

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

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР ЗА ВЫПЛАТОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
ЮУрГУ – 40.03.01 – 2017 – 0131401055– Ю–453

Научный руководитель выпускной  
квалификационной работы  
доцент кафедры, к.ю.н.  
\_\_\_\_\_Дацко Н.П.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
студент группы 453  
\_\_\_\_\_Федорова А.В.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Нормоконтролер  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_Филиппова Э.М.  
\_\_\_\_\_ 2017г.

## ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Федоровой Анастасии Валерьевны

Группа Ю–453

1. Тема работы: Государственный надзор за выплатой заработной платы.

2. Срок сдачи законченной работы: 10 июня 2017 г.

3. Исходные данные к работе:

– Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Собрание законодательства РФ – 2014 – № 31 – Ст. 4398.

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

– Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294–ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Собрание законодательства РФ – 2008 – № 52 (ч.1) – Ст. 6249.

– Гузиева А.И. Минимальный размер оплаты труда как одна из государственных гарантий в сфере наемного труда / А.И. Гузиева – автореф. дис. к.ю.н. – М., 2012 – 28 с.

– Завьялов М.Ф. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде как способы защиты трудовых прав работников / М.Ф. Завьялов – автореф. дис. к.ю.н. – М., 2013 – 28 с.

– Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова – М.: Центр социально–трудовых прав – 2015 – 192 с.

– Миронова Ю.С. Сущность заработной платы / Ю.С. Миронова // Символ науки – 2016 – №7–1 – С. 50–52.

4. Перечень вопросов, подлежащих разработке:

– определить понятие и дать характеристику государственному надзору за выплатой заработной платы;

– изучить историю становления государственного надзора за выплатой заработной платы на территории РФ;

– проанализировать особенности международного регулирования данной сферы;

– определить основные виды ответственности за невыплату заработной платы на сегодняшний день;

– проанализировать порядок привлечения к административной ответственности.

5. Иллюстративный материал предусмотрен.

6. Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор темы	14.10.2016
Подбор источников	20.11.2016
Введение	17.12.2016
Глава 1	15.01.2017–01.02.2017
Глава 2	16.02.2017–15.03.2017
Заключение	24.05.2017

Руководитель работы,

доцент, к.ю.н.

\_\_\_\_\_ (Н.П. Дацко)  
(подпись) \_\_\_\_\_ 2016 г.

Автор работы, студент

группы Ю–453

\_\_\_\_\_ (А.В. Федорова)  
(подпись) \_\_\_\_\_ 2016 г.

## АННОТАЦИЯ

Федорова Анастасия Валерьевна

Тема: «Государственный надзор за выплатой заработной платы».

ЮУрГУ, Ю–453, 106 с., библиограф. список – 72 наим.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью анализа проблем реализации государственного надзора за выплатой заработной платы и определение путей совершенствования трудового законодательства в данной сфере.

В работе дается понятие надзора, выявляются признаки, отличающие его от контроля. Раскрывается история возникновения и становления Государственной инспекции труда. Большое внимание уделяется анализу порядка привлечения работодателей к административной ответственности за невыплату заработной платы. Описаны также иные виды юридической ответственности, к которым может быть привлечен работодатель.

Выпускная квалификационная работа выполнена с учетом изменений трудового законодательства. Теоретические положения проиллюстрированы примерами из практики правоприменения.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1 ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ.....	9
1.1 Становление и развитие государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в Российской Федерации.....	9
1.2 Международное регулирование организации надзора.....	22
1.3 Понятие и характеристика заработной платы.....	33
ГЛАВА 2 НАДЗОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА.....	42
2.1 Государственный надзор за предоставлением гарантий по оплате труда.....	42
2.2 Ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.....	58
2.3 Порядок привлечения к административной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы.....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	87
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	92
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	101

## ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, а также человека. Кроме того, она представляет собой важный элемент любого трудового правоотношения. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятий рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

Однако не всегда заработная плата выплачивается работодателем вовремя. С целью устранения таких правонарушений Государственная инспекция труда осуществляет надзорную деятельность за своевременной оплатой труда. Так, в 2016 году общая сумма произведенных по требованию инспекторов Гострудинспекции в Челябинской области выплат задержанной заработной платы составила свыше 842 млн. рублей (в 2015 году свыше 1 млрд. 481 млн. рублей) в отношении 35967 работников (в 2015 году в отношении 71221 работников)<sup>1</sup>. По данным Гострудинспекции в Челябинской области по состоянию на 01.01.2017 г. просроченная задолженность по выплате заработной платы в Челябинской области составляла 121054,89 тыс. рублей в отношении 3367 работников. В Реестре организаций, имеющих задолженность по заработной плате, который формируется Гострудинспекцией и публикуется на официальном сайте, к концу отчетного периода имелись данные о 64 предприятиях и организациях имевших (и погасивших) или имеющих в 2016 году долги по заработной плате работников. Согласно статистике Государственной инспекции труда в Челябинской области по результатам проверок в 2016 году в органы прокуратуры и следствия направлено 207 материалов для решения вопроса о

---

<sup>1</sup> Государственная инспекция труда в Челябинской области – 2016 – // [Электронный ресурс]: // <https://git74.rostrud.ru/list>.

привлечении к уголовной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях трудового законодательства. Для сравнения в 2015 году – 158 материалов. Из них в связи с нарушениями законодательства об оплате труда – 16 материалов, в 2015 году – 10 материалов. Уголовные дела в 2016 году возбуждались в связи с нарушениями законодательства об оплате труда – 5 материалов (в 2015 году уголовные дела не возбуждались).

В процессе изучения данных отличий использовалась учебная и научная литература таких авторов, рассматривающих проблемы правового регулирования надзорной деятельности за своевременной оплатой труда в России как Т.Я. Валетов, А.Ю. Володин, М.Ф. Завьялов, Н.Л. Лютов, Ю.П. Орловский и другие авторы. Следует отметить, что тема достаточно освещена в юридической литературе лишь в свете прошлых лет, то есть труды авторов написаны с учетом социалистического трудового права. Современных научных работ по проблематике правового регулирования надзорной деятельности Государственной инспекции труда за выплатой заработной платы не так много. Таким образом, можно отметить важность продолжения исследования данного вопроса с учетом современных изменений, происходящих в России, что и подтверждает актуальность темы дипломного исследования.

Цель дипломного исследования – комплексный анализ надзорной деятельности за выплатой заработной платы Государственной инспекцией труда.

Достижение поставленной цели будет достигаться за счет решения промежуточных задач. В их число входят:

- раскрытие понятия и характеристики государственного надзора за выплатой заработной платы;
- изучение истории становления государственного надзора за выплатой заработной платы на территории РФ;
- анализ особенностей международного регулирования данной сферы;

- определение основных видов юридической ответственности за невыплату заработной платы на сегодняшний день;

- анализ порядка привлечения к административной ответственности работодателей.

- анализ судебной практики по вопросам привлечения к юридической ответственности за невыплату заработной платы.

При проведении исследования нами были использованы методы историзма и сравнительно – сопоставительный, что позволило достоверно изучить имеющуюся информацию и сделать соответствующие выводы.

Объектом исследования данной работы являются общественные отношения, возникающие при осуществлении надзорной деятельности Государственной трудовой инспекцией.

Предметом данной работы являются нормы права, регламентирующие порядок деятельности Государственной трудовой инспекции, порядок привлечения к юридической ответственности.

В работе использовалась учебная и научная литература по трудовому праву, материалы печатных СМИ, нормативная правовая база Российской Федерации, а также собственные разработки автора.

Практическая значимость дипломного исследования обуславливается возможностью использования полученных данных в высших и средних учебных заведениях при изучении темы «заработная плата», «надзорная деятельность Государственной инспекции труда», а также руководителям предприятий при возникающих трудовых вопросах по данной теме.



# ГЛАВА 1 ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

## 1.1 Становление и развитие государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в Российской Федерации

История государственного надзора в области трудовых отношений берет свое начало в конце XIX века, в момент издания закона 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». Данный акт касался не только рабочего времени малолетних, но также благодаря нему была впервые учреждена фабричная инспекция, главной функцией которой являлся надзор за исполнением рабочего законодательства (в первую очередь, по охране труда и технической безопасности). Однако уже в те годы намечались большие трудности при создании инспекции в таком обширном государстве, как Россия. К ним можно отнести: сложность подбора и привлечения компетентных кадров, расширения надзора (в основном, из-за недостаточности денежных средств).

В этом же году было учреждено пять должностей фабричных инспекторов, один из которых являлся главным, другие 4 – окружными. Сперва было создано 2 крупных округа фабричной инспекции – Московский и Владимирский<sup>1</sup>. К 1884 году их стало уже 9, добавились Санкт-Петербургский, Харьковский, Воронежский, Виленский, Варшавский и Киевский. К концу 19 века институт фабричной инспекции был распространен во всей Европейской России и задействовал ещё 34 новых губернии. В следствие чего штат инспекции пополнился не только фабричными инспекторами, но и фабричными ревизорами. Таким образом, к 1905 г. деятельность инспекции распространяется на все производство и

---

<sup>1</sup> Володин А.Ю. Фабричная инспекция в России (1882–1904) // Отечественная история – 2007 – № 1 – С. 24.

категории работников. Она прошла сложный путь, став важным механизмом в регулировании отношений между рабочими и предпринимателями<sup>1</sup>.

Следующим этапом развития становится принятие Устава о промышленном труде 1914 г., в котором самым первым был введен раздел, посвященный надзору за промышленными предприятиями. Кроме того, устанавливалось действие инспекции, которое распространялось на рабочих горных, горнозаводских, а также фабричных предприятий (кроме казенных)<sup>2</sup>. Функции фабричной инспекции были обширными. К примеру, к ним относились следующие:

- 1) наблюдение за исполнением постановлений о занятиях малолетних рабочих и о посещении ими начальных училищ;
- 2) содействие в учреждении школ для малолетних работников;
- 3) составление протоколов о нарушениях;
- 4) контроль за соблюдением работниками и работодателями правил, определяющих их обязанности и взаимные между ними отношения;
- 5) принятие превентивных мер к предупреждению конфликтов между сторонами;
- б) иные<sup>3</sup>.

Инспекция в эти годы входила в чиновничий аппарат, являлась важной для государства. Ведь в годы войны инспектора принимали участие в планировании мобилизации промышленности. Однако через год после революции 1917 г. было принято решение упразднить фабричную инспекцию и вместо нее учредить инспекцию труда. Основной целью данной инспекции стала охрана жизни, здоровья и труда лиц, которые заняты какой-либо хозяйственной деятельностью. В рассматриваемый период вплоть до 1933 г.

---

<sup>1</sup> Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции // Экономическая история. Обозрение – 2007 – № 13 – С. 44.

<sup>2</sup> Володин А.Ю. Российская фабричная инспекция в статистической ретроспективе (1905–1914 гг.) // Экономическая история. Обозрение – 2007 – № 13 – С. 52.

<sup>3</sup> Рошин Б.Е. Инкорпорация фабрично-трудового законодательства Российской империи (к 100-летию принятия Устава о промышленном труде) // Вестник КГУ – 2013 – № 3 – С. 171.

надзор и контроль не отграничивались друг от друга. Инспектора могли легко вмешиваться в деятельность работодателей, предпринимая разнообразные меры к сокращению количества свободного предпринимательства в интересах «рабочего класса». В последующие годы происходит размежевание понятий надзор и контроль. В 1933 г. был ликвидирован Наркомтруд, все его функции были переданы профсоюзам. Инспекция труда была организована по отраслевому признаку при всех центральных комитетах профсоюзов, в таком состоянии она просуществовала вплоть до 1994 года.

В 1994 г. Президент РФ подписал Указ № 850 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда»<sup>1</sup>. Данный акт установил, что государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда осуществляется Федеральной инспекцией труда и подведомственными ей государственными инспекциями труда на местах. Кроме того, Указ определил основные принципы деятельности Рострудинспекции, а также первостепенные права (проведение проверок, наложение штрафов, посещение организаций и иные).

Также в это время был подписан Указ Президента Российской Федерации № 1504 «Об утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспекции)». Положение устанавливало, что Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции по субъектам РФ составляют «единую систему надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в организациях всех форм собственности».

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 04.05.1994 № 850 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» // Собрание законодательства РФ – 1994 – № 2 – Ст. 72 (утратил силу).

Важным этапом развития системы явилось издание в 1996 г. Указа Президента № 209 «О проверках соблюдения законодательства об оплате труда». Рострудинспекции было поручено в целях обеспечения своевременности выплаты заработной платы работникам организаций независимо от форм собственности проводить проверки соблюдения законодательства об оплате труда совместно с органами налоговой инспекции и налоговой полиции. Также им необходимо было представлять ежемесячные доклады о результатах проведенных проверок, а также мер, которые были приняты в соответствии с заключениями.

На этом нововведения не заканчиваются, в 1997 г. было принято Постановление Правительства РФ от 28.08.97 года № 1092 «О порядке использования административных штрафов, взыскиваемых в 1997 году органами Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации за нарушение законодательства РФ о труде и охране труда». В 1999 г. было принято Постановление Правительства РФ № 279 «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве» и принят важный нормативный правовой акт – Федеральный Закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» № 181<sup>1</sup> от 17 июля 1999 г., который детально регулировал правоотношения, возникающие между работодателями и работниками в области охраны труда (на сегодняшний день утратил силу). Основным направлением данного закона явилось создание таких условий труда, которые бы соответствовали требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Рассматриваемый нами Федеральный Закон № 181 в ст. 4 устанавливал «основные направления государственной политики в области охраны труда:

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 17.07.1999 № 181–ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – 1999 – № 29 – Ст. 3702 (утратил силу).

принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

государственное управление охраной труда;

государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;

содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

иные.

Важным этапом развития государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в РФ явилось введение в действие Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197–ФЗ<sup>1</sup>, в котором содержится специальная глава, посвященная надзору.

Для правильного понимания рассматриваемой темы необходимо дать определение центральному понятию «надзор». С.Ф. Гусейнова определяет надзор как «особый вид государственной управленческой деятельности, которая осуществляется специальными органами власти в отношении организационно не подчиненных им органов, предприятий, учреждений, организаций, должностных лиц и граждан по поводу исполнения ими общеобязательных норм, правил, стандартов, требований с использованием комплекса мер административного принуждения с целью предупреждения, выявления и пресечения правонарушений, восстановления установленного порядка и привлечения виновных к административной

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации – 2002 – № 1 (ч. 1) – Ст. 3.

ответственности»<sup>1</sup>. Таким образом, она выделяет следующие признаки, свойственные надзору:

- 1) осуществление данной деятельности возможно лишь уполномоченными государственными органами;
- 2) предоставление данным органам особых властных полномочий (к примеру, возможность привлечения к ответственности, предупреждение и пресечение правонарушений).

Кроме того, государственный надзор занимает первостепенное место среди способов защиты трудовых прав работников. Ведь при его осуществлении используется сила государственного воздействия, которая направлена на работодателей, их представителей<sup>2</sup>.

Ю.П. Орловский отмечает, что надзор осуществляется по отношению к неподчиненным гражданам и организациям. Контроль же употребляется для тех отношений, в которых имеется подчиненность, а также сами субъекты находятся внутри системы исполнительной власти<sup>3</sup>.

ТК РФ закрепляет следующие разновидности надзора:

государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах;

государственный энергетический надзор;

государственный санитарно–эпидемиологический надзор,

государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

КЗОТ 1971 г. также закреплял вышеуказанный перечень видов надзора, исключая первый. Однако в нем был предусмотрен общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, который осуществляется профессиональными союзами, а также общественными инспекторами и

---

<sup>1</sup> Гусейнова С.Ф. Юридическое различие государственного контроля и надзора, их функции // Символ науки – 2015 – № 5 – С. 171.

<sup>2</sup> Баскакова Н.И. Государственный надзор и контроль как способ защиты права на оплату труда // Вестник ЗабГУ – 2010 – № 2 – С. 61.

<sup>3</sup> Орловский Ю.П. Трудовое право // [Электронный ресурс]: <http://pravo-olymp.ru>.

комиссиями соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации.

На сегодняшний день надзор за соблюдением трудового законодательства могут осуществлять следующие органы:

- 1) Прокуратура РФ;
- 2) федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ;
- 3) органы местного самоуправления, осуществляющие внутриведомственный государственный контроль в отношении подведомственных им организаций.

Прокуратура РФ осуществляет государственный надзор за единообразным исполнением законодательства на территории РФ в соответствии с ФЗ от 17 января 1992 г. «О прокуратуре Российской Федерации»<sup>1</sup>. Следует отметить, что при осуществлении надзорной деятельности органы прокуратуры не подменяют другие действующие государственные органы<sup>2</sup>.

Министерство труда и социальной защиты РФ также является важным органом, осуществляющим надзор за соблюдением трудового законодательства. Минтруд России – это федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения, социального страхования (за исключением обязательного медицинского страхования), условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости населения и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы (за исключением вопросов оплаты труда), социальной защиты населения, социального обслуживания

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 17.01.1992 г. № 2202–1 «О прокуратуре РФ» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ – 1992 – № 8 – Ст. 366.

