1961 г.⁴, а также ряд других.

При заключении трудового договора, если стороны договорились лишь о сроке начала работы и виде работы, но не указали в договоре подлежащее к выплате вознаграждение, договор считается заключенным и работодатель обязан осуществлять выплату вознаграждения в установленном законом размере. В соответствии с Законом «О профессиональном образовании» от 14.08.1969 г.⁵ по окончании первого года обучения зарплаток работнику увеличивается на 4%.

¹ Закон Германии «О продолжительности оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам» от 8.01.1963 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>

² Закон Германии «О выплате заработной платы в праздничные дни» от 2.08.1951 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>

³ Закон Германии «О продолжении выплаты заработка в случае болезни» от 2.07.1969 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>

⁴ Закон Германии «О стимулировании занятости» от 25.06.1961 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>

⁵ Закон Германии «О профессиональном образовании» от 14.08.1969 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>

В заработную плату в Германии заходит оклад и маленькое количество ведущих добавочных выплат (например, вспомогательное обеспечение старости). Переменная элемент составляющая заработной платы по собственной воле обязана возрастать, в то время как неизменная элемент уменьшаться. Конструкция системы оплаты труда обязана быть бесцветной.

К направленностям, развивающимся в системах заработной платы на предприятиях Германии, возможно отнести надлежащие:

- возведение промышленных тарифных систем для определенных компаний в рамках допускаемых отклонений от тарифных договоров союзов нанимателей отраслевыми проф. союзами;

- использование единых тарифных сеток для трудящихся и служащих на основе должностных месячных окладов; – учет в оплате труда следующих факторов: повышение требований рабочих мест к образованию работников, рост умственных и нервно – психических нагрузок; снижение удельной значимости физических нагрузок и санитарно – гигиенических условий труда в структуре оценки тяжести труда;

- интегральная оценка трудового вклада работников на основе балльных систем, для расчета коэффициентов трудового участия.

Также на немецких предприятиях реализуется программа по поощрению сотрудников за участие в успехе. Кроме степени трудности и интенсивности труда, квалификации сотрудников при определении объема оплаты предусматривается поведение сотрудников на предприятии и, значит, эти моменты, как намеренное отношение к труду, солидарность, взаимовыручка, отстаивание интересов фирмы, то есть поведенческие установки. В заключении решении задач оплаты труда все большее смысл получают общественные моменты. Что находит отражение в тарифных соглашениях, законах, производственных договорах и индивидуальных трудовых соглашениях. К социально – ориентированным видам оплаты труда в своей книге «Теория управления кадрами в рыночной экономике» Й. Хентце и Й. Метцнер относят,

в частности, право на оплачиваемый отпуск, гарантии минимальной оплаты сдельной работы, в том числе в случае недостаточной выработки, определение ставок и расценок в зависимости от возраста, соответствующего стажа работы на данном предприятии, увязывание оплаты труда с семейным положением (семейное пособие), выплату заработной платы в случае болезни, оплачиваемый учебный отпуск, надбавки за сверхурочную, ночную работу и т.д., допуск к распределению прибыли, а также социальные услуги и выплаты по случаю рождения¹.

Для обеспечения действенной трудящийся и производственной работы наниматель предусматривает значимость всякого вещества в организации заработной платы, вовремя и своевременно награждает сотрудников, не нарушая законодательство и гарантии страны в сфере оплаты труда. Используемые формы, системы, состав заработной платы, до этого всего, обязаны отвечать главным функциям оплаты труда. Последние десятилетия характеризуются все более широким применением повременной заработной платы и соответствующими сокращениями сдельной. В Германии 60 –70% промышленных рабочих оплачивается повременно. Распространение повременной заработной платы обусловлено двумя важнейшими причинами:

1) переменами в технике и организации изготовления. В современном массово –поточном производстве выработка трудящихся и темп их работы ориентируются скоростью перемещения сборочного потока, ритмом поточной части. В данных критериях использование сдельной системы заработной платы как оказалось нецелесообразным. Ещё в большей степени это относится к автоматическому производству;

2) вторжение нормирования труда в компанию повременной заработной платы. Современные способы нормирования труда дают возможность компании ставить меру интенсивности труда и для трудящихся, оплачиваемых

¹Теория управления кадрами в рыночной экономике / под ред. Й. Хентце, Й. Метцнер. – М.: Европа-пресс, 1997. - С. 213.

повременно. Повременная заработная плата смешивается с принудительным темпом труда, с его нормированием и премированием. Все это присваивает повременной заработной плате черты сдельной оплаты труда.

ГЛАВА 2 СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

2.1 Понятие и обеспечение оплаты труда

Одним из прав, которые получили закрепление в Конституции РФ в статье 37, выступает право каждого на вознаграждение за труд исключая дискриминацию, и учитывая то, что такое вознаграждение не должно быть ниже установленного федеральным законодательством МРОТ. Отметим, что в соответствии со статьей 133 ТК РФ, МРОТ является минимальным заработком, который индивидуальный предприниматель или организация должны выплачивать работникам за отработанный ими полный рабочий месяц. При данном на руки сотрудник имеет возможность получить необходимую сумму наименьшую, чем МРОТ (например, из –за минуса алиментов или же НДФЛ). В согласовании с положениями заметки 129 ТК РФ, меньше объема МРОТ не имеет возможность быть общая заработная плата, в состав которой входят вознаграждение за работа, компенсационные выплаты (включая доплаты и надбавки) и стимулирующие выплаты (премии).

Институт оплаты труда как систематизированный комплекс правовых общепризнанных норм о заработной плате, ее правовой организации, принципах и способах установления, выплаты и охраны учтен разделом VI "Плата и нормирование труда" ТК РФ, вблизи указов Президента РФ и распоряжений Правительства РФ, касающихся оплаты труда в экономной сфере, увеличения малой оплаты труда, и другими централизованными актами по оплате труда.

Законодатель ранее производил разграничение понятий «заработная плата» и «оплата труда», в том ключе, что оба понятия соотносились как общее и частное относительно друг друга. В трудовом праве принято рассматривать заработную плату как один из элементов трудового правоотношения.

Оплата труда представляет собой систему отношений между сторонами, указанными в трудовом договоре, по вопросам установления, а также осуществления со стороны работодателя выплаты работнику за исполненный им труд. Данная система отношений урегулирована трудовым законодательством, а также локальными нормативными актами, закрепление такой системы отношений происходит и в трудовом договоре. В свою очередь под заработной платой следует понимать именно часть оплаты труда, которая включает в себе вознаграждение за труд, выполненный работником, учитывая квалификацию работника, качество и количество выполненной работы, сложность ее выполнения и условий, в которых работа производилась. Необходимо при определении заработной платы, помимо включения в рассматриваемое понятие указанных выше критериев, учитывать и выплаты стимулирующего, а также компенсационного характера.

Сравнивая рассматриваемые нами определения, мы имеем возможность отметить, что «оплата труда» относительно «заработной платы» является понятием более широкого значения, поскольку включает в себя полную совокупность отношений, которые связаны как с установлением, так и с регулированием и предоставлением работнику выплат за его труд.

А.М. Панов указывает, что в трудовом законодательстве и на практике оба понятия зачастую рассматриваются как отождествленные, в том случае, когда поставлен вопрос о праве работника на вознаграждение¹.

Согласно норме ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда) предстает как вознаграждение за труд работника согласно его квалификации, а так же сложности, качества, количества и условий, в которых выполняется работа, включая и компенсационные выплаты, в которые могут входить доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на

¹ Панов А.М. Оплата труда в России: состояние и условия формирования // Проблемы развития территории. – 2014 – №2 – С. 84.

территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера, и стимулирующие выплаты, под которыми понимаются доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Предстает важным отметить и то, что вышеуказанная статья ТК РФ рассматривает термины "заработная плата" и "оплата труда" как синонимичные понятия, понимая под ними вознаграждение, которое получает работник за то, что он производит выполнение своей трудовой функции, и это, согласно мнению Н.М Саликовой, в большей степени, чем ранее используемое терминологическое разделение, соответствует теоретическим представлениям науки трудового права и экономики труда¹.

С другой стороны, Л. А. Чиканова и А. Ф. Нуртдинов отмечают, что отказ от понятия "оплата труда" именно как системы отношений, всецело согласовывается со статьей 1 ТК РФ, где законодателем закреплены все виды общественных отношений, подлежащих регулированию согласно ТК РФ². Однако и отождествление выше указанных понятий является достаточно необоснованным, так как эти термины обозначают разные явления. Оплата труда, как более широкое понятие, относительно понятия заработной платы, обращает наше внимание на соответствующую деятельность работодателя, подразумевая то, что он имеет обязанность по выполнению своевременной и полной выплаты работнику заработной платы.

Прямого разделения понятий «заработная плата» и «оплата труда» не наблюдается и при анализе Конвенции МОТ № 95 в вопросах норм, регулирующих защиту заработной платы работника, и в нормативных актах ряда развитых зарубежных государств.

¹Саликова Н.М Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: Вопросы теории и практики: автореф. дис... канд. юрид. наук. / Н. М. Саликова. – Екатеринбург, 2003. – С. 14.

²Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. – 2010 – № 5 – С. 17.

Отметим, что необходимо внесение изменений в нормы, закрепленные в ТК РФ, для того, чтобы привести их к единообразию и составить целостную систему норм, с одинаковой трактовкой и пониманием ряда понятий.

В частности, статьи ТК РФ целесообразно было бы назвать следующим образом: "Статья 130. Основные государственные гарантии по заработной плате", "Статья 131. Формы заработной платы", "Статья 143. Тарифные системы заработной платы", "Статья 144. Системы заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений", "Статья 145. Зарплата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров" и т.д. Относительно такой категории, как "оплата труда работника" обратим внимание, что с нашей точки зрения целесообразно допустить ее использование лишь в случаях невозможности применения категории "заработная плата".

