

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет (национальный
исследовательский университет)»
Институт «Юридический»
Кафедра «Трудовое и социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой ТСиП

_____ Г.Х. Шафикова

_____ 20 __ г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ЮУрГУ – 40.03.01.2015.Ю-433.

Научный руководитель
выпускной квалификационной работы,
профессор доктор юридически наук
Константин Давыдович Крылов

_____ 20 __ г.

Автор выпускной
квалификационной работы,
Студент группы Ю-433
Семенов Глеб Владимирович

_____ 20 __ г.

Нормоконтролер
Филиппова Э.М.
доцент кафедры

_____ 20 __ г.

Челябинск 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1	ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ В МЕХАНИЗМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА	
1.1	Понятие, система и виды государственных гарантий оплаты труда работников.....	6
1.2	Характеристика отдельных видов государственных гарантий оплаты труда работников.....	13
1.3	Гарантии оплаты труда работников в международных актах.....	22
Глава 2	ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ, СВЯЗАННЫХ С РАЗМЕРОМ И ВЫПЛАТОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	
2.1	Особенности реализации государственной гарантии о минимальном размере оплаты труда.....	32
2.2	Меры по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы.....	38
2.3	Ограничения натуральной формы оплаты труда, перечня основания и размеров удержаний из заработной платы.....	45
2.4	Понятие и виды сроков и очередности выплаты заработной платы.....	54
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	62
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	66

ВВЕДЕНИЕ

В период финансового кризиса вопросы оплаты труда приобретают особое значение. От эффективного государственного регулирования оплаты труда работников зависит стабильность социальной и экономической сферы, поэтому вопросы государственных гарантий оплаты труда являются актуальной темой. Реализация права на труд является наиважнейшим моментом жизнедеятельности практически любого человека и гражданина постольку, поскольку подавляющая часть экономически активного населения Российской Федерации занята именно работой по трудовому договору. По данным Минтруда России численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в ноябре 2018 года составила 76,2 млн. человек, из них 72,6 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 3,7 млн. человек – как безработные с применением критериев МОТ¹. В связи с чем, государство должно взять на себя обязанности гаранта выплаты заработной платы всем работникам и защитить их нестабильного трудового рынка. Нестабильность рынка труда также связана и с нежеланием работодателей ставить долгосрочные и стратегические цели для своих предприятий, в следствии чего такие работодатели совершенно забывают о способах материального стимулирования работника. Совершенствование института оплаты труда должно развиваться по пути инновационных моделей, которые предполагают отлаженную систему гарантий оплаты труда².

Также кризисные явления в экономике значительно сказываются на материальном благополучии граждан, в связи с чем подвергается опасности их право на достойную жизнь. В связи с чем актуальным являются вопросы

¹Итоги года: занятость населения и трудовая миграция // [Электронный ресурс] URL: <https://rosmintrud.ru> (дата обращения 10.05.2019).

²Sagandykov M., Shafikova G. Salary administration as part of employee incentive system at industrial enterprises // [Электронный ресурс] <https://shs-conferences.org> (дата обращения 01.05.2019).

эффективности реализации государственных гарантий в сфере оплаты труда работников.

Таким образом, целью данной работы является выявление степени эффективности реализации государственных гарантий в сфере оплаты труда на основе анализа научной литературы и материалов судебной и иной правоприменительной практики.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

- 1) изучить понятие, систему и виды государственных гарантий оплаты труда работников;
- 2) охарактеризовать отдельные виды государственных гарантий оплаты труда работников;
- 3) исследовать гарантии оплаты труда работников, содержащиеся в международных актах;
- 4) рассмотреть особенности реализации государственной гарантии о минимальном размере оплаты труда;
- 5) проанализировать меры по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы;
- 6) изучить ограничения натурального размера оплаты труда, перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы;
- 7) исследовать понятие и виды сроков и очередности выплаты заработной платы.

На основании поставленных цели и задач были определены объект и предмет исследования.

Объектом являются общественные отношения, возникающие при оплате труда работников.