<sup>2</sup> Никитина А.П., Саченок Л.И. (Контроль) надзор органов прокуратуры за соблюдением трудового законодательства РФ // Символ науки – 2015 – № 8 – С. 205.

населения. Кроме этого, данный орган обобщает практику применения законодательства и проводит анализ реализации государственной политики в данной сфере деятельности. На уровне субъекта РФ органами исполнительной власти, регулирующими отношения в сфере труда, являются соответствующие министерства (управления, отделы), к примеру, на территории Челябинской области действует Главное управление по труду и занятости населения Челябинской Области.

Основным органом, осуществляющим федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является федеральная инспекция труда, деятельность которой строится на таких основополагающих началах как принципах законности, объективности, независимости, гласности и уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина.

Статья 354 ТК РФ закрепляет легальное определение данного органа, под которым понимается «единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда)».

Постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 утвердило Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в котором уточняется, что федеральная инспекция труда осуществляет надзорную деятельность независимо от организационно–правовой формы и формы собственности, работодателей – физических лиц, в трудовых отношениях с которыми



состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

По состоянию на 1 апреля 2017 г. в ведении Роструда находится 82 государственных инспекции труда в субъектах РФ, в том числе Государственная инспекция труда в Челябинской области. Такое построение системы определено принципом федеративного устройства РФ, который закреплен в Конституции России.

Инспектирование является основной формой надзорной деятельности государственной инспекции труда<sup>1</sup>. Согласно ст. 355 ТК РФ первостепенными задачами федеральной инспекции труда являются:

«обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Основными полномочия федеральной инспекции труда, согласно ст. 356 ТК РФ, являются:

«осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений,

---

<sup>1</sup> Филипова И.А. Защита трудовых прав в Российской Федерации // Вестник ННГУ – 2013 – № 6–1 – С. 314.

составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

анализ обстоятельства и причины выявленных нарушений, принятие мер по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

осуществление в соответствии с законодательством РФ рассмотрения дел об административных правонарушениях;

направление в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

обобщение практики применения, анализ причин нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, подготовка соответствующих предложения по их совершенствованию;

запрос у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездное получение от них информацию, которая необходима для выполнения возложенных на нее задач;

прием и рассмотрение заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушениях их трудовых прав, принятие мер по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

подготовка и публикация ежегодных докладов о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту РФ и в Правительство РФ;

направление в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ».

Рассматривая надзорную деятельность государственных инспекций труда, следует отметить, что с 1 января 2016 года по 31 декабря 2018 года малый бизнес освобождён от проведения плановых проверок на три года. Однако из этого правила есть свои исключения. В п. 9 ст. 9 Федерального закона от 26 декабря 2008 года № 294–ФЗ<sup>1</sup> установлен перечень сфер деятельности и областей, в которых сохраняется прежний режим проверок. Так, «деятельность индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, связанная с здравоохранением, образованием, социальной сферой, сферой теплоснабжения, электроэнергетики, энергосбережения и повышения энергетической эффективности», может быть проверена лишь два и более раза в три года.

Также следует отметить, что на сегодняшний день государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации реализуют проект «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей». Данный проект направлен на активизацию деятельности работодателей по соблюдению трудовых прав работников, на

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 26.12.2008 № 294–ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Собрание законодательства РФ – 2008 – № 52 (ч.1) – Ст. 6249.

обеспечение принципов социального партнерства на основе взаимной лояльности работников и работодателей, увеличение ресурса организаций (предпринимателей) за счет снижения нагрузок со стороны надзорного органа. Участниками проекта могут стать организации любых организационно–правовых форм и форм собственности, зарегистрированные в установленном порядке индивидуальные предприниматели без образования юридического лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность с использованием наемного труда. Главное условие участия – соответствие параметров деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей установленным требованиям трудового законодательства. Для участия в проекте организация (индивидуальный предприниматель) должна направить в Государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации заявление–декларацию (Приложение 1).

При положительном решении организация (индивидуальный предприниматель) включается в реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников. Работодателю вручается документ «Сертификат доверия работодателю». Владелец сертификата доверия освобождается от плановых контрольных проверок в сфере соблюдения трудового законодательства в течение четырех лет в Челябинской области<sup>1</sup> (к примеру, в Ханты–Мансийском автономном округе – Югре не будут проводиться плановые проверки по соблюдению этими работодателями трудового законодательства в течение трех лет). Согласно Постановлению Правительства РФ от 02.05.2012 № 412<sup>2</sup> федеральный государственный надзор в области защиты прав потребителей осуществляется Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав

---

<sup>1</sup> Положение об участии организаций и индивидуальных предпринимателей Челябинской области в проекте «Декларирование деятельности организаций и предпринимателей по соблюдению трудового законодательства» от 03 июня 2016 г. // [Электронный ресурс]: [https://git74.rostrud.ru/upload/iblock/821/\\_-\\_01.03\\_.pdf](https://git74.rostrud.ru/upload/iblock/821/_-_01.03_.pdf).

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 02.05.2012 № 412 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре в области защиты прав потребителей» // Российская Бизнес–газета – 2012 – № 20.

потребителей и благополучия человека. В свою очередь, Закон РФ от 07.02.1992 № 2300–1<sup>1</sup> устанавливает положения, закрепляющие совокупность мероприятий, которые могут быть проведены при осуществлении надзора. К ним относятся:

1) организация и проведение проверок соблюдения изготовителями (исполнителями, продавцами, уполномоченными организациями или уполномоченными индивидуальными предпринимателями, импортерами) требований, установленных международными договорами РФ, Законом РФ от 07.02.1992 № 2300–1, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими отношения в области защиты прав потребителей, предписаний должностных лиц органа государственного надзора;

2) применение в порядке, установленном законодательством РФ, мер пресечения нарушений обязательных требований, выдачу предписаний о прекращении нарушений прав потребителей, о прекращении нарушений обязательных требований, об устранении выявленных нарушений обязательных требований, привлечение к ответственности лиц, совершивших такие нарушения;

3) ежегодное проведение анализа и оценки эффективности федерального государственного надзора в области защиты прав потребителей;

4) ежегодная подготовка на основании результатов вышеуказанной деятельности, государственных докладов о защите прав потребителей в РФ в порядке, установленном Правительством РФ.

Таким образом, на сегодняшний день существует стройная система государственных органов, обладающая правом осуществлять надзорную деятельность за соблюдением трудового законодательства на территории РФ.

---

<sup>1</sup> Закон РФ от 07.02.1992 № 2300–1 «О защите прав потребителей» // Российская газета – 1996 – № 8.

## 1.2 Международное регулирование организации надзора

Согласно Конституции Российской Федерации<sup>1</sup> «общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью правовой системы РФ», т.е. также «участвуют» в регулировании трудовых отношений. Также следует отметить, если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то в таком случае применяются правила международного договора.

Под общепризнанными принципами международного права следует понимать такие основополагающие нормы международного права, отражающие главное содержание международного права, которые принимаются и признаются международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо в силу их императивности. Под общепризнанной нормой международного права принято понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного<sup>2</sup>.

Правовой основой регулирования надзорной деятельности является не только национальное законодательство, но и также международные правовые акты. По характеру своего содержания источники международного трудового права почти всегда носят более абстрактный и обобщенный характер, чем внутригосударственные акты. Это объясняется необходимостью применения международных актов в странах с чрезвычайно различающимися экономическими условиями, социальными, юридическими и культурными традициями.

Среди международных источников особую роль играет так называемое мягкое право, т.е. источники, не имеющие обязательной для государств

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета – 1993 – № 237.

<sup>2</sup> Международное право: учебник / Б.М. Ашавский, М.М. Бирюков, В.Д. Бордунов и др.; отв. ред. С.А. Егоров. 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут – 2014 – С. 53.

юридической силы, но являющиеся базовыми ориентирами для проведения внутригосударственной политики. Мягко–правовые положения обладают гибкостью<sup>1</sup>. К таким актам относятся рекомендации и декларации Международной организации труда, хартии Совета Европы, модельное законодательство СНГ и другие.

Основными из них являются конвенции и рекомендации, которые принимаются Международной организацией труда (МОТ)<sup>2</sup>. Данная организация начала своё существование вместе с Лигой Наций на основании Версальского договора в 1919 г. В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением в системе вновь созданной Организации Объединенных Наций. Международная организация труда имеет трехстороннюю структуру, в рамках которой представители работодателей и трудящихся имеют равный с представителями правительств голос. Международная конференция труда проводится ежегодно, и на ней принимаются минимальные международные нормы в области трудового права.

Россия является членом МОТ, что позволяет ей изучать и применять международную практику урегулирования социально–трудовых споров, развивать социальное партнерство, использовать рекомендации МОТ для совершенствования и регулирования рынка труда. Участие в деятельности МОТ помогает разрабатывать основанные на мировом опыте нормы трудового законодательства, содействует развитию предпринимательства, в том числе малых предприятий, решению проблем занятости.

Взаимодействие Российской Федерации с МОТ осуществляется в соответствии с регулярно подписываемыми Программами сотрудничества, определяющими его основные направления.

---

<sup>1</sup> Демин А.В. Феномен «Мягкого права»: Pro et Contra // Вестник ОмГУ. Серия. Право – 2014 – №4 (41) – С. 7.

<sup>2</sup> Научные концепции развития российского законодательства: Монография / Отв. ред. Т.Я. Хабриева, Ю.А. Тихомиров. 7-е изд. – М.: ИД Юриспруденция – 2015 – С. 177.

Примером нормотворческой деятельности международной организации может служить Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» от 01 июля 1949 года, которую Россия ратифицировала в 1961 году. Данная Конвенция закрепляет в ст. ст. 8–11 основной механизм охраны заработной платы, который включает в себя:

1) вычеты из заработной платы разрешаются только «при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством данной страны или устанавливаемых коллективными договорами или арбитражными решениями;

2) работники уведомляются наиболее подходящим, по усмотрению компетентных органов власти, образом о том, при каких условиях и в каких размерах могут производиться такие вычеты;

3) запрещаются всякие отчисления из заработной платы, производимые у работников в пользу работодателя, или его представителя, или какого-либо посредника (например, подрядчика или вербовщика) с целью путем прямого или косвенного вознаграждения обеспечить себе получение или сохранение работы;

4) заработная плата может явиться объектом ареста или цессии лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством;

5) заработная плата охраняется от ареста и цессии в той мере, в какой это считается необходимым для обеспечения содержания работника и его семьи;

6) в случае банкротства предприятия или его ликвидации в судебном порядке работники, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которая им причитается за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который определяется национальным



законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством<sup>1</sup>».

Конвенцию «Об охране заработной платы» сопровождает Рекомендация Международной Организации Труда от 1 июля 1949 года № 95 «Об охране заработной платы», в которой находит более детальное описание порядок удержания из заработной платы, периодичность выплаты заработной платы и др.

Кроме того, Генеральная конференция Международной организации труда в 1992 г. приняла Конвенцию № 173 и Рекомендацию № 180, посвященные защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя. Данная Конвенция<sup>2</sup> предусматривает несколько форм защиты, которые возможны для применения работником: 1) посредством привилегий; 2) при помощи гарантийных учреждений.

Так, в ст. 5 Конвенции отмечается, что «в случае неплатежеспособности предпринимателя требования трудящихся, вытекающие из трудовых отношений, защищаются на основе привилегии», т. е. таким образом, чтобы они удовлетворялись из активов неплатежеспособного предпринимателя до того, как будут удовлетворены требования непривилегированных кредиторов. Кроме того, особое внимание уделяется и видам требований работников, на которых распространяется привилегия:

1) требования по заработной плате за установленный период времени, который должен составлять не менее 3-х месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

---

<sup>1</sup> Конвенция МОТ № 95 от 1 июля 1949 г. «Об охране заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации – 1995 – № 5.

<sup>2</sup> Конвенция № 173 МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (принята в г. Женеве 23.06.1992 на 79-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // [Электронный ресурс]: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_151685](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151685).

2) требования по выплатам за оплачиваемые отпуска, право на которые возникло в связи с работой, выполненной в течение года наступления неплатежеспособности или прекращения трудовых отношений, а также в течение предшествующего года;

3) требования по суммам, причитающимся в отношении других видов оплачиваемого отсутствия на работе за установленный период времени, который должен составлять не менее 3-х месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

4) требования по выходным пособиям, причитающимся трудящимся в связи с прекращением трудовых отношений.

В рассматриваемой нами Конвенции предусматриваются и ограничения, сущность которых заключается в следующем:

1) национальное законодательство или регламенты могут ограничивать объем привилегированных требований трудящихся установленной суммой, которая должна быть не ниже социально приемлемого уровня;

2) если привилегированные требования трудящихся ограничиваются таким способом, тогда размер этой суммы должен периодически корректироваться, с тем чтобы ее стоимость сохранялась.

Раздел 3 Конвенции посвящен защите требований работников при помощи гарантийных учреждений, в котором указывается, что удовлетворение вытекающих из трудовых отношений требований трудящихся, предъявляемых предпринимателю, обеспечивается при помощи гарантийных учреждений, если оплата не может быть произведена предпринимателем ввиду его неплатежеспособности.

К таким требованиям в данном случае следует относить:

1) требования по заработной плате за установленный период времени, который должен составлять не менее восьми недель, которые предшествовали неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

2) требования по выплатам за оплачиваемые отпуска, право на которые возникло в связи с работой, выполненной в течение установленного периода, который составляет не менее шести месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

3) требования по суммам, причитающимся в отношении других видов оплачиваемого отсутствия на работе за установленный период времени, который должен составлять не менее восьми недель, которые предшествовали неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

4) требования по выходным пособиям, причитающимся трудящимся в связи с прекращением трудовых отношений<sup>1</sup>.

Наиболее подробными и предметными являются Конвенция 1947 г. № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», а также Протокол 1995 г. к ней (оба акта ратифицированы Российской Федерацией в 1998 г. Конвенция ратифицирована Федеральным законом от 11.04.1998 № 58–ФЗ и вступила в силу на территории РФ 2 июля 1999 г., Протокол к Конвенции ратифицирован Федеральным законом от 11.04.1998 № 58–ФЗ). Кроме того, важным документом является Конвенция 1969 г. № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве», которая на сегодняшний день не ратифицирована Российской Федерацией.

Прежде всего отметим, что сфера регулирования Конвенции МОТ № 81 намного шире, чем можно заключить из ее названия. Благодаря упомянутому выше Протоколу 1995 г. действие Конвенции распространено также на «деятельность в неторговой сфере услуг», под которой согласно п. 2 ст. 1 Протокола<sup>2</sup> понимается деятельность на всех категориях рабочих мест, которые не считаются промышленными или торговыми для целей Конвенции № 81.

---

<sup>1</sup> Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие –М: Проспект – 2011 – С. 30.

<sup>2</sup> Протокол Международной организации труда от 22 июня 1995 г. к Конвенции 1947 года об инспекции труда // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/2560477>.

Таким образом, инспекторы труда уполномочены проверять условия труда на предприятиях любых направлений деятельности, если только в документах о ратификации не сделано оговорок о полном или частичном исключении из сферы их компетенции органов государственного управления, гражданского и военного персонала вооруженных сил, полиции и иных служб общественной безопасности, а также уголовно-исполнительной системы (как сотрудников тюрем, так и работающих заключенных). Российская Федерация таких оговорок при ратификации не делала.

Следующий вопрос, часто возникающий при подготовке и проведении инспекционных проверок, касается конфиденциальности источника информации о нарушениях. Согласно ч. 2 ст. 358 ТК РФ инспектор обязан считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы из его сферы компетенции и воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе в том случае, если: проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы. Конвенция МОТ № 81 поддерживает идею конфиденциальности источника жалобы и дополняет эти указания, предписывая инспектору воздерживаться от сообщения о том, что инспекционное посещение каким-либо образом связано с получением указанной жалобы, не только работодателю, но и его представителю, причем независимо от наличия или отсутствия возражений со стороны жалобщика. Кроме того, Конвенция МОТ № 81 запрещает инспектору называть заявителя даже в тех случаях, когда сам заявитель против этого не возражает.

Следует отметить, что и ТК РФ, и Конвенция МОТ № 81 придают заявителю «абсолютно конфиденциальный статус». Определение данного статуса легально не определен, однако для уяснения данного положения мы можем обратиться к аналогичным нормам федерального законодательства об информации. Таким образом, под «конфиденциальностью источника» можно

понимать обязанность сохранения его в тайне, не называть его, не распространять информацию о нем и пр.

При подготовке и проведении проверок инспекция труда и сами инспекторы могут пользоваться и весьма интересным положением Конвенции МОТ № 81 о частоте проверок. Согласно ст. 16 Конвенции МОТ № 81 инспектирование может проводиться так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законодательных положений. Закон № 294–ФЗ ограничивает момент начала, частоту и спектр субъектов как плановых, так и внеплановых проверок.

Конвенция МОТ № 81 устанавливает иной критерий допустимости проверок. По смыслу положения Конвенции инспекторам следует озаботиться лишь доказательством того, что планируемая проверка необходима для такой цели как обеспечение эффективного применения соответствующих законодательных положений. В таком случае инспектировать можно любого работодателя в любое время и с любой периодичностью, которые необходимы для достижения поставленной цели.