В. В. Остроухова указывает, что несмотря на то, что происходит постепенное расширение такого термина, как "заработная плата", имеющееся в ТК РФ понятие заработной платы не раскрывает в полном объеме права работника, а также и обязанности работодателя в ключе сторон трудового правоотношения, где заработная плата выступает как один из важнейших элементов. Помимо этого, такое понятие не отражает всех тех признаков, которые отличают заработную плату от каких –либо иных вознаграждений за труд, который выполнен, к примеру, на основании гражданско –правового договора подряда и др.¹. Понятие заработной платы, которое дано отечественным законодателем, не в полной мере соответствует Конвенции МОТ № 95 относительно вопросов защиты заработной платы. Обратим внимание, что статье 1 указанной выше Конвенции понятие "заработная плата" представляет как независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и

¹ Остроухова В. В. Проблемы правового регулирования оплаты труда // Молодой ученый. – 2016 – № 6 – С. 92.

установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны. С.Ю. Головина и М.В. Молодцов указывают, что правовое наполнение понятия "заработная плата" отражает ряд следующих признаков:

а) признак, заключающий в себе процесс вознаграждения работодателем работника за труд, который выполнен или же должен быть выполнен в установленный срок;

б) признак, отражающий то, что условие выплаты вознаграждения определяется соглашением сторон или же согласно закону;

в) признак, отражающий обязанность выплаты работодателем вознаграждения, а также право на получение его работником в силу заключенного между ними трудового договора¹.

Отметим, что в качестве основания необходимого для начисления, а также выплаты заработной платы, законодатель указывает выполнение конкретно определенной трудовой функции работником. Данная трудовая функция должна быть обусловлена трудовым договором или же соглашением. Отметим, что оплата труда предполагает под собой возникновение между работником и работодателем трудовых отношений по вопросам установления со стороны работодателя выплат, осуществляемых согласно законодательству Российской Федерации, а также согласно коллективному договору или другому иному локальному правовому акту, соглашению, трудовому договору.

Оплата труда работников происходит согласно осуществлению ряда принципов. М.Е. Сорокина указывает, что «организация оплаты труда должна быть основана на таких принципах, как равная оплата за равный труд, дифференциация заработной платы в зависимости от количества и качества

¹ Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – М.: НОРМА, 2003. – С. 59.

труда, обоснованность оплаты, гибкость систем оплаты труда, обеспечение материальной заинтересованности в высоких конечных результатах и систематическое повышение уровня оплаты труда, что вызвано не только ростом цен, но и законом возрастания потребностей человека, опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, самостоятельность предприятий в определении конкретной заработной платы, кроме минимального уровня оплаты труда, который устанавливает государство»¹.

Такой принцип, как равная оплата труда за равный труд выступает как основополагающий принцип оплаты труда. Трудовое законодательство, согласно общепризнанными международными нормами так же отражает данный принцип. Необходимо отметить, что данный принцип наиболее полное отражение получил во Всеобщей декларации прав человека, поскольку она отражает положение, согласно которому каждый человек, исключая дискриминации в любых формах ее проявления, обладает правом получить равную оплату за равный труд, а также имеет право и на справедливое, удовлетворительное вознаграждение, которое обеспечит ему и его семье достойное человека существование. Согласно тем принципам, которые получили свое отражение в указанной выше Декларации, Конституция РФ в статье 37 закрепляет право работника на вознаграждение без дискриминации, а также не ниже установленного федеральным законом МРОТ. Данное право необходимо относить к основным правам работника в сфере трудовых отношений. Одновременно рассмотренный выше принцип можно отнести и к принципу правового регулирования оплаты труда.

Отметим, что в случае установления любой системы заработной платы за труд равной продолжительности, а также сложности работодателем должна быть предусмотрена равная оплата. Согласно статье 22 ТК РФ у работодателя существует такая обязанность, как обеспечение для работников равной оплаты

¹ Экономика труда / под ред. М.Е. Сорокиной. – М.: Юрист, 2009. – С. 98.

за равноценный труд. И в случае, если положения указанной выше статьи со стороны работодателя будут нарушены, то это необходимо будет рассматривать как дискриминацию работника. Данный принцип подразумевает под собой недопущение дискриминации относительно оплаты труда в связи с национальной и религиозной принадлежностью работника, его полу или возрасту и ряду других критериев, а также указывает на необходимость соблюдения справедливости в отношении распределения заработной платы на основании адекватной оценки одинакового труда через его оплату.

Что касается судебной практики, важным примером, подтверждающим недопустимость установления разных фиксированных величин оплаты труда для работников, выполняющих работу одинаковой сложности, являются нижеприведенные определения по гражданским делам. Например, Решение Ленинского районного суда города Краснодара 1 апреля 2011 года по делу № 2 –1231/11¹, в котором изложена история судебного процесса по иску летчиков к работодателю об обязанности его доплатить необоснованную разницу в заработной плате. Суть дела в том, что работодатель решил перевести летный состав на срочные индивидуальные трудовые договоры. Тем работникам, которые согласились их заключить, ставка за летные часы была установлена выше, чем тем, кто от таких договоров отказался. Положение об оплате труда организации оговаривало это различие. Суд в определении указал, что выплата истцам заработной платы за равный труд в меньшем размере, чем другим работникам, выполняющим ту же работу, только потому, что они не подписали индивидуальные трудовые договоры (контракты) с ограниченным сроком действия, является одним из видов дискриминации в оплате за равный труд и нарушает конституционные права истцов. Аналогичная позиция отражена и в

¹ Решение Ленинского районного суда города Краснодара от 1 апреля 2011 года по делу № 2 –1231/11 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 15.05.2017)

решении Сыктывкарского городского суда Республики Коми № 2 –8407/2012¹. В судебном акте описана ситуация, при которой истец была уволена, а затем восстановлена на работе. И после восстановления ей был установлен заниженный оклад. По мнению суда, установление истцу оплаты труда за равный труд в меньшем размере, чем другим старшим экспертам отдела, имевшим равный с ней оклад перед увольнением и выполняющим ту же работу, только потому, что она подлежала увольнению по сокращению штата, является одним из видов дискриминации в оплате за равный труд, нарушает конституционные права истицы. В связи с этим исковые требования были удовлетворены.

Одним из следующих принципов, раскрывающих понятие и обеспечение оплаты труда, является принцип дифференциации заработной платы в зависимости от количества и качества труда.

Ряд авторов, например, таких как Н.А. Волгин и Т.Б. Будаев предлагают нам обратить внимание на то, что под дифференциацией заработной платы необходимо понимать установление неодинаковых уровней заработной платы для различных категорий работников в отдельных отраслях и районах страны². Такой принцип отражает различие относительно продолжительности, а также интенсивности труда различных работников, учитывая сложность условий, при которых они выполняют свою трудовую функцию, а также отражает различие в квалификации работников и в общественной значимости того или иного вида труда. Мы можем отметить, что в настоящее время наблюдается довольно большое количество судебных решений, по которым относительно вопросов о нарушении работодателем требования о дифференциации размеров заработной платы согласно критериям квалификации работника, а также иным условиям, установленным законом, суд удовлетворяет именно требования работника. К

¹ Решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 15 ноября 2015 года по делу № 2 –8407/2012 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 15.05.2017)

² Оплата труда и проблемы ее регулирования / под ред. Н.А.Волгин, Т.Б. Будаев. – М.: Альфа –Пресс, 2006. – С. 131.

примеру, рассмотрим решение суда г. Усть –Илимск от 20 января 2017 года¹. Фабула дела, подлежащего рассмотрению, состоит в следующем: истец, Воротникова Н.В., указывает, что работает в муниципальном учреждении «Усть –Илимская центральная городская больница» и не согласна с размером тарифной ставки (оклада), который ответчик применял с 01.09.2009 года по 31.12.2016 года и продолжает применять по настоящее время. Требования истец обосновывает тем, что за весь период осуществления ею своей трудовой деятельности она неоднократно проходила соответствующие курсы повышения квалификации, что подтверждается грамотами и сертификатами, выданными ей учреждениями, в которых она проходила соответствующие курсы, и приложенными к исковому заявлению. Истцом было предъявлено требование о возмещении как материального вреда, причиненного в связи с тем, что работодателем не выполнялась его обязанность по дифференциации размеров заработной платы в связи с квалификацией работника, а также и морального вреда, причиненного истцу. Решением суда было определено, что работодатель обязан возместить причиненный своими незаконными действиями вред истцу путем выплаты, предназначенной для того, чтобы такой вред возместить, а также за работодатель, согласно решению суда, должен пересчитать размер тарифной ставки (оклада) согласно принципу дифференциации заработной платы. Тем самым, требования истца были полностью удовлетворены. И таких примеров, в которых суд поддерживает и удовлетворяет требования истца – работника относительно вопросов дифференциации выплаты заработной платы, досочно много на сегодняшний день.

Мы можем отметить и то, что согласно общей системе дифференциации заработной платы нам предстает возможным выделить внутриотраслевую, межотраслевую и межрайонную дифференциацию. Важно, что межотраслевые,

¹ Решение Усть –Илимского городского суда от 20 января 2017 года по делу № 256 –154
Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 17.05.2017)

а также внутриотраслевые различия уровня заработной платы обеспечивают тарифная система и применение поощрительных систем оплаты.

Важно, что внутриотраслевая заработная плата устанавливает различия в оплате по квалификационным и по профессиональным группам работников согласно сложности трудовых функций, осуществляемых ими, и видам производства и условий их труда. В свою очередь, межотраслевая заработная плата складывается в зависимости от особенностей трудового процесса в отдельно взятых отраслях, а именно это: профессионально –квалификационная структура работающих, содержание трудовых функций, общеотраслевые условия труда и др. Помимо этого, межотраслевая заработная плата складывается и в зависимости от роли различных отраслей в техническом прогрессе и развитии всего народного хозяйства.

Раскрывая сущность межрайонной заработной платы стоит отметить, что она определяется согласно отраслевой структуре производства по районам, а также и важностью экономических районов, и перспективой их развития, их природно –климатическими условиями. Государство, устанавливая различные уровни заработной платы по разным районам страны, преследует такую цель, как обеспечение равных условий для воспроизводства рабочей силы согласно разнице в уровне цен на определенные потребительские товары по стране, и в структуре потребления, в общем и целом. Помимо этого, различная оплата труда по разным регионам государства связана с необходимостью в привлечении рабочей силы туда, где ярко выражен ее недостаток, например, в районы крайнего севера, где не наблюдается прироста населения в связи с климатическими условиями. В данном случае, как и в ряде других, отнесенных к раскрытию сущности межрайонной заработной платы, государством будет осуществляться регулирование путем реализации системы районных коэффициентов, прибавляемых к заработной плате работника.

Необходимо для полного понимания понятия и обеспечения оплаты труда раскрыть и такой принцип, как обоснованность оплаты труда. Данный принцип

указывает, что в случае осуществления организации оплаты труда наличие норм является обязательным условием обоснованности размера заработной платы.

В ТК РФ закреплён один из основополагающих для всецелого понимания понятия и обеспечения оплаты труда принцип правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, а именно принцип обеспечения права работников на своевременную выплату им в полном объёме справедливой заработной платы. Такой критерий, как «справедливая заработная плата», в большинстве научных источников, воспринимаются по-разному, тоже происходит и на практике между, непосредственно, работодателем и работниками, не уделяя внимания такому моменту, как заведомо оценочный характер указанного критерия.

А.Л. Чернявая и М.М. Ширшова отмечают, что под справедливой оплатой труда необходимо понимать систему установления и применения единых критериев, которые определяют размер заработной платы. Под критериями, на которые важно обратить внимание, авторы подразумевает следующие: квалификацию работника, сложность выполняемой работы и количество и качество затраченного труда¹.

По нашему мнению, в случае принятия на работу заработная плата должна исходить из перечисленных выше критериев. В свою очередь, увеличение размера заработной платы необходимо обосновывать, согласно тому, что в процессе трудовой деятельности определенного работника возможно повышение уровня его квалификации.

Следующим из принципов, важных для всецелого и всестороннего понимания понятия и обеспечения оплаты труда, необходимо раскрыть принцип гибкости оплаты труда. Такие авторы, как А.А.Федченко и Ю.Г. Одегов указывают на то, что гибкость системы заработной платы непрямо

¹ Чернявая А.Л., Ширшова М.М. Пути повышения эффективности организации оплаты // IN SITU. – 2016 – №12 – С. 40.

связана именно с результатами работы, т.е. его прибыльностью и рентабельностью, а также с индивидуальными показателями работы самого работника. В наши дни очень большой процент рабочих в странах с развитой правовой системой находятся на повременной оплате труда и установленной норме выработки. Поэтому индивидуальная оплата труда работника отражает как особенности профессии, так и личные мотивы к труду, влияющие на оценку труда¹. Отметим тот факт, что материальная заинтересованность работников в лучших результатах труда на современном этапе становится все более действенной силой развития общественного производства, повышения его эффективности. И обеспечивается она, прежде всего, через распределение по труду, которое ставит заработок каждого работника, его материальное благосостояние в зависимость от количества и качества его труда в общественном производстве.

При материальной заинтересованности обязательным условием является неограниченность заработной платы, то есть максимальный уровень заработной платы не должен быть ограничен. Рост заработной платы сдерживается косвенно с помощью налоговой системы. Повышение уровня жизни – важнейшая задача социальной политики. В Российской Федерации необходимо быстрее восстановить доходы и максимально стимулировать платежеспособный спрос населения.

Е. Д. Каткульский отмечает, что сегодня необходимо не просто повышение размеров оплаты труда, а рост ее покупательной способности. Меры по повышению покупательной способности оплаты труда должны сочетать периодический пересмотр размеров номинальной заработной платы с ее индексированием в промежутках между отдельными пересмотрами. Это связано с необходимостью поддержания покупательной способности оплаты труда в условиях инфляции².

¹ Оплата труда и доходы работников/ под ред. А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – М.: торг. корпорация "Дашков и Кш", 2004. – С. 382.

² Каткульский Е.Д. Мотивация на рынке труда // Вопросы экономики. – 2010 – № 2 – С. 96.

Можем предположить, что систематическое увеличение покупательной способности может быть обеспечено комплексом мер по повышению номинальной начисленной оплаты труда, внесению изменений в налогообложение физических лиц, регулированию цен на важнейшие потребительские товары и услуги и др.

Проблемы роста производительности труда, его оплаты и выбора необходимого соотношения темпов их роста были и являются актуальными и широко обсуждаемыми многие годы. Считаем важным, что необходимо помнить о том, что низкий уровень оплаты труда негативно влияет не только на трудовую активность работника, но также влечет за собой недостаточную платежеспособность населения, в общем и целом. Оплату труда мы можем рассматривать в качестве системы отношений, которые связаны с необходимостью обеспечения установления, а также осуществления со стороны работодателя выплат работникам за осуществленный ими труд. Основу данной системы составляют законы и иные нормативные правовые акты, а также коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты и трудовые договоры.

Одним из составляющих механизма регулировки величины заработной платы выступает система общественного партнерства. Нормой заметки 23 ТК РФ установлено, собственно что под общественным партнерством нужно воспринимать систему отношений меж этими субъектами как сотрудник (его представитель), наниматель (его представитель), органы гос власти, органы районного самоуправления, которая ориентирована на процесс обеспечения согласования интересов и сотрудника, и работодателя в области регулировки трудовых отношений, а еще и других именно с ними связанных отношений. В.А. Бурляева приглашает воспринимать договор как правовой акт, который уточняет совместные основы регулировки социально – трудовых отношений, а еще связанных с ними финансовых отношений, и заключается меж полномочными адептами сотрудников и нанимателей и на федеральном, и на

региональном, а еще отраслевом (межотраслевым) и территориальном уровнях сообразно их зонам ответственности¹.

Разбирая систему общественного партнерства можем обозначить, собственно что она регламентируется сообразно общепризнанным меркам трудового законодательства РФ, устанавливающего критерии регулировки социально –трудовых отношений меж работодателями и сотрудниками, которые имеющих различные интересы сравнительно вопросов значения оплаты труда сотрудников. Внимание наемных сотрудников выражается в способности установления значения заработной платы, который бы обеспечил сотрудникам и их семьям неплохое жизнь и беспристрастно учитывал издержки сотрудника, а как раз и физиологические, и моральные силы, нужные для высококачественного выполнения им собственной трудящийся функции.

Отметим, собственно что эффективность расходов труда сотрудника нужно предопределять, как совокупности отношений выгоды к заработной плате за непосредственно конкретный этап.

В зависимости от сферы, а еще значения регулировки заключаются надлежащие соглашения: на федеральном уровне, а как раз, меж общероссийскими объединениями нанимателей и Правительством РФ, на отраслевом или же проф. уровне, меж надлежащими профсоюзами, работодателями и федеральными органами власти по труду, на региональном уровне, меж надлежащими профсоюзами, работодателями и органами исполнительной власти субъектов РФ, а например же на уровне фирмы, а как раз методом решения корпоративного контракта меж сотрудниками в лице 1-го или же нескольких профсоюзов и нанимателей именно или же уполномоченных ими представителе. В Генеральном соглашении на федеральном уровне стороны ставят наименьший величина тарифной ставки первого разряда исходя из прожиточного минимального количества, подходящие пропорции в уровнях

¹Бурляева В.А. Развитие системы социального партнерства в России // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2013 – №1 – С. 39.

тарифных ставок первого разряда меж ветвями экономики с учетом трудности и критерий выполнения работы, а еще порядок индексации малого объема тарифной ставки первого разряда, исходя из подъема потребительских тарифов на продукты и предложения, конфигурации производительности изготовления. В региональных соглашениях отражены совместные основы регулирования социально – трудовых отношений на уровне субъектов РФ и величина тарифных ставок первого разряда сотрудников ведущей профессии базисной ветви (наиболее глобальной профессии более важной для ареала отрасли), спектр отраслевой тарифной сетки и значение тарифных коэффициентов по базисной ветви ареала, наименьшие тарифные ставки и должностные оклады сотрудников компаний ареала по межотраслевым (сквозным) профессиям и должностям, порядок индексации тарифных ставок и окладов сотрудников ареала с учетом подъема тарифов на потребительские продукты и предложения на соответственной земли, а еще облики и наименьшие габариты надбавок и компенсационных выплат, отражающие региональную специфику.

В. А. Михеев указывает мысль о сделке, которая говорит, собственно что тарифные ставки, предусмотренные в региональных соглашениях, обязаны бытия не возможными для отклонения для компаний, находящихся на территории конкретного субъекта РФ, и работать они обязаны в качестве малого объема оплаты труда при решении коллективных и трудовых соглашений¹.

В отраслевых тарифных соглашениях определены условия оплаты труда, а также трудовые гарантии работников отрасли, установлены размеры тарифных ставок первого разряда (МРОТ) по основным видам работ и производств, указан диапазон отраслевой тарифной сетки и величина тарифных коэффициентов относительно каждого разряда, выделены виды и минимальные

¹ Основы социального партнерства: теория и политика / под ред. В.А. Михеева. – М.: Экзамен, 2011. – С. 329.

размеры надбавок и компенсационных выплат, которые отражают отраслевую специфику и основные условия материального премирования работников предприятий отрасли.

Орешников И.М и Сунарчина М.М. что, собственно что проф тарифные соглашения заключаются в отношении сотрудников отдельных профессий и на базе трехсторонних соглашений меж профсоюзами, федеральным органом власти и работодателями сравнительно вопросов труда. Кроме сего, создатели показывают, собственно что в проф тарифных отношениях отражены: наименьшие тарифные ставки и оклады, порядок индексации оплаты труда сотрудников надлежащих профессий, тарифные сетки и схемы должностных окладов для сотрудников надлежащих профессий¹.