Следует также сравнить возможность проведения проверки при совпадении предмета и субъектов проверки. Подпункт 6 п. 11 ст. 10 Закона № 294–ФЗ указывает об отказе прокуратуры в согласовании проведения внеплановой проверки в случае совпадения предмета проверки и проверяемых субъектов у нескольких проверяющих органов. Однако, если мы обратимся к положению ст. 16 Конвенции МОТ № 81, то увидим, что в данном случае закрепляется возможность игнорирования данного предписания при условии, что инспекторы располагают доказательствами необходимости и целесообразности такой проверки, независимо от того, что аналогичную проверку проводит какой–то иной контрольный орган.

Согласно ст. 12 Конвенции МОТ № 81 инспектор труда, при условии наличия у него документов, удостоверяющих его полномочия, наделен правами как в отношении собственно проведения инспекционной проверки,

так и в части понуждения работодателей к соблюдению законодательства. К первой группе можно отнести комплекс прав на беспрепятственный проход и комплекс прав на проведение проверок, контроля и расследований. Ко второй группе, соответственно, относятся предоставленное инспектору право требовать принятия мер по устранению недостатков, а также право обращаться к компетентным органам власти для принятия таких мер.

В соответствии со ст. 12 Конвенции МОТ № 81 инспектор вправе «осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые он может счесть необходимыми для того, чтобы удостовериться в эффективном соблюдении законодательных положений». Сравнение норм Конвенции МОТ № 81 и ТК РФ о праве инспектора беспрепятственно посещать работодателей в целях проведения их проверки Конвенция МОТ № 81 предлагает достаточно подробный перечень действий, охватываемых правом на инспектирование. Однако большая их часть – право задавать вопросы работодателю или персоналу предприятия, требовать ознакомления с любыми документами в целях проверки, копировать их, изымать или брать с собой для анализа образцы – предусмотрена также в ТК РФ, в Постановлении Правительства РФ № 875<sup>1</sup> и в п. 5 ст. 12 Закона № 294–ФЗ.

При этом Конвенция МОТ № 81 гармонично дополняет нормы ст. 357 ТК РФ. Так, Конвенция МОТ № 81 уполномочивает инспекторов задавать вопросы, тогда как российское законодательство устанавливает более конкретную меру возможного поведения: право получать от работодателей и их представителей документы, объяснения и информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций.

Кроме того, Конвенция МОТ № 81 предоставляет инспекторам право требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами,

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собрание законодательства Российской Федерации – 2012 – № 37 – Ст. 4995.

ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест. ТК РФ и Постановление Правительства РФ № 875 предоставляют им право запрашивать и, кроме того, безвозмездно получать от работодателей документы, объяснения и информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций.

Наконец, Конвенция МОТ № 81 предоставляет инспекторам право изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления работодателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с этой целью. Это право заметно расширяет полномочия трудовых инспекторов, установленные ТК РФ и постановлением Правительства РФ № 875, которые позволяют лишь официально изымать указанные предметы.

Согласно Конвенции МОТ № 81, инспекторы вправе взять с собой такие предметы при соблюдении единственного условия: уведомления работодателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты с целью анализа, необходимого для того, чтобы удостовериться в эффективном соблюдении законодательства. В данном случае Конвенция МОТ № 81 более детально регламентирует характер такого уведомления. В заключение Конвенция МОТ № 81 дополняет перечень прав инспектора труда правом требовать вывешивания объявлений, как это предусмотрено законодательными положениями. Содержание таких объявлений не регламентируется, что очевидным образом расширяет права инспектора. В таком случае можно предположить, что объявления будут содержать информацию, позволяющую работникам более полно разобраться в своих правах и предлагающую им эффективные и легитимные формы их защиты.

По результатам проведенной проверки инспекторы вправе как сами предпринимать определенные шаги по устранению нарушения, так и привлекать к этому иные органы государственной власти, уполномоченные на содействие исполнению законодательства о труде. Как было сказано выше, Конвенция МОТ № 81 для этих целей инспекторам предоставляет два права: право требовать принятия мер по устранению выявленных недостатков и право обращаться к компетентным органам власти для принятия мер по устранению таких недостатков.

Право требовать принятия мер по устранению выявленных недостатков Конвенция МОТ № 81 уполномочивает инспекторов труда давать распоряжения или требовать, чтобы было дано распоряжение на совершение определенных действий, которые направлены на устранение выявленных недостатков, если таковые, по их мнению, угрожают здоровью или безопасности работников. Из текста Конвенции видно, что реальной угрозы или каких-то экспертиз либо доказательств ее существования в данном случае не требуется: решение инспектора о выдаче такого распоряжения или заявление соответствующего требования будет правомерно в том случае, если оно основано на его собственном субъективном мнении. Эта сфера деятельности инспекторов труда существенно подробнее регламентируется в ст. 357 ТК РФ.

Таким образом, можно сделать вывод, что Конвенция МОТ № 81 не противоречит российскому законодательству о надзоре и контроле в сфере труда, а дополняет и развивает его в некоторых наиболее важных направлениях. Российский законодатель демонстрирует информированность о международных обязательствах нашего государства в социально-трудовой сфере.



### 1.3 Понятие и характеристика заработной платы

Согласно ст.7 Конституции РФ «Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». В рассматриваемой статье также гарантируется минимальный размер оплаты труда. Статьей 37 Основного Закона РФ закреплено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (с 1 июля 2017 г. устанавливается МРОТ в размере 7800 р.). Таким образом, Конституция РФ дважды делает акцент на МРОТ, что не совсем логично. Кроме того, ТК РФ также дублирует положения Конституции РФ, устанавливая минимальный размер оплаты труда в ст. 133 ТК РФ и закрепляя положение, согласно которому МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения<sup>1</sup>.

Рассматривая заработную плату с юридической точки зрения, то можно увидеть, что она представляет собой важный элемент любого трудового правоотношения. Легальное определение данного понятия содержится в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» 1949 г. Данная Конвенция в ст.1 определяет заработную плату как «независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд,

---

<sup>1</sup> Гузиева А.И. Минимальный размер оплаты труда как одна из государственных гарантий в сфере наемного труда: автореф. дис. к.ю.н. – М., 2012 – С.3.

который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны»<sup>1</sup>.

Понятие заработной платы также содержится в национальном законодательстве РФ. В ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) определена как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Анализируя вышеуказанную норму, можно заметить, что законодатель отождествляет понятия «заработная плата» и «оплата труда». Однако на наш взгляд данные правовые категории имеют между собой отличия, в следствие чего нельзя употреблять их как равнозначные. Понятие «заработной платы» включает в себя лишь плату за работу (осуществление определенной трудовым договором трудовой функции), поэтому является более узким. Оплата труда – широкое понятие, т.к. данное оно включает в себя установление специальных гарантий, форм и размеров. Таким образом, следует исключить употребление понятие «оплаты труда» из данной нормы.

Рассмотрев определения, данные международным актом и Трудовым Кодексом РФ, несмотря на схожесть формулировок, можно увидеть и яркое различие между ними. В Конвенции речь идёт не только об оплате выполненной работы, но и об оплате той работы, которая должна быть выполнена в будущем. Следовательно, мы можем заметить несоответствие норм российского трудового права международному. Примером такой

---

<sup>1</sup> Конвенция МОТ № 95 от 1 июля 1949 г. «Об охране заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации – 1995 – № 5.

ситуации может быть оплата труда при простое. Так, в случае простоя, согласно международной позиции, заработная плата должна выплачиваться в полном размере, т.к. это работа, которая в принципе должна быть совершена в будущем. Однако по действующему ТК РФ – простоя по вине работодателя оплачивается в размере лишь двух третей средней заработной платы работника и не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя по независящим от сторон обстоятельствам<sup>1</sup>.

Также необходимо заметить, что несмотря на различия в определениях, на практике реализуется такая оплата труда как «аванс». В современном ТК РФ не содержится определения данного понятия. Однако, если исходить из буквального понятия аванса, то под ним можно понимать предоплату, производимую работодателем в счет будущей работы (т.е. оплата за неотработанное еще время), которая зачастую выплачивается за первую половину месяца. На практике же аванс выплачивается уже за выполненную работу, что не соответствует смыслу данного термина. Для разрешения данной ситуации предлагаем закрепить понятие авансирования в ТК РФ. Кроме того, необходимо закрепить положение, которое бы соответствовало международному праву. Так, выплату аванса за выполненный в будущем труд можно установить для категории работников, которые относятся к малообеспеченному населению. Назначение выплаты аванса в таком случае необходимо устанавливать по личному заявлению заинтересованного работника. Сумму же уплачиваемого аванса следует ограничить максимальной отметкой в 50 % от заработной платы соответствующего работника.

Изучив и проанализировав международное понятие, можно вычленить из него признаки, которые характерны для заработной платы:

---

<sup>1</sup> Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография – М.: Центр социально–трудовых прав – 2015 – С. 106.

1) заработная плата всегда представляет собой вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу) и труд;

2) размер и условия выплаты такого вознаграждения всегда должно быть установлено соглашением сторон или законодательством данного государства;

3) вознаграждение должно быть выплачено работодателем (это его обязанность, вытекающая из письменного или устного договора)<sup>1</sup>.

Существует также иное противоречие определения «заработной платы», установленного ТК РФ, определению, которое содержится в Конвенции МОТ № 95. Данное противоречие проявляется в том, что российская норма закрепляет в понятии не только вознаграждение за труд, но и также выплаты компенсационного характера. Ю.П. Орловский считает, что данные выплаты были ошибочно включены в понятие заработной платы, т.к. «их целевое назначение принципиально отличается от вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством»<sup>2</sup>. Вследствие этого определение заработной платы, содержащееся в ТК РФ, является объёмным по своему содержанию, сложным для восприятия, т.к. в нём определены характерные черты не только рассматриваемой категории, но и также даются определения компенсационных и стимулирующих выплат.

Кроме этого, по нашему мнению, определение, данное в ТК РФ, также не содержит таких признаков заработной платы, которые бы отражали ее сущность и разницу с оплатой по гражданско-правовым договорам (договоры подряда, поручения и иные). К таким признакам можно отнести:

1) обусловленность выплаты (вследствие наличия заключенного трудового договора и реального выполнения работником трудовой функции);

---

<sup>1</sup> Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права – М.: «ЭкООнис» – 2013 – С. 8.

<sup>2</sup> Орловский Ю.П. Трудовое право / Ю.П. Орловский // [Электронный ресурс]: <http://pravo-olymp.ru>.

2) гарантированность выплаты, т.е. нельзя устанавливать размер заработной платы ниже минимального размера оплаты труда (гражданский договор не предусматривает минимальный размер оплаты);

3) систематичность выплаты (заработная плата выплачивается в определенные сроки, оплата же по гражданско–правовому договору производится разово).

Рассматривая понятие заработной платы, также можно отметить, что в отличие от оплаты по гражданско–правового договора зарплата является вознаграждением за выполнение конкретной трудовой функции вследствие наличия у работника необходимой квалификации. Также оплата по гражданскому договору носит индивидуальный характер, т.к. строится на соглашении сторон. В трудовых отношениях работник представлен, в основном, как участник коллективного труда.

Кроме юридического взгляда на понятие «заработной платы» существуют и выводы из различных экономических теорий, которые представлены в виде двух основополагающих концепций. Согласно первой концепции, разработанной А. Смитом и Л. Рикардо, под заработной платой понимается цена труда, т.е. в таком случае под трудом понимается определенный товар, который можно продать за естественную цену. Вторая концепция К. Маркса говорит о том, что заработная плата – это выражение стоимости товара «рабочая сила»<sup>1</sup>. Таким образом, под заработной платой можно понимать доход наемного работника, с одной стороны, а с другой – расходы работодателя. Кроме того, заработная плата является действенной мотивацией работников к труду.

Систематичность выплаты заработной платы закреплена в ТК РФ. Согласно ст. 136 ТК РФ, заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца, т.е. между выплатами не должно пройти больше 15

---

<sup>1</sup> Миронова Ю.С. Сущность заработной платы // Символ науки – 2016 – № 7–1 – С. 51.

календарных дней<sup>1</sup>. К примеру, если первая часть зарплаты выдается 20 числа, а вторая часть – 15, то в этом случае видно нарушение, т.к. промежуток между первой и второй выплатами составляет 25 дней, что противоречит закону. В таком случае, работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Примером может послужить постановление Ростовского областного суда от 11.03.2016 № 4А–163/2016. Согласно рассматриваемому делу ФГКУ «ЮРУПО» Минобороны России было привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ<sup>2</sup>, в связи с тем, что «в нарушение требований ч. 6 ст. 136 ТК РФ сроки выплаты заработной платы работникам ФГКУ «ЮРУПО» Минобороны России установлены временными периодами (с – по), а не конкретными днями выплаты. Так, в п. 6.6 Коллективного договора ФГКУ «ЮРУПО Минобороны России» на 2014 – 2016 годы указано: «выплата заработной платы производится в следующие сроки: за первую половину месяца согласно заявлений начальников отделов (отделений) (на основании письменного заявления работника) – с 14 по 20 число данного месяца, за расчетный месяц (вторую половину месяца) – с 3 по 7 число следующего месяца». В нарушение требований ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата работникам ФГКУ «ЮРУПО Минобороны России» за период февраль – март 2015 года выплачивалась реже чем каждые полмесяца, а именно, согласно представленным при проведении проверки расчетным документам (расчетным листкам) работников, заработная плата за февраль выплачена 27.02.2015, а часть заработной платы за март выплачена 16.03.2015, что составляет более 15 календарных дней (полмесяца)»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Письмо Роструда от 20.06.2014 № ПГ/6310–6–1 «Об установлении разных сроков выплаты зарплаты для работников различных структурных подразделений» // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/70827314>.

<sup>2</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации – 2002 – № 1 (часть I) – Ст. 1.

<sup>3</sup> Постановление Ростовского областного суда от 11.03.2016 № 4А–163/2016 // [Электронный ресурс]: <https://www.audar-info.ru>.

Следовательно, в действиях ФГКУ прослеживается совершение административного правонарушения, вследствие чего учреждение было привлечено к административной ответственности (штраф – 33000 р.).

В случае прекращения трудового договора выплата заработной платы должна производиться в день увольнения работника. Если же работник не работал в день увольнения, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. На практике возникает множество ситуаций, при которых работодатель не производит полный расчет с работником. Примером может послужить Решение по делу 2–997/2017 Дзержинского районного суда города Перми о взыскании задолженности по заработной плате. Ответчиком не было представлено доказательств выплаты данной суммы, вследствие чего суд принял решение взыскания с ООО «ЗУМК–Инжиниринг» в пользу Денисовой С.А. задолженность по заработной плате и компенсацию морального вреда<sup>1</sup>.

Заработная плата, согласно ст. 135 ТК РФ, устанавливается трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда, которые действуют у определенного работодателя. Ю.П. Орловский считает, что данная норма не является совершенной, т.к. в трудовом договоре могут быть установлены и специальные условия оплаты труда, а не только действующие у того или иного работодателя.

Следует отметить, что в главе 21 ТК РФ не имеется статьи, которая бы четко закрепляла существующие виды систем заработной платы: сдельной и повременной, а также их разновидности. Для сравнения можно привести ст. 83 КЗоТ 1971 г., в которой выделялись указанные ранее системы, что несомненно является положительной стороной советского трудового законодательства.

---

<sup>1</sup> Решение Дзержинского районного суда от 22.02.2017 № 2–997/2017 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com/court-dzerzhinskij-rajonnyj-sud-g-permi-permskij-kraj->

Рассматривая систему оплаты труда работников, необходимо определиться с тем, какой комплекс элементов она включает в себя. Принято выделять:

- тарифные ставки;
- оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премиальные выплаты<sup>1</sup>.

Для осуществления правильной оплаты по труду необходимо использование определенных показателей или критериев для оценки труда. На практике чаще всего используются два таких показателя. Первым является рабочее время, вторым – количество изготовленной продукции (оказанных услуг) или выполненные трудовые операции.

Следовательно, из данных критериев можно вывести две основных системы оплаты труда работников: повременную и сдельную. Кроме этого, принято выделять и третью (дополнительную) систему – премиальную. Однако её особенность заключается в том, что она не может существовать самостоятельно, а должна быть дополнительной к повременной или сдельной. В литературе её называют «подсистемой» и подразумевают под ней выплату премий в соответствии с локальным нормативным актом (Положением о премировании), который действует у данного работодателя. за выполнение заранее установленных показателей и соблюдение условий премирования.

Любая трудовая деятельность может быть измерена рабочим временем. Именно из-за этого труд работника можно оценивать из расчета затраченного времени на выполнение трудовой функции. При повременной системе заработная плата определяется через размер тарифной ставки (оклада, должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат,

---

<sup>1</sup> Орловский Ю.П. Трудовое право / Ю.П. Орловский // [Электронный ресурс]: <http://pravo-olymp.ru>.