Таким образом, в условиях осуществления перехода к рыночным отношениям регулирование занятости, а также оплаты труда представляет систему коллективных договоров, соглашений между работодателем и работниками на различных уровнях социального партнерства. Ряд задач регулировки оплаты труда появляется в связи с увеличением ее малого объема до величины прожиточного минимального количества, с учетом обеспечения важной необходимой зависимости значения оплаты труда от квалификации, от фактических итогов труда, осуществляемого работником, а еще итогов домашней работы самой фирмы.

Стоит обозначить, собственно что между отраслевых основ трудового права, применительно к предоставленной теме, мы обсудили право сотрудника на своевременную и в полном объеме выплату получки, которая гарантирует заслуживающее жизнь для сотрудников и их семей, при данном не ниже законодательством установленного малого объема оплаты труда. Этот конституционный принцип реализацию получает в трудовом праве сквозь ВУЗ

¹ Орешников И.М, Сунарчина М.М. О социально-экономическом назначении профсоюзов и усилении их функции социальной защиты работников // Социально-политические науки. – 2014 – №2 – С. 37.

оплаты труда, мы что и то, собственно что наименьшая заработная плата уточняется сообразно корпоративным соглашениям субъектов РФ.

2.2. Федеральный надзор

Согласно статье 1 ТК РФ отношения по государственному надзору, а также по профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права и относятся к иным, связанными непосредственно с трудовыми, отношениям.

Сообразно заметке 2 Конституции РФ признание, соблюдение, а еще оборона прав и свобод человека и господина предполагают собой долг страны. Конституционное право по обороне трудовых прав сотрудников воплотит в жизнь правительство сквозь создание и регулировка работы особых органов муниципального наблюдения, а еще контроля за соблюдением законодательства о труде и других нормативных правовых актов, которые содержат общепризнанных мерок трудового права.

Систему особых органов возможно предположить грядущим образом:

1) органы, которые воплотят в жизнь муниципальный наблюдение за соблюдением трудового законодательства, а еще других нормативных правовых актов, отображающих общепризнанных мерок трудового права, во всех организациях на земли РФ, – государственная инспекция труда (далее ГИТ);

2) органы, которые воплотят в жизнь муниципальный наблюдение за соблюдением правил сравнительно неопасного ведения дел в отдельных определенных секторах экономики, а еще на некоторых объектах индустрии, – федеральные органы исполнительной власти по надзору в поставленной сфере деятельности;

3) органы, которые изготовляют внутриведомственный муниципальный наблюдение по вопросам соблюдения законодательства о труде, а еще других нормативных правовых актов, содержащих общепризнанных мерок трудового права, в подведомственных организациях, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы районного самоуправления;

4) органы, которые исполняют муниципальный наблюдение за четким и единообразным исполнением законодательства о труде и других нормативных правовых актов, содержащих общепризнанных мерок трудового права, – Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в согласовании с Федеральным законодательством от 17.01.1992 № 2202 –1 "О прокуратуре Российской Федерации"¹.

Рассмотрим основные полномочия ГИТ.

ГИТ представляет собой единую централизованную систему государственных органов, которые осуществляющую надзор и контроль за соблюдением законодательства трудового, а также и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права, на всей территории РФ. Данная система является совокупностью государственных инспекций субъектов РФ согласно территориальному делению государства.

Деятельностью руководит ГИТ главный государственный инспектор труда РФ, который назначается на свою должность и от нее освобождается только Правительством РФ. Руководитель Департамента государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Минтруда России является заместителем главного государственного инспектора труда РФ. Заместители руководителя этого департамента являются главным государственным правовым инспектором труда РФ и главным государственным инспектором РФ по охране труда.

¹ Федеральный закон от 17 января 1992 № 2202–1–ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1992. – № 2. – Ст. 3828.

Главы отделов обозначенного департамента, а еще их заместители станут как ключевые муниципальные инспекторы труда. Н.И. Баскакова показывает, собственно что базисными принципами работы ГИТ, а еще ее должностных лиц выступают основы соблюдения и обороны прав и свобод человека и гражданина, уважения, законности, а еще и объективности, независимости и гласности. В.П. Беляев что, собственно что работа ГИТ важна для обеспечения соблюдения, а еще обороны трудовых прав и свобод людей, беря во внимание право на безвредные обстоятельства труда, а еще и на обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и других нормативных правовых актов, которые содержат общепризнанных мерок трудового права, кроме сего и на обеспечение нанимателей и сотрудников информацией о более действенных средствах и способах соблюдения положений трудового законодательства и других нормативных правовых актов, которые содержат общепризнанных мерок трудового права и доведение до сведения надлежащих органов гос власти прецедентов нарушений, поступков (бездействия) или же злоупотреблений, которые не подпадают под воздействие законов и других нормативных правовых актов. Для выполнения этих задач ГИТ владеет вблизи возможностей, осуществление коих вероятно как раз при соблюдении основ, которые указаны выше¹.

А.П. Никитина и Л.И. Саченок указывают следующие базовые полномочия ГИТ:

1) контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих общепризнанных мерок трудового права;

2) тестирование на события и основания обнаруженных нарушений, итогом которого надлежит замерзнуть принятие мер по уничтожению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

¹ Контроль и надзор в Российском государстве. / под ред. В.П. Беляева. – М.:Юрайт, 2005. – С. 116.

3) обсуждение в согласовании с законодательством РФ дел об административных правонарушениях;

4) назначение в установленном порядке соответственной инф-ии в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы районного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

5) воплощение наблюдения и контроля за соблюдением установленного около расследования и учета бедных случаев на производстве;

6) обобщение практики использования, а еще тест оснований нарушений трудового законодательства, других нормативных правовых актов, которые содержат общепризнанных мерок трудового права, подготовка надлежащих услуг по их совершенствованию;

7) тест состояния и оснований производственного травматизма и разработка услуг по его профилактике, принятие роли в расследовании бедных случаев на производстве или же проведение такового расследования самостоятельно;

8) принятие важных мер по вербованию в установленном порядке обученных профессионалов в целях обеспечения использования положений трудового законодательства и других нормативных правовых актов, имеющих отношение к охране самочувствия и защищенности сотрудников во время их работы, а еще для получения инфы о воздействии используемых методик, применяемых материалов и способов на положение самочувствия и защищенность работников;

9) запрос у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов районного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и иных организаций и безвозмездное получение от их инфы, важной для выполнения возложенных на ГИТ задач;

10) проведение собственного способа и обсуждение заявлений, посланий, претензий и других воззваний сотрудников о нарушениях их трудовых прав, принятие мер по уничтожению обнаруженных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

11) информирование и консультирование нанимателей и сотрудников по задачам соблюдения трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих общепризнанных мерок трудового права;

12) информирование населения о обнаруженных нарушениях трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих общепризнанных мерок трудового права, проведение разъяснительной работы о трудовых правах работников;

13) подготовка и объявление имеющихся место быть каждый год отчетов о соблюдении трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих общепризнанных мерок трудового права, и представление их в установленном порядке Президенту РФ и Правительству РФ¹.

Т. Воеводина отмечает, что обязанности государственных инспекторов труда можно классифицировать по трем основным группам:

1) блюсти поставленные в РФ общепризнанных мерок права: Конституцию РФ, трудовое законодательство и другие нормативные правовые акты, имеющие общепризнанных мерок трудового права, а еще нормативные правовые акты, регулирующие работа органов и должностных лиц ГИТ;

2) беречь охраняемую законодательством тайну, ставшую им знакомой при претворении в жизнь ими собственных возможностей, а еще впоследствии оставления собственной должности, считать безусловно секретным ключ каждой претензии на дефекты или же нарушения положений законов и других

¹ Никитина А.П., Саченок Л.И. Надзор (контроль) за соблюдением трудового законодательства в РФ // Символ науки. – 2015 – №4.3 – С. 207.

нормативных правовых актов, содержащих общепризнанных мерок трудового права;

3) уклоняться от сообщения нанимателю сведений о заявителе, в случае если испытание ведется в связи с его воззванием, а заявитель возражает напротив сообщения нанимателю данных об источнике претензии .

М.И. Губенко показывает, собственно что в порядке проведения проверок должностными лицами и органами ГИТ возможно отметить надлежащие составляющие:

1) правовое регулирование ориентируется, во –первых, ратифицированными РФ конвенциями МОТ по задачам инспекции труда (такое состояние обосновано заметкой 10 ТК, сообразно которой общепринятые основы и общепризнанных мерок интернационального права и международные договоры РФ в согласовании с Конституцией РФ считаются составной частью русской правовой системы), во –вторых, ТК, другими федеральными законами, а еще заключениями Правительства РФ и другими нормативными правовыми актами);

2) список организаций, подлежащих проверке, и земля их расположения (государственные инспектора труда в целях воплощения муниципального наблюдения и контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих общепризнанных мерок трудового права, проверяют всевозможные организации на всей земли РФ автономно от их организационно –правовых форм и форм собственности). Значимые положения, регулирующие порядок инспектирования организаций рассматриваемой категорией должностных лиц, находятся в Конвенции МОТ от 19 июня 1947 г. № 81 "Об инспекции труда в индустрии и торговле";

3) порядок извещения (при инспекционной проверке муниципальный инспектор труда имеет возможность уведомлять о собственном пребывании работодателя или же его адепта, в случае если лишь только не считает,

собственно что это извещение имеет возможность наместить вред производительности контроля);

4) особенности проверок отдельных организаций (организации Вооруженных Сил РФ, органы защищенности, органы внутренних дел, Муниципальная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной индустрии и др.) уточняется федеральными законами и другими нормативными правовыми актами;

5) присутствие соответственного постановления (приказа), предъявляемого нанимателю¹.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы в административном и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда РФ – в судебном порядке. Административный порядок обжалования предусматривает подачу жалобы соответствующему руководителю по подчиненности главному государственному инспектору труда РФ. Судебный порядок обжалования осуществляется в порядке, предусмотренном гражданско – процессуальным законодательством РФ.