а также продолжительности отработанного времени. Тарифная ставка может быть установлена в различной форме, она может быть месячной, дневной или часовой. Рассматриваемая система оплаты применяется, в основном, на рабочих местах, где невозможно определить, какое количество продукции изготовил работник, т.е. его труд не поддается нормированию. Если же установлена повременно–премиальная система труда, то она определяется через тарифную ставку (оклад, должностной оклад) и премиальные выплаты за труд работника, который отличился своей высокой эффективностью.

Сдельная система оплаты за базис берет уже не рабочее время, а количество произведенной продукции или же выполнения определенного объема работ или оказания услуг и времени на их выполнения. Данная система используется в организациях, в которых существуют количественные показатели работы, т.е. имеется реальная возможность точного нормирования. Введение сдельной системы оплаты возможно при необходимости увеличения выработки и объема выполняемой работы. В таком случае заработная плата строится на основе сдельной расценки, т.е. определяется через заработную плату за единицу продукции (работы или услуги).

## ГЛАВА 2 НАДЗОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

### 2.1 Государственный надзор за предоставлением гарантий по оплате труда

Трудовым законодательством установлен ряд правил, соблюдение которых государство гарантирует всем работникам без исключения, независимо оттого, в организации какой формы собственности они работают. Следовательно, эти правила обязательны для всех работодателей<sup>1</sup>.

Для того, чтобы рассмотреть предусмотренные ТК РФ гарантии, сперва необходимо обратиться к теории: что же понимается под гарантиями? В юридической литературе отсутствует единое определение данного понятия. Так, к примеру К.К. Гасанов считает, что гарантии представляют собой благоприятные условия, создание которых является «сердцевиной процесса обеспечения основных прав человека»<sup>2</sup>. Подобного мнения придерживается М.В. Баглай, который понимает под гарантиями правовые средства, обеспечивающие реализацию того или иного права человека и гражданина<sup>3</sup>. А.С. Мордовец отмечает, что гарантии представляют собой «объемное социально–политическое и юридическое явление», которое характеризуется, по меньшей мере, тремя моментами:

1) познавательным, т.е. гарантии позволяют раскрыть предметные теоретические знания об объекте их воздействия, получить практические сведения о социальной и правовой политике государства;

2) идеологическим, который используется политической властью в качестве средства пропаганды демократических идей внутри страны и за ее пределами; при этом настоящее состояние прав человека и гражданина может кардинально отличаться от официально провозглашённых властями

---

<sup>1</sup> Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман и др – М.: Юрайт – 2015 – С. 249.

<sup>2</sup> Гасанов К.К. Конституционный механизм защиты основных прав человека: моногр. – М.: ЮНИТИ – 2004 – С. 186–187.

<sup>3</sup> Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации – М.: НОРМА – 2006 – С. 278.

лозунгов и «обслуживать» классовые, партийные, групповые, национальные, а в некоторых случаях и личные интересы;

3) практическим, т.е. гарантии представляют собой инструмент юриспруденции, предпосылки удовлетворения социальных благ личности<sup>1</sup>.

Иными словами, под гарантиями следует понимать такие правовые средства, которые обеспечивают защиту и реализацию конституционного субъективного права.

Если обратиться к ст. 130 ТК РФ, то можно выявить систему основных государственных гарантий по оплате труда работников. Рассмотрим их более детально.

1. Величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Статьей 4 Федерального закона от 24 октября 1997 года № 134–ФЗ<sup>2</sup> предусмотрено, что величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации определяется Правительством РФ ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

Согласно ст. 1 Федерального закона от 19.12.2016 N 460–ФЗ<sup>3</sup> с 1 июля 2017 г. МРОТ составит 7800 рублей. На настоящий момент он равен 7 500

---

<sup>1</sup> Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. 2–е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ – 2001 – С. 311.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134–ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 27 октября 1997 г. – № 43 – Ст. 4904.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 19 декабря 2016 г. № 460–ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» (не вступил в силу) //Собрание законодательства Российской Федерации – 2016 – № 52 (часть V) – Ст. 7509.

рублям. В Челябинской области с 1 января 2017 года МРОТ установлен в размере 9700 рублей (внебюджетный сектор), для организаций бюджетной сферы – 7650 (с 1 января 2017 г.) и 7850 (с 1 июля 2017 г.) рублей<sup>1</sup>. За IV квартал 2016 величина прожиточного минимума на душу населения составила 9691 рублей, для трудоспособного населения – 10466 рублей, для пенсионеров – 8000 рублей, для детей – 9434 рублей. Вышеуказанные данные определены в Постановлении Правительства РФ от 30.03.2017 № 352<sup>2</sup>. В Челябинской области установлены иные показатели. Так, прожиточный минимум устанавливается для трудоспособного населения в сумме 9945 рублей, для пенсионеров – 7714 рублей, для детей – 9622 рубля<sup>3</sup>.

До настоящего времени уровень МРОТа в РФ не достиг величины прожиточного минимума<sup>4</sup>. Таким образом, на сегодняшний день МРОТ в РФ ниже, чем величина прожиточного минимума трудоспособного населения, что противоречит законодательству РФ.

Стоит отметить, что сближение минимума заработной платы с прожиточным минимумом – это одна из важнейших социально-экономических задач. Неслучайно Конвенция МОТ № 131 от 1970 г.<sup>5</sup> обращает внимание на необходимость учета условий развития экономики. Минимальная заработная плата связана с уровнем занятости населения и конкурентоспособностью предприятий. Если минимальная заработная плата

---

<sup>1</sup> Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2017 год // [Электронный ресурс]: <http://chel.szn74.ru>.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 30 марта 2017 № 352 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации – 2017 – № 15 (часть I) – Ст. 2189.

<sup>3</sup> Постановление Губернатора Челябинской области от 27 апреля 2017 г. № 92 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в Челябинской области в I квартале 2017 года» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.

<sup>4</sup> Федосеева Ю.А. Минимальный размер оплаты труда как основной инструмент государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации // Известия ОГАУ – 2015 – №1 (51) – С. 189.

<sup>5</sup> Конвенция № 131 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (Заключена в г. Женеве 22.06.1970) // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

будет повышаться без увеличения спроса на рынке труда, то такие условия могут привести к росту безработицы. Повышение размеров заработной платы без одновременного роста производительности труда подрывает конкурентоспособность предприятия и провоцирует инфляцию.

Однако следует отметить, что МРОТ устанавливается не только на федеральном уровне, но и на региональном. Так, согласно ст. 26 ТК РФ социальное партнерство осуществляется и на региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации. К примеру, на сегодняшний день МРОТ в Ханты–Мансийском авт. округе – Югра установлен в размере 15049 рублей. В 2017 году МРОТ в Хабаровском крае установлен в размере 11414 рублей, в Тульской области установлен в размере 13000 рублей. Таким образом, мы можем увидеть, что в некоторых субъектах РФ размер МРОТ выше установленного прожиточного минимума, что соответствует действующему законодательству.

2. Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.

Повышение уровня реального содержания заработной платы обеспечивается благодаря индексации заработной платы из–за роста потребительских цен на товары и услуги, которая является обязательной для реализации на практике. Своё законодательное закрепление она получила в ст. 134 ТК РФ. Индексация означает корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы. Это помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень такого снижения.

Так, «государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Таким образом обеспечивается государственная защита покупательной способности заработной платы».

Примером реализации данной нормы на практике может послужить решение № 2–3896/2016 от 8 сентября 2016 г., вынесенное Советским районным судом г. Челябинска Челябинской области. Согласно данному решению Иванова Н.В. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего профессионального образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова» о взыскании компенсации за задержку выплаты выходного пособия, индексации невыплаченного выходного пособия, компенсации морального вреда. При увольнении в соответствии со ст. 178 ТК РФ ей было выплачено пособие в размере среднего месячного заработка на период трудоустройства, однако пособие было рассчитано неверно и с ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова в пользу истицы было взыскано недоначисленное пособие в размере <данные изъяты> руб. 33 коп. Согласно представленному в материалы дела платежному поручению невыплаченная часть пособия была начислена истице. Указанное обстоятельство сторонами не оспаривалось. Доводы ответчика о том, что права истца не были нарушены, поскольку неоспариваемая часть пособия была выплачена истцу в полном объеме в установленные законом сроки, а спорная часть пособия была выплачена после вступления в законную силу решения суда, суд находит несостоятельным, поскольку право на денежную компенсацию возникает у работника соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты пособия при увольнении, что было установлено решением суда. Таким образом, с

ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация за несвоевременную выплату пособия в размере <данные изъяты> руб. 88 коп<sup>1</sup>.

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

Суть гарантии заключается в том, что государство охраняет заработную плату работника от необоснованных удержаний. Трудовой кодекс РФ закрепляет перечень случаев, при наступлении которых могут быть произведены удержания из заработной платы. Перечень этот исчерпывающий и расширительному толкованию не подлежит. Кроме того, работнику гарантируется, что при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать определенного предела, указанного в законе.

Так, согласно ч. 2 ст. 137 ТК РФ «удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если

---

<sup>1</sup> Решение от 8 сентября 2016 г. по делу № 2–3896/2016 // [Электронный ресурс]: <https://sudact.ru/regular/doc/hYgjOAJa5i6v>.

работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ».

В случаях, предусмотренных абзацами 2, 3 и 4 ч.2 ст. 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неверном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Согласно ст. 138 ТК РФ, «общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением.



Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание».

#### 4. Ограничение оплаты труда в натуральной форме.

Согласно ст. 131 ТК РФ, в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Однако доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Кроме того, «выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается».

Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2<sup>1</sup> выплата заработной платы в неденежной форме «может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

1) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 ТК РФ не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – 2004 – № 72.

вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

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

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

4) подобного рода выплаты подходят для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, причем имеется в виду, что не допускается выплата заработной платы спиртными напитками, наркотическими, токсическими, ядовитыми и вредными веществами, оружием, боеприпасами и другими предметами, на свободный оборот которых установлены запреты или ограничения;

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

5. Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

Обеспечивается данное право федеральными законами, в частности, Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)»<sup>1</sup>, которым предусмотрено, что в первую очередь удовлетворяются «требования граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни и здоровью»; во вторую очередь производятся расчеты «по

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства Российской Федерации – 2002 – № 43 – Ст. 4190.

выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору» (ст. ст. 135, 136). Количество хозяйствующих субъектов, являющихся финансово несостоятельными (банкротами), за период с 01 января 2016 года по 01 января 2017 года (ежемесячно) в Челябинской области показаны на графике 1 (Приложение 2).

Конвенция МОТ № 95<sup>1</sup> устанавливает, что «в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов. Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, подлежит выплате полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю. Очередность погашения привилегированного кредита, составляющего заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита определяется национальным законодательством».

6. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда.

Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда во всех организациях на территории РФ осуществляют органы федеральной инспекции труда. Внутриведомственный государственный контроль в подведомственных организациях производится федеральными органами исполнительной власти, органами власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства признано также за профсоюзами (ст. 370 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Конвенция МОТ № 95 от 1 июля 1949 г. «Об охране заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации – 1995 – № 5.

Ю.П. Орловский считает, что данная гарантия «не относится к институту заработной платы, а недвусмысленно отражает один из основных способов защиты трудовых прав и свобод». Именно из-за этого не случайно рассматриваемая норма получила конкретное и надлежащее правовое закрепление в разд. XIII, гл. 56–57 ТК РФ, который посвящен защите трудовых прав и свобод.

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

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы заключается в том, что он обязан выплатить работнику задержанные суммы с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (со 2 мая 2017 г. она составляет 9,25 %<sup>1</sup>) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ). Следует отметить, позитивную тенденцию реформирования трудового законодательства, т.к. вдвое возросла компенсация, которую работодатель уплачивает работнику за задержку зарплаты. Ранее она рассчитывалась исходя из 1/300 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации в день от задержанной суммы. ТК РФ предусматривает возмещение работнику и морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя.

---

<sup>1</sup> Справочная информация: «Ключевая ставка и процентная ставка рефинансирования (учетная ставка), установленные Банком России» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс по данным Банка России) // [Электронный ресурс]: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_12453/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12453/)

За невыплату заработной платы из корыстной или иной личной заинтересованности руководитель организации независимо от формы собственности несет уголовную ответственность (ст. 145.1 УК РФ). КоАП РФ в ст. 5.27 также предусматривает административную ответственность за невыплату или неполную выплату «в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо за установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством».

#### 8. Сроки и очередность выплаты заработной платы.

ТК РФ обязывает работодателя выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, сроки же «выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором». В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

При недостаточности денежных средств на счете организации для удовлетворения всех предъявленных требований очередность списания денежных средств со счета организации регулируется ст. 855 Гражданского Кодекса РФ<sup>1</sup>, предусматривающей, что «во вторую очередь производится списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчета по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору».

---

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 от 26 января 1996 г. №14 – ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации – 1996 – №5 – Ст. 410.

При выплате заработной платы работодатель «обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате».

Кроме того, в случае невыплаты заработной платы работнику, последний может обратиться в суд за защитой своих прав.

ТК РФ в ранее действующей редакции предусматривал общий срок обращения работника в суд по индивидуальным трудовым спорам, в том числе по невыплате заработной платы. Данный срок составлял три месяца, за исключением спора об увольнении (один месяц). Что касается срока исковой давности для работодателя, то его длительность – один год.

Однако судебная практика показывает, что срок, предусмотренный для работника в случае невыплаты заработной платы является слишком коротким. Это всё объясняется тем, что суд – это последняя инстанция, куда работник решается обратиться для защиты своих трудовых прав в случае отсутствия выплаты зарплаты<sup>1</sup>. Сперва работники обращаются в Государственную инспекцию труда и иные государственные органы, надеясь на их защиту.

Таким образом, срок обращения в суд работника по трудовым спорам – неоправданно короткий по сравнению с общим сроком исковой давности и является несправедливым. Ведь велик шанс отказа в правосудии, что

---

<sup>1</sup> Куренкова О. Н. Сроки обращения в суд: препятствия к защите прав работника или способ борьбы со злоупотреблением правом // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право – 2014 – №1–1 – С. 103.

противоречит нормам международного права. «Конвенция о защите прав человека и основных свобод» (г. Рим, 04.11.1950 г.) в ст. 6 закрепляет правило, согласно которому каждый в случае спора о его гражданских правах и обязанностях имеет право на справедливое и публичное разбирательство дела в разумный срок независимым и беспристрастным судом, который был создан на основании закона<sup>1</sup>. Также ст. 13 рассматриваемой конвенции предусматривает право на эффективное средство правовой защиты в государственном органе.

В настоящее время в ст. 392 ТК РФ внесены изменения, согласно которым: «...за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, последний вправе обратиться в суд в течение одного года со дня определенного срока выплаты указанных сумм (включая случаи невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении)». Такой же срок установлен, к примеру, ст. 296 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики 1999 г. для решения трудовых споров, которые связаны с денежными и другими имущественными требованиями. Таким образом, сроки исковой давности для работника и работодателя были уравнены, что несомненно говорит о повышении справедливости в сфере разрешения трудовых споров.

Если обратиться к опыту иных стран, то можно увидеть, что сроки, которые устанавливаются работникам для обращения в суд разнятся между собой. В некоторых странах (к примеру, в Республике Армения) на все требования, которые касаются заработной платы, не распространяется исковая давность, т.е. устанавливается более длительный срок по сравнению с общим, который достигает 3 лет. Следовательно, срок, в течение которого работник может обратиться в суд, неограничен во времени, что даёт возможность обращения вне временных рамок.

---

<sup>1</sup> Конвенция о защите прав человека и основных свобод: принят ЕТС 4 ноября 1950 г. № 5 // Собрание законодательства Российской Федерации – 1998 – № 20 – Ст. 2143.

Рассмотрев сложившуюся ситуацию в РФ можно говорить о том, что трудовое законодательство постепенно совершенствуется и приближается к стандартам, которые характерны для демократического общества.

Таким образом, можно сделать вывод, что задержка выплаты заработной платы признается серьезным нарушением трудовых прав работника и влечет за собой неблагоприятные последствия как для работодателя, так и для его должностных лиц<sup>1</sup>.

Работник может прибегнуть к самозащите своего права на получение заработной платы своевременно и в полном объеме (ст. 142 ТК), т.е. приостановить выполнение трудовых обязанностей до выполнения работодателем своих обязательств. Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы «не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесценением вследствие инфляционных процессов» (п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Право на приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы впервые введено ТК РФ и не всеми учеными толкуется однозначно<sup>2</sup>. Так, некоторые из них полагают, что это самостоятельное правовое явление, другие совершенно обоснованно рассматривают приостановку работы в порядке ст. 142 ТК РФ как частный случай самозащиты трудовых прав (к примеру, К.Н. Гусов, Ю.П. Орловский)<sup>3</sup>. Что позволяет отнести приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы к самозащите? Прежде всего, причина таких действий – это грубое нарушение одного из основных трудовых прав работника (ст. 21 ТК РФ). Во-вторых, направленность (или основная задача) отказа от выполнения трудовых

---

<sup>1</sup> Федорова А.В. Сроки обращения в суд о взыскании заработной платы / Современные проблемы юридической науки: Материалы XIII Международной научно-практической конференции молодых исследователей (Ч. II.) – 2017 – С. 344.