Руководители и другие должностные лица организаций, виноватые в несоблюдении трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих общепризнанных мерок трудового права, несут обязанность в случаях и порядке, поставленных федеральными законами. Такая ответственность может носить уголовный, административный или дисциплинарный характер. В.В. Соколенко и А.А. Левин отмечают, что особый характер имеет ответственность лиц, препятствующих осуществлению

¹ Трудовое право в вопросах и ответах. Практическое пособие/ под ред. М. И. Губенко. – М.: Феникс, 2013. – С. 79.

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права¹.

Работниками ГИТ в Челябинской области за последние 5 лет было проведено более 4 тыс. проверок по вопросам оплаты труда, в ходе которых по требованию инспекторов было выплачено 846,4 млн руб. задержанной зарплаты, к административной ответственности за вышеназванные нарушения привлечены около 6,2 тыс. руководителей организаций и учреждений. Указанные данные публикуются на официальном сайте ГИТ в Челябинской области.

Несмотря на принимаемые меры, ситуация с выплатой заработной платы в Челябинской области остается тяжелой и нестабильной. Долги по выплате заработной платы образовались в ведущем из –за неплатежей за произведенные работы организациями, финансируемыми из бюджетов всевозможных значений. Система органов надзора в сфере трудового законодательства является эффективным инструментом в руках государства и продуктивная деятельность ГИТ подтверждается официальными результатами проверок. К примеру, в ходе проверки ООО “Кай” было установлено: в нарушение статьи 136 ТК РФ заработная плата 197 работникам предприятия выплачивается несвоевременно и один раз в месяц, сроки выплаты заработной платы не установлены и отпускные работникам выдаются не за 3 дня до начала отпуска, как предусмотрено статьей 136 ТК РФ, а значительно позже. В нарушение статьи 131 ТК РФ заработная плата порой выплачивается в неденежной форме. Так, работнику Южанину А.В. из заработанных в июне 2016 г. 733 руб. 55 коп. зарплата была полностью выдана хлебом. В отношении генерального директора ООО “Кай” Трушникова Н.И. по части 1 статьи 5.27 Кодекса об

¹Соколенко В.В., Левин А.А. Методические проблемы оценки эффективности деятельности государственной инспекции труда в регионах // Известия Дальневосточного федерального университета. – 2014 – № 8 – С. 81.

административных правонарушений РФ¹ (далее КоАП РФ) было возбуждено дело об административном правонарушении. Ленинский районный суд Кировской обл. решением от 20.10.16 изменил назначенное административное наказание в виде штрафа, предупредив Трушникова Н.И. о недопустимости подобных нарушений трудового законодательства. Госинспекцией труда была подана кассационная жалоба на решение Ленинского суда в Кировский областной суд, но в силу положений статьи 30.1 КоАП РФ жалоба оставлена без рассмотрения, поскольку госинспекция труда не наделена правом обжалования постановления по делу об административном правонарушении в соответствии со статьями 25.1 – 25.5 КоАП РФ².

Аналогичные обстоятельства наблюдались в связи с привлечением работодателей к административной ответственности за неисполнение предписания государственного инспектора труда. Мотивируя свое решение тем, что тяжких последствий не наступило, суды заменяют наказание в виде штрафа, предусмотренное КоАП РФ, на предупреждение.

Беря во внимание, собственно что сотни тысяч сотрудников остаются без полочки, нужно пересмотреть отношение к должностным лицам, допускающим нарушения трудовых прав людей. Считаем, собственно что нужно установить административные наказания в отношении распорядителей экономных средств в случаях, когда способы на плату труда несвоевременно доходят до экономных организаций. Что касается работников ликвидированных или пребывающих в стадии ликвидации организаций, они находятся в еще более бесправном положении. Например, в МУП “Ежихинский леспромхоз” Котельничского р –на Кировской обл. работники были предупреждены о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией предприятия. На 1 апреля 2014 г. задолженность по заработной плате на предприятии составляла 353 000 тыс.

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 № 195–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 2. – Ст. 1240.

² Решение Ленинского район суда Кировской области от 20 октября 2016 года по делу № 1276–1 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 19.05.2017)

руб. (при среднемесечном фонде заработной платы 87 000 тыс. руб.). Все работники предприятия обратились в службу судебных приставов для взыскания задолженности на основании решения комиссии по трудовым спорам. Приставами были возбуждены исполнительные производства и все исполнительные документы переданы в ликвидационную комиссию службой судебных приставов, как показала проверка ГИТ, за период ведения исполнительного производства задолженность по заработной плате не была погашена.

В соответствии с пунктом 2 статьи 61 Федерального закона от 21.07.97 № 119 –ФЗ «Об исполнительном производстве»¹ в случае ликвидации должника все исполнительные документы передаются в ликвидационную комиссию

Статьей 134 Федерального закона от 26.10.02 № 127.ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»² (далее – Закон о банкротстве) установлена выплата задолженности по заработной плате увольняемым работникам только в пятую очередь, после погашения судебных расходов, расходов, связанных с выплатой арбитражному управляющему, коммунальных и эксплуатационных платежей, требований кредиторов. Это значит буквально нулевые шансы сотрудника в части получения собственной полочки.

С целью социальной защищенности людей целесообразно законодательно предусмотреть первоочередность расчетов с работниками, попавшими в подобную непростую ситуацию, путем внесения изменений в Закон о банкротстве.

2.3. Ответственность работодателя

ТК РФ в статье 2 среди основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений закрепляет

¹ Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 119–ФЗ «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 8. – Ст. 4128.

² Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 11. – Ст. 2812.

принцип обеспечения 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 МРОТ.

Настоящее воплощение предоставленного принципа методом улучшения общепризнанных мерок трудового законодательства признано учеными в области трудового права одной из наиглавнейших задач на современном рубеже.

Долг работодателя вовремя платить заработную плату учтена ТК РФ в заметках 22 и 56. В согласовании со заметкой 136 ТК РФ прямые обязанности работодателя сводятся ключевым образом к грядущему: в письменной форме сообщать всякого сотрудника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за сообразный этап, объемах и причинах выработанных удержаний, а еще об совместной сумме, подлежащей выплате. Сроки выплаты заработной платы регламентированы ТК РФ, а как один не пореже чем любые полмесяца, и не имеют все шансы быть изменены односторонним распоряжением работодателя или же соглашением сторон.

Ответственность за нарушение прав работника на оплату труда предусмотрена, прежде всего, статьей 142 ТК РФ, норма которой устанавливает то, что работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность согласно ТК РФ и иным федеральным законам.

В согласовании с частью 2 заметки 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок больше 15 дней сотрудник содержит право, известив работодателя в письменной форме, задержать работу на все время до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник содержит право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. В предоставленном случае он будет обязан прибыть на работу не позднее

следующего рабочего денька после чего получения письменного уведомления от работодателя о готовности реализовать выплату задержанной заработной платы в денек выхода работника на работу. Сообразно заметке 129 ТК РФ, заработная оплата (оплата труда работника) – это вознаграждение за работа в зависимости от квалификации сотрудника, трудности, числа, свойства и критерий производимой работы, а еще:

1. Компенсационные выплаты, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

2. Стимулирующие выплаты, а именно доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

3. О размерах и об основаниях произведенных удержаний.

4. Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Отметим, что заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Рассмотрим каждый из видов ответственности работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.

Согласно ч. 1 ст. 142 ТК РФ работодатель и (или) его представители, уполномоченные им в установленном порядке, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Формально данные действия (бездействия) противоречат, как указывалось ранее, трудовому, административному и уголовному законодательству.

Рассмотрим материальную ответственность за задержку заработной платы, она установлена статьей 236 ТК РФ.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Величина выплачиваемой работнику валютной компенсации имеет возможность быть повышен корпоративным контрактом или же трудовым контрактом. Долг выплаты обозначенной валютной компенсации появляется автономно от присутствия вины работодателя. Отметим, собственно, что нанимателю идет по стопам припоминать, собственно что в согласовании с распоряжением Пленума Верховного Суда РФ № 2 «О использовании судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Распоряжение Пленума ВС РФ № 2) начисление % в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не ликвидирует права сотрудника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов. Впрочем, дабы пользоваться данным правом, работнику нужно получить официальное фиксирование информации об уровне инфляции за этап задержки заработной платы.

Кроме того, следует учитывать, что согласно Постановлению Пленума ВС РФ № 2 при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы, суды принимают во внимание тот факт, что заявление работодателя о пропуске работником срока обращения в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования. Е.А. Федорова отмечает, что, анализируя указанные выше положение, мы можем сделать вывод о том, что с одной стороны, Пленум Верховного Суда РФ стоит

на стороне сотрудника: в случае если сотрудник, которому тормозят выплату заработной платы, продолжает трудиться, то на него сроки воззвания в суд не распространяются¹. Однако, при анализе данного разъяснения Постановления Пленума ВС РФ № 2, несколько смущает положение о взыскании начисленной заработной платы. С чем это связано, объясним на конкретной ситуации, имевшей место в реальной жизни, а именно конкретного примера из судебной практики.

Заводским районным судом г. Орла² было рассмотрено дело по исковому заявлению гражданина N, который устроился на работу в компанию, занимающуюся строительством жилой недвижимости на должность юриста этой компании. Фабула дела заключается в том, что на собеседовании истец договорился о том размере заработной платы, которую будет получать на руки. Поскольку до этого он работал в компаниях, в которых зарплата выплачивалась в соответствии с законом, ему не пришло в голову поинтересоваться, не предполагается ли в этой организации так называемая зарплата «в конверте». Когда в первый рабочий день ему принесли для ознакомления приказ о приеме на работу, он увидел, собственно, что его оклад оформляет другую необходимую сумму, нежели та, о которой была договоренность при приеме на работу, а именно 8 000 рублей, вместо обговоренных 35 000 рублей. Истец руководствовался теми мыслями, собственно, что нужно дать согласие с данным, так как в упадок непросто отыскать работу, расписался в ознакомлении с приказом. Но, к концу рабочего дня, понял, что если работодатель решит его обмануть, то ситуация сложится не в его пользу. За это время он пошел к нанимателю и внес предложение надлежащее: или ему переоформляют трудящийся контракт, в котором станет указана заработная плата в полном объеме, и иной веление, или он уходит. Наниматель дал

¹ Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников: автореф. дис... канд. юрид. наук / Е.А. Федорова.– Москва, 2005. – С. 158.

² Решение Заводского районного суда г. Орла от 8 июля 2016 года по делу № 1–8614
Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 05.05.2017)

согласие. Впрочем позднее наниматель сказал истцу, собственно что не выплатит заработную плату за проработанный луна. Истец, имея на руках трудящийся контракт, сообразно которому его заработная плата составляла 35 000 руб., обратился в суд. Ответчик –работодатель посчитал важным аргументировать в суде, собственно что заработная плата адвоката за луна оформляет 8 000 руб., сообразно приказу о способе на работу, который он например и не погубил, штатному расписанию и справке 2 –НДФЛ. Другими текстами, начисленная нанимателем заработная плата составляла 8 000 руб. в месяц, а не 35 000, как было указано в трудовом договоре, представленном работником.

В суде работодатель не смог показать ни другого трудового договора, в котором указана заработная плата в размере 8 000 руб., ни ведомостей, в которых истец расписывался бы за эту зарплату, ни личной карточки истца, в которой тоже указывается размер зарплаты и предполагается подпись работника, ни банковских поручений на перечисление налогов с этой суммы. А в тех документах, которые он смог предъявить, оказалась масса расхождений.

Суд, оперируя представленными сторонами материалами обусловил, собственно что сотрудник обосновал величина собственной заработной платы, элемента 35 000 руб., обязав собственным своим заключением платить заработную плату работнику как раз в этом объеме, сообразно установленному в данной организации порядку, а еще трибунал обязал работодателя реализовать компенсационные выплаты работнику и выплатить заработную плату, которую он категорически отказался платить, за проработанный месяц. Если внимательно анализировать Постановление Пленума ВС РФ № 2, то станет понятно, что в «привилегированную» категорию работников попадают те из них, которым работодатель платит «белую» зарплату или как минимум в случае спора начислит ту, которая указана в трудовом договоре. А вот в случае если наниматель начисляет

заработную плату, к примеру, в объеме 6500 руб. и покажет ее в справке 2 – НДФЛ, то, в том числе и в случае если в иных надлежащих документах станет стоять иная сумма, сотрудник де-юре лишается права упустить сроки исковой давности, не обращая внимания на то собственно что наниматель истинной суммы получения ему не начислил

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

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

Применительно к обязанности работодателя, указанной в статье 236 ТК, законодатель не указал основания ответственности. Получается, что обязанность работодателя передать работнику денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы и иных денежных платежей может быть реализована и в том случае, если задержка была связана с обстоятельствами непреодолимой силы. Последствия риска невыплаты заработной платы и иных обязательных платежей могут быть дифференцированы для работника и работодателя. Если для работодателя они связаны с возможностью принудительного взыскания компенсации за задержку заработной платы и иных платежей при отсутствии его вины, то для работника они реализуются в

форме опасности лишиться заработной платы (в случае финансовой несостоятельности работодателя либо по иным причинам).

Речь может идти об обязательном страховании от последствий социального риска невыплаты заработной платы. Однако в связи с тем, что последствия данного риска распространяются не только на работодателя, но и на работника, вопрос о конкретном субъекте трудового правоотношения, обязанном уплачивать страховщику страховую премию, остается открытым. Представляется, что данная проблема могла бы решиться с учетом того, что по договору имущественного страхования (статья 928 ГК).

Для внедрения представленных положений на практике необходимо: решить вопрос о страховом случае и критериях его наступления (определить, по какой причине не выплачивается заработная плата и срок ее невыплаты), а также выработать подходы к его документальной фиксации. Возможно, что в такой ситуации потребуются изменение и гражданского процессуального законодательства в части процедуры установления фактов, имеющих юридическое значение, необходимо и установить размер страховой премии, а также субъекта, обязанного ее уплачивать, размер страховой суммы, подлежащей выплате работнику страховщиком при наступлении страхового случая, а также обозначить юридическую личность страховщика.

За задержку и невыплату заработной платы работодатель несет и административную ответственность в соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ. Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей, а также на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. Что же касается ответственности по данной статье, то отметим, что для них предусмотрен штраф в размере от тридцати тысяч до

пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет. Е. Н. Пшизова отмечает, что необходимо пояснить термины «аналогичное правонарушение» и «дисквалификация» при раскрытии вопроса об административной ответственности про несвоевременной выплате работодателем заработной платы работнику. Применение дисквалификации означает, что физическое лицо лишается права: занимать руководящие должности в исполнительном органе юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Дисквалификация может применяться к лицам, осуществляющим организационно – распорядительные или административно – хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим¹.

Судебная практика показывает такую тенденцию, как то, что, как правило, суд при рассмотрении дел по статье 5,27 КоАП РФ, встает на сторону работника.

Рассмотрим решение Ленинского районного суда города Тюмени № 1 – 5643². Судья, рассмотрев жалобу генерального директора акционерного общества (далее АО) «Комиавиатранс» Пономарева А.Н. на постановление

¹Пшизова Е.Н. Предупреждение преступлений, связанных с нарушением трудовых прав граждан // Общество и право. – 2007 – №7 – С. 196.

² Решение Ленинского районного суда города Тюмени от 13 марта 2015 года № 1–5643
Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 20.05.2017)

мирового судьи N судебного участка г. Тюмени по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 7 статьи 5.27 КоАП, установил, что оспариваемым постановлением генеральный директор АО «Комиавиатранс» Пономарев А.Н. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 7 статьи 5.27 КоАП, которое выразилось в том, что он, в нарушение требований статей 22, 130, 136 ТК РФ, не выплатил в полном объеме работникам общества заработную плату (аванс) в установленный срок. Генеральному директору АО «Комиавиатранс» Пономереву А.Н. назначено административное наказание в виде административного штрафа. Согласно факту дела, в жалобе генеральный директор АО «Комиавиатранс» Пономарев А.Н., не оспаривая события правонарушения, и ставил вопрос об отмене постановления и прекращении производства по делу в связи с малозначительностью вмененного правонарушения, указывая, что заработная плата выплачена работникам с нарушением срока, вследствие тяжелого финансового положения предприятия.

В судебном заседании представитель Пономарева А.Н. доводы жалобы поддержал. И помощник Тюменского транспортного прокурора указал на законность и обоснованность вынесенного постановления и отсутствие оснований для признания выявленного правонарушения малозначительным.

Исследовав материалы дела, суд приходит к следующему: объективную сторону правонарушения, предусмотренного частью 7 статьи 5.27 КоАП образует невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Вывод мирового судьи о совершении генеральным директором АО «Комиавиатранс» Пономаревым А.Н. административного правонарушения и о его виновности основан на совокупности оцененных в соответствии с требованиями статьи 26.11 КоАП доказательств. Результат этой оценки достаточно полно отражен в оспариваемом постановлении, оснований не согласиться с которой не имелось. Так же было установлено, что квалификация действий генерального директора АО «Комиавиатранс» Пономарева А.Н. является правильной, порядок привлечения к административной ответственности не нарушен. Тем самым, суд установил, что административное наказание назначено генеральному директору АО «Комиавиатранс» Пономареву А.Н. в пределах санкции части 7 статьи 5.27 КоАП РФ в соответствии с требованиями статей 3.1, 4.1 КоАП РФ. И такие обстоятельства, как, например, личность и имущественное положение привлекаемого к ответственности лица, добровольное устранение последствий правонарушения, возмещение причиненного ущерба, не являются обстоятельствами, характеризующими малозначительность правонарушения.

Рассматривая вопрос об уголовной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы отметим, что в подобном случае предусмотрена ответственность, установленная статьей 145.1 Уголовного кодекса РФ¹ (далее УК РФ).

Невыплата заработной платы свыше двух месяцев, совершенная руководителем организации, работодателем – физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет. То же деяние,

¹Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 8. – Ст. 1750.

повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Гипотетически можно попытаться доказать, что, не выплачивая заработную плату, работодатель нарушает статью 127.2 УК РФ. Данная статья наказывает за использование рабского труда человека, в отношении которого осуществляются полномочия, присущие праву собственности, в случае, если лицо по не зависящим от него причинам не может отказаться от выполнения работ (услуг).

Может возникнуть логичный вопрос: какое отношение невыплата заработной платы имеет к использованию рабского труда? В.М. Пучнин и Т.М. Орцханова отмечают, что дело в том, что статьей 4 ТК РФ, запрещающей, как известно, принудительный труд, к последнему причислено в том числе нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или ее выплата не в полном размере. Авторы указывают, что термины же «принудительный труд» и «рабский труд» в принципе аналогичны¹. Конечно, в случае невыплаты заработной платы сотрудник организации должен доказать, что по не зависящим от него причинам он не мог отказаться от выполнения работ (услуг). Это сложно сделать, но мы попробуем привести пример таких обстоятельств, опираясь на судебную практику.

Яшалтинский районный суд Республики Калмыкия рассматривал дело² в отношении Гайдарова А.Ч., совершившего использование труда человека, в

¹Пучнин В.М., Орцханова Т.М. Подневольное состояние человека: общетеоретические привлечение к уголовной ответственности // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2010 – №3 – С. 243.

² Решение Яшалтинского районного суда Республики Калмыкия от 14 сентября 2015 года по делу № А-2401 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 23.05.2017)

отношении которого осуществляются полномочия, присущие праву собственности, в случае, если лицо по не зависящим от него причинам не может отказаться от выполнения работ при следующих обстоятельствах.