<sup>2</sup> Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации права работника на самозащиту в российском законодательстве // Вестник КрасГАУ – 2014 – № 9 – С. 230.

<sup>3</sup> Джафаров З. Самозащита трудовых прав работниками // Бизнес в законе – 2011 – № 4 – С. 145.



обязанностей – восстановление нарушенного трудового права. Третьей причиной является легитимность прекращения работы (т.е. такие действия допускаются на законодательном уровне). Указанные особенности обуславливают необходимость широкого толкования нормы ст. 379 ТК РФ, определяющей формы самозащиты трудовых прав.

В случае задержки выплаты заработной платы на 15 дней и более работник может приостановить выполнение трудовых обязанностей, письменно предупредив работодателя. Приостановка может продолжаться до выплаты причитающихся работнику денежных сумм. Этот период не оплачивается, а работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должен присутствовать на работе, если иное не установлено по соглашению сторон.

Пленум Верховного Суда РФ подчеркивает, что, исходя из нормы ст. 142 ТК РФ, приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой (п. 57 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Статья 142 ТК РФ закрепляет право работника, приостановившего работу, отсутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа. Однако он «обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления о готовности работодателя произвести выплату задержанной заработной платы» (ч. 4 ст. 142 ТК РФ).<sup>1</sup> Для некоторых категорий работников такая форма самозащиты запрещена. Ярким примером послужат государственные служащие, работники организаций, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, работники, непосредственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения, и иные.

---

<sup>1</sup> Нуртдинова А.Ф., Ю.П. Орловский Ю.П. Трудовое право России. – М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М» – 2008 – С. 299.

## 2.2 Ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы

На сегодняшний день за нарушение законодательства о труде и об охране труда предусмотрена ответственность в трех Кодексах: ТК РФ, Кодексе РФ об административных правонарушениях и Уголовном кодексе РФ. Следовательно, работодатель, который нарушает трудовое законодательство попадает под действие каждого из них.

Для детального рассмотрения каждого из видов ответственности необходимо сперва выяснить, что же понимается под юридической ответственностью?

В теории права не существует единой позиции по вопросу сущности юридической ответственности. В науке развиваются разнообразные подходы к пониманию юридической ответственности.

Так, к примеру, под юридической ответственностью следует понимать негативную реакцию государства на противоправное поведение нарушителя, которая выражается в виде санкции<sup>1</sup>. В.Н. Хропанюк считает, что «юридическая ответственность для правонарушителя состоит в применении к нему санкций правовых норм, указанных в них определенных мер ответственности»<sup>2</sup>.

Связь юридической ответственности с санкцией, бесспорно, существует, но следует отметить, что данные понятия не являются схожими. Полагаем, не следует отождествлять юридическую ответственность и санкцию, т.к. они являются разными понятиями права, которые также выражены в разных терминах. Анализируя понятие юридической ответственности следует обратиться к позиции О.Э. Лейста, который считал

---

<sup>1</sup> Пшизова Е.Н. Юридическая ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология – 2014 – №4 (148) – С. 152.

<sup>2</sup> Хропанюк В.Н. Теория государства и права –М.: Интерстиль–1997 – С. 227.

понятие ответственности по своему объему более широким понятием, нежели «применение санкций». Данный вывод следует из того, что оно включает в себя такие проблемы, как: гарантии достижения объективной истины по делу, квалификация правонарушения, применение мер пресечения (обеспечения), права лица, обвиняемого в совершении правонарушения, основания освобождения от ответственности, «состояние наказанности» при реализации штрафных, карательных санкций и ряд иных<sup>1</sup>.

Многие правоведы стали уделять серьезное внимание рассмотрению аргументов, приводимых в пользу позитивной юридической ответственности, считая такой подход достаточно перспективным в период демократизации и гуманизации правового регулирования (И.А. Алексеев, Е.А. Цишковский, Н.А. Слободчиков и др.). Позитивная (активная) ответственность зачастую понималась как «чувство ответственности» или как «ответственность наперед», обуславливающая самоконтроль, самоограничение, т.е. правомерное поведение<sup>2</sup>.

Наиболее распространенной точкой зрения является позиция, согласно которой ответственность представляет собой нормативную, обеспеченную государственным принуждением юридическую обязанность правонарушителя претерпеть какие-либо неблагоприятные последствия, содержание и процедура которых установлены законодательно. Таким образом, юридическая ответственность характеризуется следующими чертами:

1) обладание формальной определенностью, детализированностью и четкостью;

2) имеет двумя основаниями: формальное – отражение в правовой норме и фактическое – совершение правонарушения;

---

<sup>1</sup> Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву – М.: Изд-во МГУ – 1981 – С. 102–103.

<sup>2</sup> Вишневецкий А. Ф. Юридическая ответственность: некоторые аспекты теоретического осмысления в правовой науке // Вестник Пермского университета. Юридические науки – 2013 – №4 (22) – С.20.

3) основывается на государственном принуждении;

4) возникает в виде обязанности правонарушителя и выражается в осуждении и несении правонарушителем неблагоприятных правоограничений, предусмотренных, нарушенной нормой;

5) воплощается в процессуальной форме и реализуется в охранительном правоотношении ответственности.

Указанные признаки юридической ответственности являются обязательными: отсутствие хотя бы одного из них свидетельствует об отсутствии юридической ответственности и позволяет отграничивать ее от других правовых и неправовых категорий<sup>1</sup>.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что под юридической ответственностью понимается применение мер государственного принуждения к нарушителю за совершение противоправного деяния в виде лишений личного, имущественного или организационного характера. Следовательно, ответственность может наступить лишь за те деяния, которые противоречат закону, что является фактическим основанием. Субъективным же основанием применения мер ответственности является наличие вины лица, нарушившего правовые обязанности.

Для работодателей установлена обязанность исполнять нормы трудового законодательства. Так, ч. 3 ст. 11 ТК РФ устанавливает, что все «работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно–правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», а ч. 2 ст. 22 ТК РФ предусматривает первой основной обязанностью работодателя «соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых

---

<sup>1</sup> Малько А.В. Основы государства и права. – М.: КНОРУС – 2015 – С. 81.

актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора».

Согласно с. 362 ТК РФ, руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами.

Кроме того, ТК РФ предусматривает виды ответственности, которые устанавливаются ст. 419 данного закона. Так, лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. Данная норма является отсылочной, т.е. она перенаправляет нас к иным актам, таким как Гражданский Кодекс РФ, Кодекс РФ об административных правонарушениях и Уголовный Кодекс РФ.

Согласно ст. 142 ТК РФ работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Работодатель (его уполномоченные представители), допустившие: задержку выплаты работникам заработной платы, другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Именно в таком случае работодатель несет материальную ответственность перед работником.

Так, ст. 236 ТК РФ предусматривает материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. В случае нарушения работодателем «установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся

работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно». В случае неполной выплаты в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, то в таком случае размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Таким образом, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ. Обязанность же по выплате рассматриваемой денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Важно подчеркнуть, что в соответствии с п. 55 Постановления Пленума Верховного суда России от 17.03.2004 г.<sup>1</sup> работник вправе требовать индексации суммы задолженности по зарплате на уровень текущих инфляционных процессов. Кроме того, согласно ст. 237 ТК РФ, в случае причинения морального вреда работнику, работодатель обязан возместить его в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

С целью дальнейшего реформирования трудового законодательства предлагаем ввести материальную ответственность не только в качестве выплаты работодателем задержанных сумм с уплатой индексируемых

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – 2004 – № 72.

процентов, но и также с обязательной компенсацией морального вреда, сумма которого бы составляла не менее среднемесячной заработной платы работника. Кроме того, на законодательном уровне следует закрепить положение, о возможности назначения компенсации морального вреда не только судом, но и государственной инспекцией труда, расширив компетенцию органа.

Кроме того, работодатель может быть привлечен к административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Административная ответственность – это вид юридической ответственности, которая не влечет судимости. Выражается в применении к виновным гражданам, должностным лицам и юридическим лицам мер административного взыскания. Последние налагаются компетентными органами и должностными лицами государства на правонарушителей, которые им непосредственно не подчинены<sup>1</sup>.

Невыплата или неполная выплата заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений в установленный срок, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, попадает под действие ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Должностных лиц за нарушение данной нормы ждёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей, лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей; юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. В графике 2 представлены конкретные данные о суммах административных штрафов, которые были наложены на должностных лиц и юридических лиц ежемесячно с 01 января 2016 года по 01 января 2017 года в Челябинской области (Приложение 3).

---

<sup>1</sup>Авакьян С.А. Конституционный лексикон: Государственно–правовой терминологический словарь – М.: Юстицинформ – 2015 – С 42.

В случае уклонения от исполнения административного наказания, которое проявляется в неуплате административного штрафа, согласно ст. 20.25 КоАП РФ, лицо обязано оплатить административный штраф в двукратном размере суммы неуплаченного административного штрафа, но не менее одной тысячи рублей. В ином случае может быть назначен административный арест на срок до пятнадцати суток или обязательные работы на срок до пятидесяти часов. В 2016 году инспекторами труда в Челябинской области составлены и направлены в суды протоколы в отношении виновных должностных и юридических лиц за правонарушения по ч. 1 ст. 20.25 КоАП РФ – 48 протокола (по 44 судом вынесены решения).

Если юридическое лицо совершило административное правонарушение и выявлены должностные лица, по вине которых оно совершено, к административной ответственности по одной и той же норме могут быть привлечены как юридическое лицо, так и указанные должностные лица. Это следует из ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ, абз. 1 п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 № 5<sup>1</sup>.

Важное место в защите трудовых прав работников занимает уголовное законодательство, которое призвано пресекать и наказывать наиболее опасные посягательства на данные права. Так, государственный инспектор труда, который при проверке выявил деяние, обладающее признаками уголовного преступления, должен направить материалы проверки в органы прокуратуры и следствия. Согласно статистике Государственной инспекции труда в Челябинской области по результатам проверок в 2016 году в органы прокуратуры и следствия направлено 207 материалов для решения вопроса о привлечении к уголовной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях трудового законодательства. Для сравнения в 2015 году – 158 материалов. Из них в связи с нарушениями законодательства об оплате труда

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 г. № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Российская газета – 2005 – № 80.



– 16 материалов, в 2015 году – 10 материалов. Уголовные дела в 2016 году возбуждались в связи с нарушениями законодательства об оплате труда – 5 материалов (в 2015 году уголовные дела не возбуждались).

В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы». Поэтому невыплата заработной платы и иных выплат является одним из нарушений конституционных прав гражданина. Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица несут уголовную ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст. 145.1 УК РФ)<sup>1</sup>.

Содержанием объективной стороны преступления является бездействие, которое проявляется в виде невыплаты свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат. Частью 1 рассматриваемой статьи установлена ответственность за частичную невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат свыше трех месяцев. Таким образом, срок является первостепенным условием объективной стороны состава преступления, т.е. задолженность по указанным выплатам с момента установленного срока первоначальной выплаты должна достигать минимум 3 месяцев. В соответствии с примечанием к ст. 145.1 УК РФ под частичной невыплатой рассматриваемых выплат следует понимать осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы. Квалифицированный состав преступления (ч. 2 рассматриваемой статьи) образует полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных

---

<sup>1</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63–ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации –1996 – № 25 – Ст. 2954.

законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Часть 3 рассматриваемой статьи устанавливает ответственность за совершение деяний, которые предусмотрены ч. ч. 1 и 2 статьи, в случае, если в их результате наступили тяжкие последствия. Для наличия объективной стороны данного состава также необходимо и наличие причинной связи между деянием, которое было совершено, и наступившими последствиями.

Привлечение работодателя к уголовной ответственности возможно только при наличии у него корыстной или любой другой личной заинтересованности, которыми была вызвана задержка зарплаты. Например, если доказано, что руководитель допускал нецелевое использование денежных средств, предназначенных для оплаты труда работников.

Понятие тяжких последствий легально не закреплено, т.е. оно не конкретизировано в нормативном правовом акте и носит оценочный характер. К примеру, это может быть уничтожение или повреждение имущества, утрата трудоспособности, заболевание, инвалидность, вред здоровью, смерть человека и др. Состав невыплаты будет только в том случае, если невыплата имела место при наличии реальной возможности осуществить выплату заработной платы и т.д. В противном случае состав рассматриваемого преступления отсутствует. Следует также обратить внимание на то обстоятельство, что объективная сторона невыплаты заработной платы осуществляется путем бездействия в течение свыше двух или трех месяцев подряд. Поэтому объективная сторона будет отсутствовать, например, тогда, когда до достижения двухмесячного срока производится выплата заработной платы и т.д., а затем выплаты вновь не осуществляются. Таким образом, факт выплаты прерывает установленный законом срок невыплаты. Однако также следует учесть, что при определенных

обстоятельствах полная невыплата заработной платы и иных выплат может преобразоваться в невыплату частичную.

Примером судебной практики может послужить дело № 1–21/2017, которое рассматривалось мировым судьей судебного участка № 8 Центрального района г. Челябинска. Так, Бессчетнов В.М., являясь руководителем акционерного общества торгово–промышленная компания «ПОЛАР», совершил полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы, из корыстной и иной личной заинтересованности при следующих обстоятельствах.

В период с 16 января 2014 года по 16 мая 2016 года, действуя умышленно, в нарушение статей 22, 136 ТК РФ, регулирующих сроки и порядок выплаты заработной платы, действуя из корыстной заинтересованности, выразившейся в желании улучшить деятельность АО ТПК «ПОЛАР» до уровня, при котором организация приносила бы прибыль, а он, как директор и единственный учредитель в одном лице, получал бы высокую заработную плату и дивиденды от деятельности организации, а также из иной личной заинтересованности, выразившейся в стремлении поддержать собственный престиж как руководителя в глазах трудового коллектива, и в связи с личным мнением о том, что ниже перечисленные сотрудники не в полном объеме выполняли свои трудовые функции, на основании чего, они бы незаслуженно получали полный размер причитающейся им заработной платы, располагая денежными средствами, незаконно не выплачивал заработную плату 19 сотрудникам.

Изучив материалы уголовного дела, квалифицирует действия Бессчетнова В.М. по ч. 2 ст. 145.1 УК РФ и приговаривает признать Бессчетнова Валерия Михайловича виновным в совершении

преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145.1 УК РФ и назначить наказание в виде штрафа в сумме 100000 (сто тысяч) рублей<sup>1</sup>.

Преступления данной категории отнесены к подследственности Следственного комитета РФ. Деяние, предусмотренное ст. 145.1 УК РФ, посягает на обширный круг конституционных прав и свобод граждан, именно поэтому основной задачей правоохранительных органов является предупреждение и пресечение таких преступлений. В момент решения вопроса о возбуждении уголовного дела следует обязательно убедиться, что руководитель не привлечен органами Государственной инспекции труда либо другими уполномоченными органами к административной ответственности за невыплату заработной платы по ч.6 ст.5.27 КоАП РФ, и вынесенное постановление о привлечении к административной ответственности не вступило в законную силу.

В п. 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»<sup>2</sup> указано, что постановление несудебных органов по делу об административном правонарушении, которое вступило в законную силу, обжалованию в порядке надзора не подлежит. Значит, можно сделать вывод, что в случае пропуска предусмотренных ст. 30.3 КоАП РФ сроков на обжалование постановления несудебного органа по делу об административном правонарушении оно в порядке надзора отменено быть не может.

Следовательно, в рассматриваемой ситуации следственные органы при возбуждении уголовного дела, несмотря на наличие признаков преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, могут столкнуться с некоторыми трудностями на практике. Так, прокурор будет обязан принести в суд или

---

<sup>1</sup> Решение судебного участка №8 Центрального района г. Челябинска 27 марта 2017 года № 1–21/2017 от // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-8-centralnogo-rajona-g-chelyabinska-s/act-238145151>.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 г. № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Российская газета – 2005 – № 80.

вышестоящему должностному лицу протест на вступившее в законную силу постановление по делу об административном правонарушении, приложив ходатайство о восстановлении пропущенного срока.

О принесении прокурором протеста должно быть извещено лицо, в отношении которого вынесено постановление, которое, «получив информацию о намерении правоохранительных органов возбудить в отношении его уголовное дело, может скрыться от органов предварительного следствия, принять меры к уничтожению доказательств», причем на этой стадии какие-либо эффективные меры по сбору доказательств преступления применить невозможно, так как уголовное дело еще не возбуждено. Наконец, в том случае если суд не отменит постановление по делу об административном правонарушении (в том числе по мотивам пропуска срока на его обжалование), виновный в совершении преступления избежит уголовной ответственности за содеянное.

Таким образом, на настоящий момент к работодателю могут быть применены несколько видов юридической ответственности. Однако наиболее частоприменяемой является административная ответственность.

### 2.3 Порядок привлечения к административной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы

На настоящий момент в РФ действует Федеральный Закон от 26 декабря 2008г. № 294–ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Данный закон предусматривает порядок проведения проверок юридических лиц, а также индивидуальных предпринимателей органами государственной власти.

Основная цель принятия ФЗ № 294 – это защита прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного

контроля. Для определения порядка привлечения к административной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы необходимо рассмотреть проведение проверок со стороны трудовой инспекции.

Кроме данного закона инспекторы в своей деятельности также руководствуются:

– Конвенцией Международной организации труда № 81 об инспекции труда (1947) и Протоколом к ней (1995);

– Положением о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утв. постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875;

– Методическими рекомендациями по применению должностными лицами государственных инспекций труда Закона № 294–ФЗ, утв. приказом Роструда от 24.01.2011 № 14<sup>1</sup>.

Контроль, осуществляемый трудовой инспекцией, может выражаться в форме проверок, выдачи предписаний, а также рассмотрения дел об административных правонарушениях.

В Законе № 294 закреплено легальное определение проверки, под которой понимается «совокупность проводимых органом государственного контроля (надзора) или органом муниципального контроля в отношении юридического лица, индивидуального предпринимателя мероприятий по контролю для оценки соответствия осуществляемых ими деятельности или действий (бездействия), производимых и реализуемых ими товаров

---

<sup>1</sup> Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 24 января 2011 г. № 14 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению должностными лицами Роструда и его территориальных органов положений Федерального закона от 26 декабря 2008 года № 294–ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» при осуществлении надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Журнал «Библиотека инженера по охране труда» – 2015 – № 6.

(выполняемых работ, предоставляемых услуг) обязательным требованиям и требованиям, установленным муниципальными правовыми актами».

Предметом осуществляемого уполномоченными должностными лицами Роструда и его территориальных органов государственного надзора в установленной сфере деятельности является «соблюдение работодателями в процессе осуществления ими хозяйственной деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соответствие сведений, содержащихся в представляемых ими в установленном порядке уведомлениях о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям, а также проведение мероприятий по предотвращению причинения вреда жизни и здоровью работников и нарушения их трудовых прав»<sup>1</sup>.

Проверки, проводимые трудовой инспекцией, могут быть плановым и внеплановыми. Плановая документарная проверка проводится по месту расположения территориального органа Роструда.

Плановая выездная проверка проводится «по месту нахождения юридического лица, месту осуществления деятельности индивидуального предпринимателя и (или) по месту фактического осуществления их деятельности». Плановой является проверка, проводимая трудовой инспекцией с определенной периодичностью и только на основании утвержденного плана. Периодичность проведения такой проверки должна быть не чаще чем один раз в 3 года (ч. 2, ч. 3 ст. 9 Закона № 294–ФЗ). О проведении плановой проверки юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, в отношении которых проводится

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 октября 2012 г. № 354н г. Москва «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»// Российская газета – 2013 – №6044 (68).

проверка, уведомляются уполномоченными должностными лицами территориального органа Роструда «не позднее трех рабочих дней до начала ее проведения посредством направления копии распоряжения о начале проведения плановой проверки заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или иным доступным способом», в противном случае результаты такой проверки могут быть отменены по заявлению проверяемого лица.

Основанием для включения в ежегодный план проверок является «истечение трех лет со дня:

- 1) государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя;
- 2) окончания проведения последней плановой проверки юридического лица или предпринимателя;
- 3) начала осуществления юридическим лицом (или индивидуальным предпринимателем) предпринимательской деятельности в соответствии с представленным в уполномоченный Правительством РФ в соответствующей сфере федеральный орган исполнительной власти уведомлением о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности в случае выполнения работ или предоставления услуг, требующих представления указанного уведомления» (ч. 8 ст. 9 Закона №294–ФЗ, п. 35 Административного Регламента № 354Н).

Ежегодный план проверок не позднее 31 декабря года, предшествующего году проведения плановых проверок, размещается на официальном сайте (<http://www.rostrud.ru>) Гострудинспекции соответствующего субъекта РФ, а также на официальном сайте (<http://plan.genproc.gov.ru/>) Генеральной прокуратуры РФ в сети «Интернет» (ч. 5, ч. 7, ч. 7.2 ст. 9 Закона № 294–ФЗ). В нем помимо сведений о юридических лицах и индивидуальных предпринимателях, которые намерена



проверить трудовая инспекция в течение года, также указываются дата начала и сроки её проведения (п. 3 ч. 4 ст. 9 Закона № 294–ФЗ).

Внеплановой же является проверка, проводимая трудовой инспекцией независимо от времени проведения предыдущей проверки при возникновении соответствующих оснований. Периодичность проведения такой проверки никак не регламентируется законом. Проверяемые лица в данном случае должны быть уведомлены не менее чем за 24 часа до ее начала любым доступным способом. В остальных случаях предварительно уведомлять работодателя о проведении внеплановой выездной проверки инспектор не должен (ч. 16 ст. 10 Закона № 294–ФЗ, п. 72 Административного регламента № 354н, ч. 9 ст. 360 ТК РФ).

Форма проведения плановой и внеплановой проверки может проводиться в форме документарных и выездных.

Самым распространенным видом ответственности, к которому привлекаются работодатели по результатам проведения проверок, является административная ответственность в виде наложения административного штрафа по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ:

на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей;

на юридических лиц в размере от 30 000 до 50 000 рублей.

По результатам проведенной проверки в случае выявления нарушений должностные лица органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, проводившие проверку, обязаны принять следующие меры:

- 1) выдать предписание об устранении выявленных нарушений с обязательным указанием сроков их устранения и (или) о проведении мероприятий по предотвращению причинения вреда жизни, здоровью людей, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов РФ, безопасности государства, имуществу физических и юридических лиц, государственному

или муниципальному имуществу, предупреждению возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также других мероприятий, предусмотренных федеральными законами;

2) принять меры по контролю за устранением выявленных нарушений, их предупреждению, предотвращению возможного причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов РФ, обеспечению безопасности государства, предупреждению возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также меры по привлечению лиц, допустивших выявленные нарушения, к ответственности;

3) незамедлительно принять меры по недопущению причинения вреда или прекращению его причинения вплоть до временного запрета деятельности юридического лица, его филиала, представительства, структурного подразделения, индивидуального предпринимателя в порядке, установленном Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП), отзыву продукции, представляющей опасность для жизни, здоровья граждан и для окружающей среды, из оборота и довести до сведения граждан, а также других юридических лиц, индивидуальных предпринимателей любым доступным способом информацию о наличии угрозы причинения вреда и способах его предотвращения;

4) решить вопрос о возбуждении дела об административном правонарушении в отношении юридического лица, индивидуального предпринимателя, их должностных лиц в пределах компетенции органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, проводившего проверку<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Изюмова Е.С. Предписание как акт применения права органов государственного контроля (надзора) и муниципального контроля при осуществлении своих полномочий // Вестник ЧелГУ – 2015 – №13 (368) – С.74.

В соответствии со ст. 357 ТК РФ при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, государственный инспектор труда вправе выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению<sup>1</sup>. Указанное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 дней с момента его получения работодателем или его представителем.

Согласно ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ в случае невыполнения в установленный срок или ненадлежащего выполнения законного предписания государственного инспектора труда, такое деяние влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до двухсот тысяч рублей. В 2016 году госинспекторами труда составлены и направлены в суды протоколы в отношении виновных должностных и юридических лиц за правонарушения по ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ – 19 протоколов.

Административное преследование нарушителей является одной из наиболее важных функций в механизме государственного принуждения. Целями такой формы преследования лиц, нарушающих установленный публичными властными структурами порядок, являются как наложение разумного, соответствующего степени общественной опасности совершенного проступка наказания на виновных лиц в рамках реализации принципа неотвратимости ответственности, так и предупреждение совершения подобных и иных правонарушений, включая преступления, привлекаемым к ответственности лицом, а также иными лицами.

---

<sup>1</sup> Завьялов, М.Ф. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде как способы защиты трудовых прав работников: автореф. дис. к.ю.н. – М., 2013 – С.18.

Порядок привлечения лица к административной ответственности представляет собой совокупность определенных стадий, которые включают в себя:

1. возбуждение дела об административном правонарушении;
2. рассмотрение дела об административном правонарушении;
3. обжалование (факультативная стадия).

Возбуждение дела об административном правонарушении проводится в соответствии с гл. 28 КоАП РФ. Возбуждение дела об административном правонарушении происходит при обнаружении обстоятельств, указывающих на наличие события административного правонарушения, в результате чего составляется протокол об административном правонарушении, который вместе с другими материалами административного дела направляется для рассмотрения в соответствующий административный орган.

Поводами к возбуждению дела об административном правонарушении являются:

1) непосредственное обнаружение должностными лицами, уполномоченными составлять протоколы об административных правонарушениях, достаточных данных, указывающих на наличие события административного правонарушения;

2) поступившие из правоохранительных органов, а также из других государственных органов, органов местного самоуправления, от общественных объединений материалы, содержащие данные, указывающие на наличие события административного правонарушения;

3) сообщения и заявления физических и юридических лиц, а также сообщения в средствах массовой информации, содержащие данные, указывающие на наличие события административного правонарушения

Должностным лицом, уполномоченным составлять протоколы об административных правонарушениях, согласно п. 16 ч.2 ст. 28.3 КоАП РФ являются «должностные лица органов, осуществляющих федеральный

государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и их территориальных органов». Таким органом является Роструд. Согласно ст. 23.12 КоАП РФ от имени Роструда рассматривать дела об административных правонарушениях «вправе:

1) главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

2) руководители структурных подразделений федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – главные государственные инспектора труда, их заместители;

3) главные государственные инспектора труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

4) руководители структурных подразделений соответствующих государственных инспекций труда – главные государственные инспектора труда, их заместители;

5) главные государственные инспектора труда соответствующих государственных инспекций труда;

6) главные государственные инспектора труда;

7) старшие государственные инспектора труда;

8) государственные инспектора труда».

Также дело об административном правонарушении, предусмотренном ст. 5.27 КоАП РФ может возбудить прокурор или заместитель прокурора. Возможность возбуждения дела по статье 5.27 КоАП РФ вытекает из ч. 1 ст. 28.4 КоАП РФ, в которой предусмотрено право прокурора возбудить дело о любом административном правонарушении при осуществлении надзора за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории России.

О совершении административного правонарушения составляется протокол немедленно после выявления совершения данного правонарушения. Согласно КоАП РФ в протоколе об административном правонарушении указываются «дата и место его составления, должность, фамилия и инициалы лица, составившего протокол, сведения о лице, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении, фамилии, имена, отчества, адреса места жительства свидетелей и потерпевших, если имеются свидетели и потерпевшие, место, время совершения и событие административного правонарушения, статья КоАП РФ или закона субъекта Российской Федерации, предусматривающая административную ответственность за данное административное правонарушение, объяснение физического лица или законного представителя юридического лица, в отношении которых возбуждено дело, иные сведения, необходимые для разрешения дела». Во время составления протокола об административном правонарушении участникам должны быть разъяснены их права и обязанности, которые предусмотрены КоАП РФ (в протоколе должна быть сделана отметка об этом). Кроме того, физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, должна быть предоставлена возможность ознакомления с протоколом об административном правонарушении. Указанные лица вправе представить объяснения и замечания по содержанию протокола, которые прилагаются к нему. Протокол об административном правонарушении подписывается составившим его должностным лицом, физическим лицом или законным представителем юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении. Если лица отказываются подписывать протокол, то в нем должна быть совершена соответствующая запись.

В случае, если требуется дополнительное выяснение обстоятельств дела либо данных о физическом лице или сведений о юридическом лице, в отношении которых возбуждается дело об административном правонарушении, протокол об административном правонарушении составляется в течение двух суток с момента выявления административного правонарушения. В случае проведения административного расследования протокол об административном правонарушении составляется по окончании расследования.

Копия протокола об административном правонарушении направляется лицу, в отношении которого он составлен, в течение трех дней со дня составления указанного протокола. Согласно ст. 28.8 КоАП РФ «протокол об административном правонарушении направляется судьбе, в орган, должностному лицу, уполномоченным рассматривать дело об административном правонарушении, в течение трех суток с момента составления протокола (вынесения постановления) об административном правонарушении». Таким образом, согласно ст. 23.12 КоАП РФ Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) правомочна рассматривать такие дела. Рассмотрение дела об административном правонарушении проводится в соответствии с главой 29 КоАП РФ. При подготовке к рассмотрению дела об административном правонарушении должностное лицо должно выяснить такие вопросы:

- 1) относится ли к его компетенции рассмотрение данного дела;
- 2) есть ли обстоятельства, которые исключают возможность рассмотрения данного дела должностным лицом или исключают производство по делу полностью;
- 3) правильно ли составлены протокол об административном правонарушении и другие протоколы, предусмотренные КоАП РФ, а также верно ли оформлены иные материалы дела;

5) достаточно ли имеющихся по делу материалов для его рассмотрения по существу;

6) имеются ли ходатайства и отводы.

Дело об административном правонарушении рассматривается в пятнадцатидневный срок со дня получения протокола об административном правонарушении и других материалов дела либо материалов, полученных с применением работающих в автоматическом режиме специальных технических средств, имеющих функции фото- и киносъемки, видеозаписи, или средств фото- и киносъемки, видеозаписи.

В случае поступления ходатайств от участников производства по делу об административном правонарушении либо в случае необходимости в дополнительном выяснении обстоятельств дела срок рассмотрения дела может быть продлен, но не более чем на один месяц. О продлении указанного срока выносится мотивированное определение.

По результатам рассмотрения дела об административном правонарушении выносится определение:

1) о передаче дела судье, в орган, должностному лицу, уполномоченным назначать административные наказания иного вида или размера либо применять иные меры воздействия в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2) о передаче дела на рассмотрение по подведомственности, если выяснено, что рассмотрение дела не относится к компетенции рассмотревших его судьи, органа, должностного лица.

Такое определение подписывается должностным лицом, вынесшим определение. Кроме того, по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении может быть вынесено постановление:

1) о назначении административного наказания;

2) о прекращении производства по делу об административном правонарушении.



В таком постановлении должны быть «указаны:

- 1) должность, фамилия, имя, отчество должностного лица;
- 2) дата и место рассмотрения дела;
- 3) сведения о лице, в отношении которого рассмотрено дело;
- 4) обстоятельства, установленные при рассмотрении дела;
- 5) статья КоАП РФ или закона субъекта РФ, предусматривающая административную ответственность за совершение административного правонарушения, либо основания прекращения производства по делу;
- 6) мотивированное решение по делу;
- 7) срок и порядок обжалования постановления».

В случае наложения административного штрафа в постановлении обязательно должна быть обозначена информация о получателе штрафа, которая необходима в соответствии с правилами заполнения расчетных документов на перечисление суммы административного штрафа, а также информация о сумме наложенного административного штрафа.

Согласно ст. 29.11 КоАП РФ «постановление по делу об административном правонарушении объявляется немедленно по окончании рассмотрения дела. В исключительных случаях по решению лица (органа), рассматривающего дело об административном правонарушении, составление мотивированного постановления может быть отложено на срок не более чем три дня со дня окончания разбирательства дела, при этом резолютивная часть постановления должна быть объявлена немедленно по окончании рассмотрения дела». Днем изготовления постановления в полном объеме является день его вынесения. Копия окончательного постановления вручается под расписку физическому лицу, или законному представителю физического лица, или законному представителю юридического лица, в отношении которых оно вынесено, а также потерпевшему по его просьбе либо может быть выслано вышеуказанным лицам по почте заказным

почтовым отправлением в течение трех дней со дня вынесения постановления.

В случае выявления по результатам проверки нарушений, содержащих признаки преступлений, предусмотренных ст. 145.1 УК РФ, для рассмотрения вопроса о возбуждении уголовного дела в отношении виновных должностных лиц работодателя инспектор труда направляет материалы проверки в Следственный комитет РФ.

Постановление о назначении административного наказания по ст. 5.27 КоАП РФ можно обжаловать. В большинстве случаев такое постановление рассматривается и назначается наказание государственным инспектором труда. Таким образом, наказание можно обжаловать вышестоящему государственному инспектору труда или непосредственно в суд.

Длительное время существовала неопределенность в вопросе, нужно ли обжаловать организациям и индивидуальным предпринимателям назначенное наказание в суд общей юрисдикции или в арбитражный суд. Встречались случаи рассмотрения жалоб на постановления арбитражными судами. В настоящее время судебная практика по данному вопросу стабилизировалась. В ответе на вопрос № 11 в «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года», утвержденном Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16.06.2010) Верховный суд разъяснил, постановление о назначении административного наказания по статье 5.27 КоАП РФ необходимо обжаловать в суд общей юрисдикции. Также п. 3 ч. 1 ст. 30.1 КоАП РФ допускает обжалование постановления по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ вышестоящему должностному лицу.

Следует отметить, что с 01.01.2015 вступили в силу изменения, внесенные ФЗ от 28.12.2013 № 421–ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием ФЗ «О

специальной оценке условий труда» в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»<sup>1</sup>.