Согласно фабуле дела, Гайдаров А.Ч., осуществляющий индивидуальную деятельность, связанную с выращиванием крупнорогатого скота на животноводческой стоянке, воспользовавшись тем, что привезенный неизвестным лицом на указанную стоянку гражданин, чье имя в решении суда скрыто, не имеет жилья и средств к существованию, решил незаконно и безвозмездно использовать труд последнего. Реализуя свои преступные намерения на использование рабского труда гражданина, чье имя скрыто в решении суда, в целях незаконного обогащения и получения выгод материального характера, Гайдаров А.Ч. умышленно, осознавая противоправный характер своих действий в виде осуществления в отношении потерпевшего полномочий, присущих праву собственности, предвидя наступление общественно – опасных последствий, создав условия для введения потерпевшего в состояние рабства, поставил его в зависимое от себя положение, поместив в отсутствие надлежащих условий для проживания человека в помещении кошары, предназначенной для содержания животных и осознавая, что в силу материальной зависимости и отсутствия у потерпевшего жилья, последний не может по собственной воле отказаться от выполнения работ. Распоряжаясь им по своему усмотрению, Гайдаров А.Ч. использовал бесплатно труд последнего, заключающийся в выпасе, кормлении крупнорогатого скота, постоянном нахождении около него и уборке помещений, в которых содержится крупнорогатый скот. Суд постановил признать виновным в совершении преступления, предусмотренного частью 1 статьи 127.2 УК РФ Гайдарова А.Ч. и назначить ему наказание в виде лишения свободы сроком на три года.

Общие нормы, которыми регулируется возможность использования работником права на самозащиту, даны в статье 379 ТК РФ («Формы

самозащиты») и в статье 380 ТК РФ («Обязанность работодателя не препятствовать в осуществлении самозащиты»). Так, согласно статье 379 ТК РФ на время отказа от работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Именно поэтому за работником сохраняется рабочее место. Кроме того, период самозащиты является в то же самое время периодом, который входит в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. В соответствии со статьей 380 ТК РФ работодатель или представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими трудовых прав.

Существует и такой вид ответственности, в рамках рассматриваемого нами вопроса, как дисциплинарная.

В соответствии с частью 1 статьи 192 ТК РФ к дисциплинарной ответственности может быть привлечен работник организации за неисполнение или ненадлежащее исполнение по своей вине возложенных на него трудовых обязанностей. Несвоевременная выплата работникам заработной платы по вине руководителя организации или иных уполномоченных лиц может рассматриваться как ненадлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей и повлечь наложение одного из предусмотренных статьей 192 ТК РФ дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение). Анализируя судебную практику, можем отметить, что суд при рассмотрении вопросов относительно противоправности применения дисциплинарной ответственности, как правило, встает на сторону работника.

Например, решение советского районного суда города Орла¹. Фабула рассматриваемого дела заключается в том, что Кизилова Е.Н. обратилась в суд с исковым заявлением к Бюджетному учреждению здравоохранения Орловской области «Орловская областная клиническая больница» о снятии

¹ Решение Советского районного суда города Орла от 2 февраля 2016 года по делу №23117
Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 23.05.2017)

дисциплинарного взыскания, взыскании компенсации морального вреда, в обоснование требований указав, что работает в должности врача в данном учреждении и была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора послужившим причиной для лишения истца премии. С указанными приказами Кизилова Е.Н. не согласна, полагает, что они являются незаконными, так как факт дисциплинарного проступка отсутствовал. Указанные приказы вынесены с нарушением норм ТК РФ. Истец просит суд признать незаконным приказ работодателя о наложении дисциплинарного взыскания и отменить наложенное дисциплинарное взыскание в виде выговора, а также начислить компенсацию морального вреда. Суд, проанализировав все аспекты данного дела постановил, что дисциплинарная ответственность применена по отношению к истцу не обоснованно и постановил, что работодатель обязан выплатить премию, а также в установленном судом размере возместить моральный ущерб.

На практике возникает много спорных вопросов, связанных с использованием права работника на самозащиту и, к сожалению, на некоторые из них нет ответа. Так, трудовое законодательство не дает прямого ответа на вопрос: считается ли работодатель извещенным работником о приостановке работы, если работодатель извещения не принимает. К сожалению, судебная практика по этому вопросу также не сложилась. В связи с этим, логично предположить, что законодателю необходимо урегулировать данный вопрос, сформулировав норму, разрешающую данный вопрос.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ развития истории становления института гарантий по оплате труда работникам, действующего законодательства в данной сфере, а также сложившейся практики и проблем ее реализации, позволяет сделать следующие выводы и предложение по поводу решения некоторых вопросов.

Во –первых, важно на законодательном уровне разрешить вопрос об установлении соотношений, за которыми признается статус относительной справедливости в оплате труда и использования в качестве критериев определение соотношений в оплате труда отдельных работников среди других степень сложности и выработку труда, создавая систему стимулов повышения производительности труда работников путем выбора наиболее подходящих форм и систем оплат труда в каждой из сфер труда. Важным примером реализации указанного выше предложения, является правовая система Германии, в которой законодателем закреплено положение об увеличении оплаты труда работникам, имеющим более высокую квалификацию, в сравнении с другими работниками определенной отрасли, а так же поощрение работодателями работников, проходящих обучения, программы по повышению квалификации своего труда, на 4% процента, что представляет собой ту самую систему поощрений, стимулирующую работников выполнять свой труд качественно и развиваться в определенном направлении своей деятельности, получая за это зарплату все большего размера. Такая норма в отечественном законодательстве привела бы рынок труда к более высокоразвитому уровню, способствуя наличию на рынке товаров и услуг продуктов более высокого качества и, конечно же, более высокие зарплаты у работников, являющихся специалистами в той или иной сфере, повысив тем самым уровень жизни их и их семей.

Во –вторых, при анализе правовой базы гарантий по оплате труда работников выявляется проблема относительно необходимости внесения в ТК

РФ норм, которые бы привели правовую базу в целостную систему, с одинаковой трактовкой ряда понятий, например, таких как «заработная плата» и «оплата труда». Отметим, что с нашей точки зрения, целесообразно применение такого понятия как «оплата труда» только в случаях невозможности использования категории «заработная плата». Несмотря на постепенное расширение термина «заработная плата» не происходит полного раскрытия в данном понятии объема прав работника, а также и обязанностей работодателя в ключе трудовых правоотношений, а которых заработная плата является одним из важнейших элементов. Считаем важным внесение в понятие «заработная плата» признаков, которые отличали бы его от каких –либо иных вознаграждений за труд, который выполнен, к примеру, на основании гражданско –правового договора подряда и др. К таким признакам считаем необходимым отнести, к примеру, признак, отражающий обязанность работодателя выплатить вознаграждение работнику за его труд, а так же право на получение его работником в силу заключенного между сторонами трудового договора.

В –третьих, на практике возникает ряд вопросов относительно ответственности работодателя за несвоевременную и не в полном объеме осуществленную выплату заработной платы. Для разрешения таких вопросов предлагаем дополнительную имущественную обязанность работодателя не именовать как ответственностью, так как она может быть не связана с его виновным поведением. В таком случае обязанность выплатить работнику денежную компенсацию основана на несении работодателем риска. Считаем, что обязанность работодателя, указанную в статье 236 ТК РФ, следует именовать не ответственностью без вины, а обязанностью, следующую из наличия в деятельности работодателя рискованных начал. Для внедрения представленных положений на практике необходимо: решить вопрос о страховом случае и критериях его наступления (определить, по какой причине не выплачивается заработная плата и срок ее невыплаты), а также выработать

подходы к его документальной фиксации. Возможно, что в такой ситуации потребуется изменение и гражданского процессуального законодательства в части процедуры установления фактов, имеющих юридическое значение, необходимо и установить размер страховой премии, а также субъекта, обязанного ее уплачивать, размер страховой суммы, подлежащей выплате работнику страховщиком при наступлении страхового случая, а также обозначить юридическую личность страховщика. Данные положения укрепят права работника в случае невыплаты ему заработной платы, либо же выплаты ее не в полном размере.

Возникает и ряд вопросов относительно реализации работником своих прав на самозащиту, а именно, в трудовом законодательстве, не дано прямого указания на разрешение проблемы, связанной с извещением о приостановлении своей трудовой деятельности работником работодателя в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в случае, если работодатель такого извещения не принимает. В связи с этим, предлагаем внести в ТК РФ норму, предоставляющую работнику защиту в случае аналогичной ситуации.

Таким образом, институт государственных гарантий по оплате труда работникам представляет собой сложную, многогранную систему правового регулирования общественных отношений в сфере труда, которой необходимо дальнейшее развитие с помощью внесения новых положений об оплате труда, норм, более детально регулирующих те или иные ситуации, часто складывающиеся на практике между работником и работодателем по вопросам своевременной и в полной объеме осуществленной выплаты заработной платы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ. - 2009. - № 4. - Ст. 445.
2. Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 // <https://www.consultant.ru/document>
3. Европейская социальная хартия от 03.05.1996 г. // <http://www.consultant.ru>.
4. Конвенция Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы» от 01.07.1949 г. // <http://law.edu.ru/centers/labourlaw/norm/norm.asp?normID=1263360>
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 2. - Ст. 1240.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 8. - Ст. 1750.
8. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 11. – Ст. 2812.
9. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. «О минимальном размере оплаты труда» № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2000. - № 7. - Ст. 682.
10. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства РФ. - 1997. - № 8. - Ст. 4128.
11. Федеральный закон от 17 января 1992 № 2202-1-ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - 1992. - № 2. - Ст. 3828.