В первую очередь увеличен срок давности привлечения виновных лиц к административной ответственности за нарушения трудового законодательства с 2 месяцев до 1 года со дня совершения (ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ). Данное изменение отвечает целям административного наказания, установленным ст. 3.1 КоАП РФ – предупреждение совершения новых правонарушений, как самим правонарушителем, так и другими лицами. Действующий до настоящего время срок давности привлечения к административной ответственности за совершение нарушений законодательства о труде и об охране труда зачастую позволял работодателям уйти от административной ответственности за совершенные нарушения.

Указанные изменения свидетельствуют о повышении значимости соблюдения трудового законодательства организациями, что не может не отразиться благоприятным образом на трудовых правах работников.

Также на практике часто встает вопрос, с какого момента необходимо исчислять начало течения срока давности привлечения к административной ответственности. Срок давности привлечения к административной ответственности необходимо считать по-разному в зависимости от характера нарушения норм трудового законодательства. Если трудовым законодательством установлен срок совершения предписанного действия или запрещенного действия, то срок привлечения к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ необходимо считать с даты наступления этого срока или с последнего дня, когда должно было быть совершено предписанное действие. Например, если заработная плата должна была быть выплачена 15 числа текущего месяца, то срок привлечения к

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Собрании законодательства Российской Федерации – 2013 – № 52 (часть I) – Ст. 6986.

ответственности нужно исчислять с 15 числа. Если же трудовым законодательством не установлен срок для исполнения обязанности, то административное правонарушение является делящимся и срок исчисляется с момента обнаружения административного правонарушения.

Рассмотрев порядок привлечения работодателей к административной ответственности, необходимо отметить, что в результате усилий Гострудинспекции в течение 2016 года: общая сумма произведенных по требованию госинспекторов труда выплат задержанной заработной платы составила свыше 842 млн. рублей (в 2015 году свыше 1 млрд. 481 млн. рублей) в отношении 35967 работников (в 2015 году в отношении 71221 работников). По данным Гострудинспекции в Челябинской области по состоянию на 01.01.2017 просроченная задолженность по выплате заработной платы в Челябинской области составляла 121054,89 тыс. рублей в отношении 3367 работников. В Реестре организаций, имеющих задолженность по заработной плате, который формируется Гострудинспекцией и публикуется на официальном сайте, к концу отчетного периода имелись данные о 64 предприятиях и организациях имевших (и погасивших) или имеющих в 2016 году долги по заработной плате работников. В графике 3 представлены конкретные данные о суммах задолженностей хозяйствующих субъектов с 01 января 2016 года по 01 января 2017 года в Челябинской области (Приложение 4), а также количество работников, перед которыми имеется задолженность в данный промежуток времени (Приложение 5).

Таким образом, госинспекторы труда активизировали надзорную деятельность, повысили качество и результативность инспекторских проверок, а также ужесточили ответственность работодателей и их

представителей за допущенные нарушения конституционных прав граждан в сфере оплаты труда<sup>1</sup>.

Проанализировав деятельность государственной инспекции труда, необходимо рассмотреть также вопросы привлечения к ответственности инспекторов, которые осуществляют надзорные функции. За ненадлежащее исполнение обязанностей государственные инспекторы труда несут прежде всего дисциплинарную ответственность в соответствии со ст. ст. 57, 58 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>2</sup>. Так, могут применяться замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, а также увольнение.

При наличии в действиях государственных инспекторов труда признаков административного проступка или преступления они могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности. В частности, несоблюдение требований законодательства о государственном контроле (надзоре), выразившееся в проведении проверки при отсутствии оснований для ее проведения, нарушении сроков проведения проверки, отсутствии согласования внеплановой выездной проверки с органами прокуратуры, привлечении к проведению мероприятий по контролю не аккредитованных в установленном порядке граждан или организаций либо проведении плановой проверки, не включенной в ежегодный план проведения плановых проверок, составляет состав административного проступка, предусмотренного ст. 19.6.1 КоАП. УК РФ предусматривает уголовную ответственность (гл. 30 «Преступления против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления»).

---

<sup>1</sup> Гусев А. О некоторых изменениях в вопросах привлечения к административной ответственности // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение – № 8 – 2016 – С. 37.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации – 2004 – № 31 – Ст. 3215.

В случае причинения государственным инспектором труда имущественного ущерба органу федеральной инспекции труда на него возлагается материальная ответственность. При разглашении государственным инспектором труда охраняемой законом тайны после оставления своей должности его ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу или гражданину, определяется гражданским законодательством. Данные нормы не противоречат международному законодательству, т.к. согласно п. в ст. 15 Конвенции МОТ № 81, «при условии соблюдения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда может быть вменена обязанность, под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций». Таким образом, незаконная деятельность государственных инспекторов труда также будет наказана, что является проявлением обеспечения законности в РФ.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственный надзор в области трудовых отношений берет свое начало в конце XIX века, когда была учреждена первая фабричная инспекция. На сегодняшний же день существует стройная система государственных органов, обладающая правом осуществлять надзорную деятельность за соблюдением трудового законодательства на территории РФ. Основным органом, осуществляющим федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является единая централизованная система – федеральная инспекция труда, деятельность которой строится на таких основополагающих началах как принципах законности, объективности, независимости, гласности и уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина.

Рассматривая государственный надзор за выплатой заработной платы, необходимо в первую очередь разъяснить, что понимается под таким понятием как заработная плата. Легальное определение данного понятия содержится в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» 1949 г. Данная Конвенция в ст.1 определяет заработную плату как «независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и 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». В национальном законодательстве РФ имеется собственное определение. Так, в ст. 129 Трудового Кодекса РФ заработная плата (оплата труда работника) определена как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы,

а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Рассмотрев определения, данные международным актом и Трудовым Кодексом РФ, несмотря на схожесть формулировок, можно выявить яркое различие между ними. В Конвенции речь идёт не только об оплате выполненной работы, но и об оплате той работы, которая должна быть выполнена в будущем. Следовательно, мы можем заметить несоответствие норм российского трудового права международному. Примером такой ситуации может быть оплата труда при простое. Так, в случае простоя, согласно международной позиции, заработная плата должна выплачиваться в полном размере, т.к. это работа, которая в принципе должна быть совершена в будущем. Однако по действующему ТК РФ – простой по вине работодателя оплачивается в размере лишь двух третей средней заработной платы работника и не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя по независящим от сторон обстоятельствам.

Также необходимо заметить, что несмотря на различия в определениях, на практике реализуется такая оплата труда как «аванс». В современном ТК РФ не содержится определения данного понятия. Однако, если исходить из буквального понятия аванса, то под ним можно понимать предоплату, производимую работодателем в счет будущей работы (т.е. оплата за неотработанное еще время), которая зачастую выплачивается за первую половину месяца. На практике же аванс выплачивается уже за выполненную работу, что не соответствует смыслу данного термина. Для разрешения данной ситуации предлагаем закрепить понятие авансирования в ТК РФ.



Кроме того, необходимо закрепить положение, которое бы соответствовало международному праву. Так, выплату аванса за выполненный в будущем труд можно установить для категории работников, которые относятся к малообеспеченному населению. Назначение выплаты аванса в таком случае необходимо устанавливать по личному заявлению заинтересованного работника. Сумму же уплачиваемого аванса следует ограничить максимальной отметкой в 50 % от заработной платы соответствующего работника.

В случае невыплаты заработной платы работодатель может быть привлечен к юридической ответственности. Самым часто применяемым видом ответственности является административная. КоАП РФ в ч. 6 ст. 5.27 предусматривает административную ответственность за невыплату или неполную выплату «в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо за установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством». В случае уклонения от исполнения административного наказания, согласно ст. 20.25 КоАП РФ, лицо обязано оплатить административный штраф в двукратном размере суммы неуплаченного административного штрафа, но не менее одной тысячи рублей. В ином случае может быть назначен административный арест на срок до пятнадцати суток или обязательные работы на срок до пятидесяти часов. В 2016 году госинспекторами труда в Челябинской области составлены и направлены в суды протоколы в отношении виновных должностных и юридических лиц за правонарушения по ч. 1 ст. 20.25 КоАП РФ – 48 протокола (по 44 судом вынесены решения).

Трудовым Кодексом РФ также закреплена возможность привлечения работодателя к материальной ответственности за задержку выплаты заработной платы, которая заключается в том, что работодатель обязан

выплатить работнику задержанные суммы с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (со 2 мая 2017 г. она составляет 9,25 %) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). Следует отметить, позитивную тенденцию реформирования трудового законодательства, т.к. вдвое возросла компенсация, которую работодатель уплачивает работнику за задержку зарплаты. Ранее она рассчитывалась исходя из 1/300 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации в день от задержанной суммы. Однако с целью дальнейшего реформирования трудового законодательства предлагаем ввести материальную ответственность не только в качестве выплаты работодателем задержанных сумм с уплатой индексируемых процентов, но и также с обязательной компенсацией морального вреда, сумма которого бы составляла не менее среднемесячной заработной платы работника. Кроме того, на законодательном уровне закрепить положение, о возможности назначения компенсации морального вреда не только судом, но и государственной инспекцией труда, расширив компетенцию органа. Рассматривая уголовную ответственность за невыплату заработной платы из корыстной или иной личной заинтересованности руководителя организации (ст. 145.1 УК РФ) также следует ввести обязательную компенсацию морального вреда без представления доказательств о физических и нравственных страданиях. Данные изменения бы являлись позитивным шагом в развитии трудового законодательства, которое на сегодняшний день постепенно совершенствуется и приближается к стандартам, которые характерны для демократического общества.

Рассмотрев существующее положение государственного надзора за выплатой заработной платы в РФ, формы ответственности, применяемые к работодателям, можно сделать вывод, что задержка выплаты заработной

платы до сих пор остается одним из серьезных нарушений трудовых прав работника. Решение данной проблемы требует изменения трудового законодательства и усиления роли государственной инспекции труда в сфере привлечения работодателей к юридической ответственности.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета – 1993 – № 237.

2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод: принят ЕТС 4 ноября 1950 г. № 5 // Собрание законодательства Российской Федерации – 1998 – № 20 – Ст. 2143.

3. Конвенция МОТ № 95 от 1 июля 1949 г. «Об охране заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации – 1995 – № 5.

4. Конвенция № 131 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (Заключена в г. Женеве 22.06.1970) // [Электронный ресурс]:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=2030#0>.

5. Конвенция № 173 МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (принята в г. Женеве 23.06.1992 на 79-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

6. Протокол Международной организации труда от 22 июня 1995 г. к Конвенции 1947 года об инспекции труда // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/2560477>.

7. Федеральный закон от 17.01.1992 г. № 2202–1 «О прокуратуре РФ» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ – 1992 – № 8 – Ст. 366.

8. Закон РФ от 07.02.1992 № 2300–1 «О защите прав потребителей» // Российская газета» – 1996 – № 8.

9. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 от 26 января 1996 г. №14 – ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации – 1996 – №5 – Ст. 410.

10. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации – 1996 – № 25 – Ст. 2954.

11. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134–ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 27 октября 1997 г. – № 43 – Ст. 4904.

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

13. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127–ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства Российской Федерации – 2002 – № 43 – Ст. 4190.

14. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации – 2002 – № 1 (часть I) – Ст. 1.

15. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации – 2004 – № 31 – Ст. 3215.

16. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294–ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Собрание законодательства РФ – 2008 – № 52 (ч.1) – Ст. 6249.

17. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421–ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Собрании законодательства Российской Федерации – 2013 – № 52 (часть I) – Ст. 6986.

18. Постановление Правительства РФ от 02.05.2012 № 412 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре в области защиты прав потребителей // Российская Бизнес-газета – 2012 – № 20.

19. Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собрание законодательства Российской Федерации – 2012 – № 37 – Ст. 4995.

20. Постановление Правительства РФ от 30 марта 2017 г. № 352 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации – 2017 – № 15 (часть I) – Ст. 2189.

21. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 24 января 2011 г. № 14 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению должностными лицами Роструда и его территориальных органов положений Федерального закона от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» при осуществлении надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Журнал «Библиотека инженера по охране труда» – 2015 – № 6.

22. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 октября 2012 г. № 354н г. Москва «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» – Российская газета – 2013 – № 6044 (68).

23. Письмо Роструда от 20.06.2014 № ПГ/6310–6–1 «Об установлении разных сроков выплаты зарплаты для работников различных структурных подразделений» // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/70827314>.

24. Постановление Губернатора Челябинской области от 27 апреля 2017 г. № 92 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в Челябинской области в I квартале 2017 года» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.

25. Положение об участии организаций и индивидуальных предпринимателей Челябинской области в проекте «Декларирование деятельности организаций и предпринимателей по соблюдению трудового законодательства» от 03 июня 2016 г. // [Электронный ресурс]: [https://git74.rostrud.ru/upload/iblock/821/\\_-01.03\\_.pdf](https://git74.rostrud.ru/upload/iblock/821/_-01.03_.pdf)

26. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2017 год // [Электронный ресурс]: <http://chel.szn74.ru>.

27. Федеральный закон от 19 декабря 2016 г. № 460–ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства Российской Федерации – 2016 – № 52 (часть V) – Ст. 7509 (не вступил в силу).

28. Федеральный закон от 17.07.1999 № 181–ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – 1999 – № 29 – Ст. 3702 (утратил силу).

29. Указ Президента РФ от 04.05.1994 № 850 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» // Собрание законодательства РФ – 1994 – № 2 – Ст. 72 (утратил силу).

## 2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

30. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – 2004–№ 72.

31. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 г. № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» – Российская газета – 2005 – № 80.

32. Постановление Ростовского областного суда от 11.03.2016 г. № 4А–163/2016 // [Электронный ресурс]: <https://www.audar-info.ru>.

33. Решение № 2–3896/2016 от 8 сентября 2016 г. по делу № 2–3896/2016 // [Электронный ресурс]: <https://sudact.ru/regular/doc/hYgjOAJa5i6v>.

34. Решение Дзержинского районного суда от 22.02.2017 г. № 2–997/2017 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com>.

35. Решение судебного участка №8 Центрального района г. Челябинска 27 марта 2017 г. № 1–21/2017 от // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com>.

## 3 Литература

36. Авакьян С.А. Конституционный лексикон: Государственно–правовой терминологический словарь / С.А. Авакьян – М.: Юстицинформ – 2015 – 640 с.

37. Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации: Учебник для вузов / М.В. Баглай – М.: НОРМА – 2006 – 445 с.



38. Баскакова Н.И. Государственный надзор и контроль как способ защиты права на оплату труда / Н.И. Баскакова // Вестник ЗабГУ – 2010 – № 2 – С. 59–64.

39. Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции / Т.Я. Валетов // Экономическая история. Обзорение – 2007 – № 13 – С. 34–44.

40. Вишневский А. Ф. Юридическая ответственность: некоторые аспекты теоретического осмысления в правовой науке / А.Ф. Вишневский // Вестник Пермского университета. Юридические науки – 2013 – №4 (22) – С. 18–28.

41. Володин А.Ю. Российская фабричная инспекция в статистической ретроспективе (1905–1914 гг.) / А.Ю. Володин // Экономическая история. Обзорение – 2007 – № 13 – С. 45–66.

42. Володин А.Ю. Фабричная инспекция в России (1882–1904) / А.Ю. Володин // Отечественная история – 2007 – № 1 – С. 23–40.

43. Гасанов К.К. Конституционный механизм защиты основных прав человека: моногр. / К.К. Гасанов — М.: ЮНИТИ – 2004– 432 с.

44. Государственная инспекция труда в Челябинской области – 2016 – // [Электронный ресурс]: // <https://git74.rostrud.ru/list>.

45. Гузиева А.И. Минимальный размер оплаты труда как одна из государственных гарантий в сфере наемного труда / А.И. Гузиева – автореф. дис. к.ю.н. – М., 2012 – 28 с.

46. Гусев А. О некоторых изменениях в вопросах привлечения к административной ответственности / А. Гусев // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение – № 8 – 2016 – С. 37-47.

47. Гусейнова С.Ф. Юридическое различие государственного контроля и надзора, их функции / С.Ф. Гусейнова // Символ науки – 2015 – №5 – С. 170–171.

48. Демин А.В. Феномен «Мягкого права»: Pro et Contra / А.В. Демин // Вестник ОмГУ. Серия. Право – 2014 – №4 (41) –С. 6–10.

49. Джафаров З. Самозащита трудовых прав работниками / З. Джафаров // Бизнес в законе – 2011– № 4 – С. 143–147.

50. Завьялов М.Ф. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде как способы защиты трудовых прав работников / М.Ф. Завьялов – автореф. дис. к.ю.н. – М., 2013 – 28 с.

51. Изюмова Е.С. Предписание как акт применения права органов государственного контроля (надзора) и муниципального контроля при осуществлении своих полномочий / Е.С. Изюмова // Вестник ЧелГУ – 2015 – №13 (368) – С. 74–77.

52. Куренкова О.Н. Сроки обращения в суд: препятствия к защите прав работника или способ борьбы со злоупотреблением правом / О.Н. Куренкова // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право – 2014 – №1–1 – С. 100-104.

53. Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву / О.Э. Лейст – М.: Изд-во МГУ – 1981 – 239 с.

54. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие / Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов – М: Проспект – 2011 –216 с.

55. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова – М.: Центр социально–трудовых прав – 2015 – 192 с.

56. Малько А.В. Основы государства и права: учебное пособие – 4–е изд. / А.В. Малько – М.: КНОРУС – 2015 –334 с.

57. Международное право: учебник / Б.М. Ашавский, М.М. Бирюков, В.Д. Бордунов и др.; отв. ред. С.А. Егоров. 5–е изд., перераб. и доп. – М.: Статут – 2014 – 1080 с.

58. Миронова Ю.С. Сущность заработной платы / Ю.С. Миронова // Символ науки – 2016 – №7–1 – С. 50–52.

59. Научные концепции развития российского законодательства: Монография / Отв. ред. Т.Я. Хабриева, Ю.А. Тихомиров. 7-е изд. – М.: ИД Юриспруденция – 2015 – 544 с.

60. Никитина А.П., Саченок Л.И. (Контроль) надзор органов прокуратуры за соблюдением трудового законодательства РФ / А.П. Никитина, Л.И. Саченок // Символ науки – 2015 – № 8 – С. 204–207.

61. Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник / А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский – М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М» – 2008 – 608 с.

62. Орловский Ю.П. Трудовое право / Ю.П. Орловский // [Электронный ресурс]: <http://pravo-olymp.ru>.

63. Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права – М.: ЭкООнис – 2013 – 290 с.

64. Пшизова Е.Н. Юридическая ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства / Е.Н. Пшизова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология – 2014 – №4 (148) – С.150–156.

65. Роцин Б.Е. Инкорпорация фабрично-трудового законодательства Российской империи (к 100-летию принятия Устава о промышленном труде) / Б.Е. Роцин // Вестник КГУ – 2013 – № 3 – С.168–173.

66. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ – 2001 – 776 с.

67. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман и др. – М.: Юрайт – 2015 – 407 с.

68. Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации права работника на самозащиту в российском законодательстве / Е.Л. Фарафонтова // Вестник КрасГАУ – 2014 – № 9 – С. 228–231.

69. Федосеева Ю.А. Минимальный размер оплаты труда как основной инструмент государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации / Ю.А. Федосеева // Известия ОГАУ – 2015– №1 (51) – С.187–190.

70. Федорова А.В. Сроки обращения в суд о взыскании заработной платы / А.В. Федорова // Современные проблемы юридической науки: Материалы XIII Международной научно-практической конференции молодых исследователей (Ч. II.) – 2017 –С. 344.

71. Филипова И. А. Защита трудовых прав в Российской Федерации / И.А. Филипова // Вестник ННГУ – 2013 – № 6–1. – С. 310–316.

72. Хропанюк В.Н. Теория государства и права / В.Н. Хропанюк– М.: Интерстиль – 1997 – 944 с.

Приложение 1  
к Положению об участии организаций и индивидуальных предпринимателей  
Челябинской области в проекте «Декларирование деятельности организаций и  
индивидуальных предпринимателей по соблюдению трудового законодательства»

**Форма заявления-декларации об участии в проекте «Декларирование  
деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей по  
соблюдению трудового законодательства»**

В Государственную инспекцию труда  
в Челябинской области

Заявление-декларация  
об участии в проекте «Декларирование деятельности организаций и  
индивидуальных предпринимателей по соблюдению трудового  
законодательства»

1. \_\_\_\_\_  
наименование организации в соответствии с Единым государственным реестром юридических лиц (ЕГРЮЛ)  
/ фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя
2. \_\_\_\_\_  
адрес организации в соответствии с ЕГРЮЛ (ЕГРИП)
3. Численность работающих – \_\_\_\_\_ человек
4. Настоящим заявляю о соблюдении требований законодательства Российской Федерации о труде и охране труда:

№ п/п	Содержание требования трудового законодательства	Декларация (да/нет)
1	Трудовые договоры оформляются в письменной форме	
2	На всех работников ведутся трудовые книжки	
3	Утверждены правила внутреннего трудового распорядка, работники ознакомлены с ними под роспись	
4	Утвержден график ежегодных оплачиваемых отпусков работников на текущий год	
5	Тарифные ставки (оклады) работников не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда	
6	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в соответствии с законодательством	
7	Заработная плата выплачивается в полном размере в установленные сроки (задолженность отсутствует)	
8	Осуществляется социальное страхование всех работников в порядке, установленном федеральными законами	
9	Имеется собственная служба охраны труда (должность	

№ п/п	Содержание требования трудового законодательства	Декларация (да/нет)
	специалиста по охране труда, для организаций с численностью менее 50 человек возможно заключение договора со специализированной организацией на обслуживание по вопросам охраны труда)	
10	С работниками проводятся все необходимые виды обучения и инструктажей по охране труда	
11	Руководители и специалисты прошли обязательное обучение и проверку знаний требований охраны труда	
12	Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят за счет работодателя обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры	
13	Все работники обеспечиваются сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя по условиям не ниже установленных нормами и правилами. Проводится работа по внедрению новых средств защиты	
14	Проводится специальная оценка условий труда (приложение – график проведения специальной оценки условий труда, план выполнения мероприятий по результатам специальной оценки условий труда)	
15	Осуществляется финансирование мероприятий по охране труда на условиях и в размерах не ниже установленных федеральным законодательством. (Указывается сумма финансирования, направленная на эти цели в прошлом году и плановая сумма на текущий год с приложением перечня выполненных работ)	
16	Отсутствие несчастных случаев на производстве по вине работодателя в течение года	
17	Обеспечение информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты	
18	Участие в социальном партнерстве на различных уровнях	

Руководитель организация /  
индивидуальный предприниматель

\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия  
подпись

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

График 1. Финансово-экономическое состояние хозяйствующего субъекта,  
ИТ.

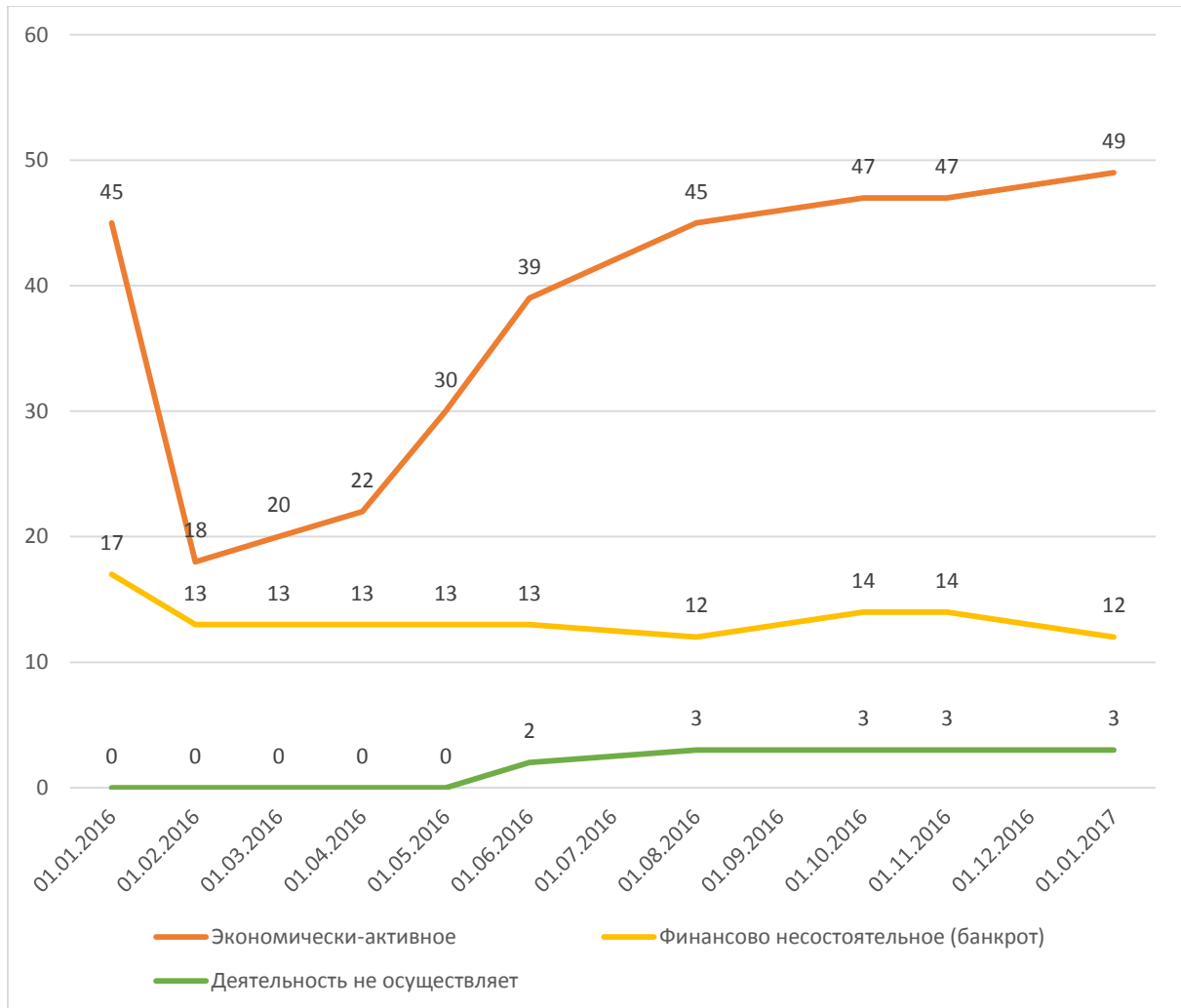


График 2. Суммы административных штрафов, тыс. руб.

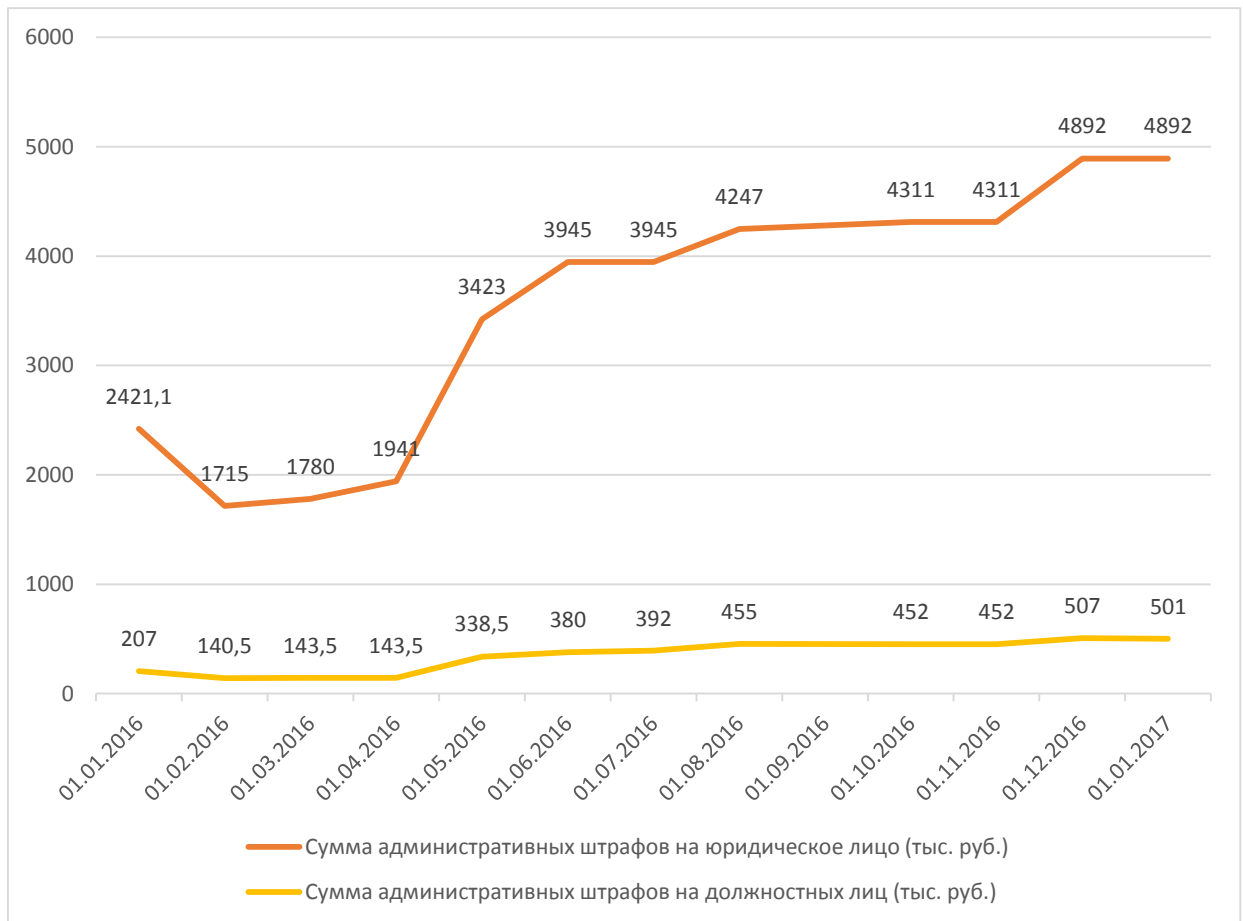




График 3. Суммы задолженностей хозяйствующих субъектов на дату выявления и на дату отчетного периода, тыс. руб.

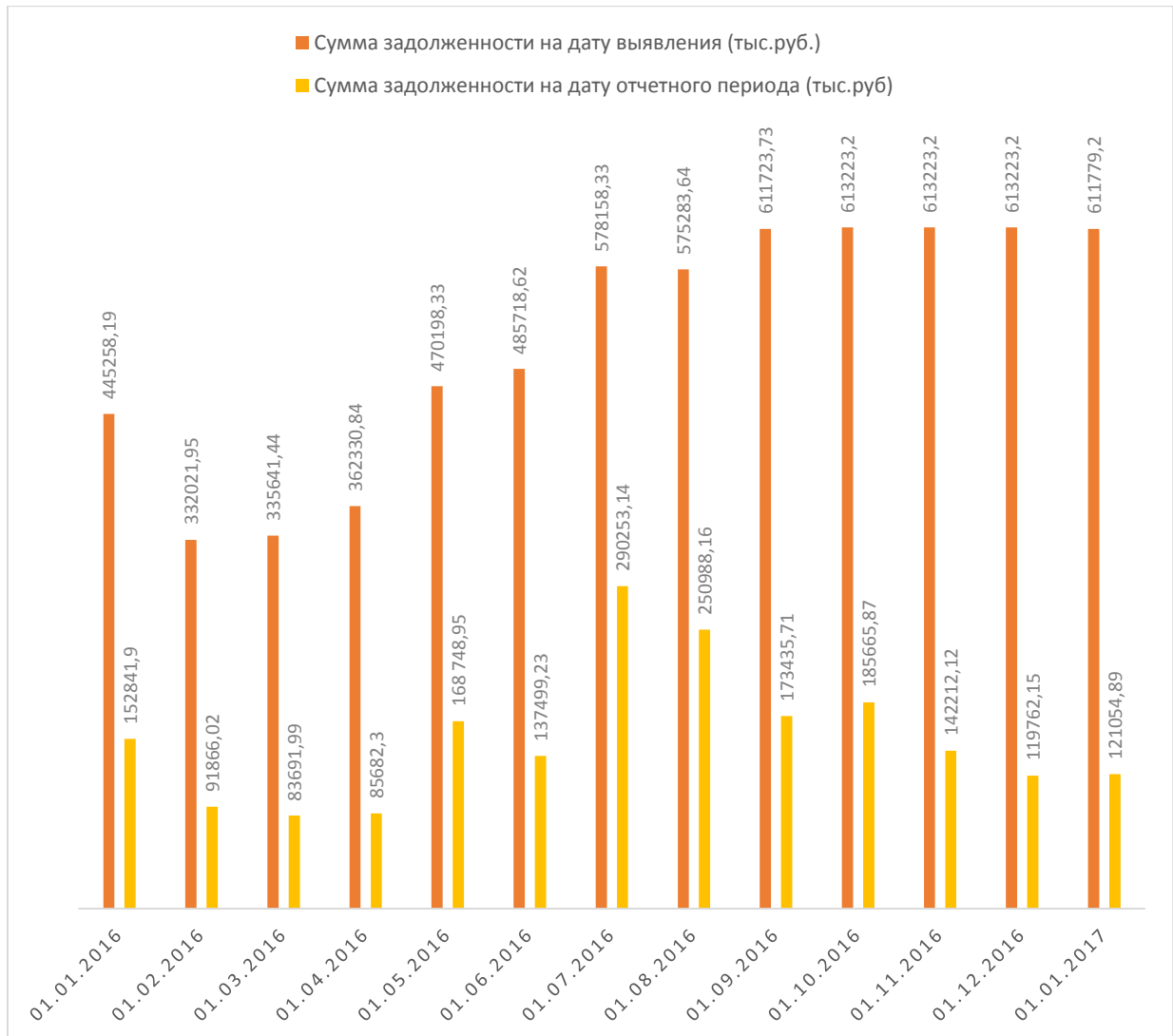


График 4. Количество работников перед которыми имеется задолженность  
(чел.)