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - № 4. - 17.03.2004.
13. Закон Германии «О тарифных договорах» от 18.07.1964 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>
14. Закон Германии «О конституции предприятия» от 16.02.1985 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>
15. Закон Германии «О продолжительности оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам» от 8.01.1963 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>
16. Закон Германии «О выплате заработной платы в праздничные дни» от 2.08.1951 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>
17. Закон Германии «О продолжении выплаты заработка в случае болезни» от 2.07.1969 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>
18. Закон Германии «О стимулировании занятости» от 25.06.1961 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>
19. Закон Германии «О профессиональном образовании» от 14.08.1969 г. // <http://www.drjv.org/index.php/dgesetze.html>
20. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971 г. // Ведомости СНД и ВС РСФСР. - 1971. - № 27. - Ст. 920. - утратил силу.
21. Кодекс законов о труде РСФСР от 10.12.1928 г. // http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_2348.htm#1 - утратил силу.
22. Кодекс законов о труде РСФСР от 10.11.1922 г. // http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22222.htm#1 - утратил силу.
23. Кодекс законов о труде РСФСР от 10.13.1918 г. // http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm#1 – утратил силу.
24. Постановление ЦИК и СНК СССР от 3 июня 1931 г. «О некоторых изменениях трудового законодательства» // <https://www.consultant.ru/document> - утратил силу.

25. Закон РСФСР от 24 октября 1991 г. «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» // <https://www.consultant.ru/document> - утратил силу.
26. Гражданский процессуальный кодекс РСФС от 11 июня 1964 // <https://www.consultant.ru/document> - утратил силу.
27. Рекомендация Международной организации труда № 30 «О применении процедуры установления минимальной заработной платы» от 16.06.1928 г. // <http://law.edu.ru/centers/labourlaw/norm/norm.asp?normID=1263326&subID=100129253,100129256>
28. Международный пакт об экономических, культурных и социальных правах от 16.12.1966 г. // <http://www.consultant.ru>.
29. Конвенция Международной организации труда № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» от 22.06.1970 г. // Официальный журнал Европейских сообществ. -1970. - №317.
30. Конвенция Международной организации труда № 26 «О процедуре установления минимальной заработной платы» от 16.06. 1928 г.// <http://law.edu.ru/centers/labourlaw/norm/norm.asp?normID=1263326&subID=100129253,100129256>
31. Решение Ленинского районного суда города Краснодара от 1 апреля 2011 года по делу № 2-1231/11 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 15.05.2017)
32. Решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 15 ноября 2015 года по делу № 2-8407/2012 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 15.05.2017)
33. Решение Усть–Илимского городского суда от 20 января 2017 года по делу № 256-154 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 17.05.2017)

34. Решение Ленинского район суда Кировской области от 20 октября 2016 года по делу № 1276–16 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 19.05.2017)
35. Решение Заводского районного суда г. Орла от 8 июля 2016 года по делу № 1-8616 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 05.05.2017)
36. Решение Ленинского районного суда города Тюмени от 13 марта 2015 года № 1-5643 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 20.05.2017)
37. Решение Яшалтинского районного суда Республики Калмыкия от 14 сентября 2015 года по делу № А-2401 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 23.05.2017)
38. Решение Советского районного суда города Орла от 2 февраля 2016 года по делу № 23117 Электронный ресурс: <http://rplbg.com/Activity/Arbitragepractice> (дата обращения 23.05.2017)

Литература

39. Баскакова, Н.И. Государственный надзор и контроль как способ защиты права на оплату труда/ Н.И. Баскакова // Вестник Забайкальского государственного университета. - 2010 - №4 - С. 59-64.
40. Бонвичини, Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? / Р. Бонвичини // Права человека. - 2005 - № 7 - С. 83-90.
41. Бурляева, В.А. Развитие системы социального партнерства в России / В. А. Бурляева // Вестник Адыгейского государственного университета. - 2013 - №1 - С. 34-41.
42. Вишневская, Н. Т. Новая стратегия занятости в странах ОЭСР / Н. Т. Вишневская // Труд за рубежом. - 2009 - № 2 - С. 3-23.

43. Воеводина, Т. Г. Проверки исполнения законодательства об оплате труда / Т.Г. Воеводина // Законность. - 2006 - №7 - С. 45-51.
44. Законодательство об охране заработной платы / под ред. С. С. Каринский, Е. Б. Фрадкин. - М.: Юрид. лит., 1976. - 156 с.
45. Катульский, Е.Д. Мотивация на рынке труда / Е.Д. Катульский // Вопросы экономики. - 2010 - № 2 - С. 92-101.
46. Контроль и надзор в Российском государстве. / под ред. В.П. Беляева. - М.: Юрайт, 2005. - 275 с.
47. Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Очерки теории трудового права: Монография / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. - СПб, 2012. - 938 с.
48. Мартынова, Т.Н., Сгибнева, О.В. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат работникам в трудовом праве Российской Федерации / Т.Н. Мартынова, О.В. Сгибнева // Вестник Костромского государственного университета. - 2016 - №1 - С. 192-195.
49. Мартынова, Т.Н., Сгибнева, О.В. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве Российской Федерации: проблемы терминологии / Т.Н. Мартынова, О.В. Сгибнева // Вестник Костромского государственного университета. - 2016 - № 5 - С. 241-244.
50. Международные трудовые нормы и трудовые право России: их соотношение и коллизии / под ред. И.В. Шестеряковой. - Саратов: Изд-во Саратовский университет, 2013. - 288 с.
51. Никитина, А.П., Саченок, Л.И. Надзор (контроль) за соблюдением трудового законодательства в РФ/ А.П. Никитина, Л.И. Саченок // Символ науки. - 2015 - №4.3 - С. 205-210.
52. Оплата труда и доходы работников / под ред. А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. - М.: торг. корпорация "Дашков и Кш", 2004. - 548 с.
53. Оплата труда и проблемы ее регулирования / под ред. Н.А.Волгина, Т.Б. Будаев. - М.: Альфа-Пресс, 2006. - 200 с.

54. Орешников, И.М, Сунарчина, М.М. О социально-экономическом назначении профсоюзов и усилении их функции социальной защиты работников/ И.М. Орешников, М.М. Сунарчина // Социально-политические науки. - 2014 - №2 - С. 36-39.
55. Основы социального партнерства: теория и политика / под ред. В.А. Михеева. - М.: Экзамен, 2011. - 448 с.
56. Остроухова, В. В. Проблемы правового регулирования оплаты труда / В.В Остроухова // Молодой ученый. - 2016 - № 6 - С. 91-95.
57. Панов, А.М. Оплата труда в России: состояние и условия формирования / А.М. Панов // Проблемы развития территории. - 2014 - №2 - С. 82-86.
58. Петров, А. Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права / Петров А. Я. // Право НИУ ВШЭ. - 2014 - № 4 - С. 62-76.
59. Пучнин, В.М., Орцханова, Т.М. Подневольное состояние человека: общетеоретические привлечение к уголовной ответственности / В.М. Пучнин, Т.М. Орцханова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2010 - №3 - С. 242-248.
60. Пшизова, Е.Н. Предупреждение преступлений, связанных с нарушением трудовых прав граждан/ Е.Н. Пшизова // Общество и право. - 2007 - №7 - С. 195-198.
61. Симонов, В. И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях / В. И. Симонов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015 - № 4 - С. 49-52.
62. Соколенко, В.В., Левин, А.А. Методические проблемы оценки эффективности деятельности государственной инспекции труда в регионах / В.В. Соколенко, А.А. Левин // Известия Дальневосточного федерального университета. - 2014 - № 8 - С. 74-86.
63. Старикова, А. М. Гарантии в трудовом праве / А. М. Старикова // Молодой ученый. - 2016 - №19 - С. 253-256.
64. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / под ред. А.Е. Пашерстник. - М.: Изд-во АН СССР, 1955. - 231 с.

65. Теория управления кадрами в рыночной экономике / под ред. Й. Хентце, Й. Метцнер. - М.: Европа-пресс, 1997. - 661с.
66. Трудовое право в вопросах и ответах. Практическое пособие / под ред. М. И. Губенко. - М.: Феникс, 2013. - 320 с.
67. Трудовое право Германии / под ред. К. С. Харина. - СПб.: СПб ГУАП, 2011. - 259 с.
68. Трудовое право России / под ред. М.О. Буяновой. - М.: Проспект, 2009. - 240 с.
69. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. И.Я. Киселева. - М.: Эксмо, 2005. - 608 с.
70. Трудовое право России, 3-е издание / под ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. - М.: Издательство Юрайт, 2012. - 648 с.
71. Трудовое право России. Краткий курс / под ред. Ю. П. Орловского. - М.: Проспект, 2013. - 544 с.
72. Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. - М.: НОРМА, 2003. - 640 с.
73. Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. М. В. Молодцова. - М.: НОРМА, 2003. - 640 с.
74. Трудовое право СССР / под ред. К.М. Варшавского. - Л.: Academia, 1924. - 180 с.
75. Трудовое право: Учебник для вузов / под ред. В.И. Миронова. - СПб.: Питер, 2011. - 864 с.
76. Трудовой договор. Цивилистические исследования. Часть 1 / под ред. Л.С. Таля. - Ярославль.: Наука, 1913. - 150 с.
77. Трудовые споры: теория и практика: учеб-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / под ред. В. В. Федина. - М.: Юрайт, 2013. - 527 с.
78. Цыпкина, И.С. Компенсации в сфере труда / Цыпкина И.С. // Актуальные проблемы российского права. - 2015 - №2 - С. 139 –144.

79. Чернявая, А.Л., Ширшова, М.М. Пути повышения эффективности организации оплаты труда / А.Л. Чернявая, М.М. Ширшова // IN SITU. - 2016 - №12 - С. 39-43.
80. Чиканова, Л. А., Нуртдинова, А. Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства / Л. А. Чиканова, А. Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. - 2010 - № 5 - С. 5–19.
81. Экономика труда / под ред М.Е. Сорокиной. - М.: Юрист, 2009. - 247 с.

Монографии, диссертации и авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

82. Рабинович-Захарин, С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права: авторефер. дис. ...канд. юрид. наук. / С.Л. Рабинович-Захарин. - Москва, 1947. - 191 с.
83. Саликова, Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: Вопросы теории и практики: автореф. дис... канд. юрид. наук. / Н. М. Саликова. - Екатеринбург, 2003. - 27 с.
84. Федорова, Е.А. Защита трудовых прав работников: автореф. дис... канд. юрид. наук / Е.А. Федорова. - Москва, 2005. - 218 с.