Предметом являются система государственных гарантий оплаты труда работников, нормы национального и международного права, регулирующие отношения оплаты труда, материалы судебной практики и мнения ученых в области трудового права, цивилистов и экономистов.

Степень разработанности темы. Общие вопросы природы правовых гарантий разрабатывают Орловский Ю.П., Лошкарев А.В., Рахетина В.А., исследованием государственных гарантий оплаты труда занимаются Герасин И.А., Гузиева А.И., Игнатенко А.С., исследованием норм международного трудового права и их соотношения с национальным трудовым правом исследованы Орловским Ю.П., Головиной С.Ю., Лютовым Н.В., Шестерякова И.В. вопросы эффективности применения норм международного права в российском правовом порядке разработали Мингазов Л.Х., Тиунов О.И. Илыняк А.А. Отдельными вопросами системы государственных гарантий занимались Шафикова Г.Х., Сагандыков М.С., Герасин И.А., Гузиева А.И., Игнатенко А.С. и др.

При исследовании были использованы следующие методы познания: анализ и синтез, сравнение, диалектический метод, инструментальный метод и др.

Особенностью данной работы является большое использование актов Конституционного суда РФ.

Настоящая работа состоит из введения, двух глав, включающих семь параграфов, заключение и библиографический список.

ГЛАВА 1 ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ В МЕХАНИЗМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1 Понятие, система и виды государственных гарантий оплаты труда работников

Оценка эффективности реализации государственных гарантий оплаты труда работников требует определение понятия правовой категории трудового права как «государственная гарантия оплаты труда работников». Путь к раскрытию сущности и значения государственной гарантии оплаты труда работников раскрывается через понятие данной правовой гарантии, что позволит определить подвергаемый оценке предмет и отделить его от иных правовых норм.

Для этого необходимо определить является ли понятие «государственная гарантия» и «правовая гарантия» полностью тождественными.

Лошкарев А.В. считает, что для определения сущности «правовой гарантии» необходимо использовать инструментальный подход, согласно которому правовая гарантия это правовое средство, выраженное в нормативно-правовых предписаниях, реализация которых может обеспечить или не обеспечивает возможность реализации иных нормативно-правовых предписаний. Правовые гарантии выполняют регулятивную, охранительную и обеспечительную функции в системе правового регулирования. При этом автор предлагает разграничивать принудительную силу государства и права¹. Следует критически отнестись к данной концепции, так как идет смешение функций права и государства. Право само по себе принудительной силой не обладает, оно обеспечивается силой государственного принуждения, оно также установлено и санкционировано государством².

¹Лошкарев А.В. Правовые гарантии: теоретические проблемы определения и классификации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Краснодар, 2009. С. 9-10.

²Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. М.: Проспект, 2016. С. 87.; Радько Т.Н. Теория государства и права в схемах и определениях: учебное пособие. М.: Проспект, 2015. С. 124.

Следовательно, обеспечение права принудительной силой государства заложено в самом понятии права, не следует приписывать праву те, функции, которыми оно не может обладать. Государство как актор является единственным субъектом, обладающим правом на принуждение и применение силы. Однако следует понять, почему Лошкарев А.В. выдвинул именно этот тезис. Это связано с самой концепцией правовой гарантии, выдвинутой Лошкаревым А.В., согласно которой правовая гарантия это не просто вид нормы права, а правовое средство, реализация которого обеспечивает реализацию права. Если это так, то не ясно, что обеспечивает реализацию самой правовой гарантии. Не удивительно, что Лошкарев А.В. сводит правовые гарантии при применении их к конкретным правоотношениям к правовым презумпциям, дефинициям, декларациям, принципам, не обосновано поставив знак равенства между этими понятиями¹. Волчанская А.Н. критикуя инструментальный подход применительно к государственным гарантиям защиты прав человека указывает на пробел в определении субстанциональных аспектов гарантирования прав человека, который необходимо заполнить комплексным использованием таких критериев как субъект, средства, механизм гарантирования защиты прав человека и прочие².

Однако следует заметить, что Лошкарев А.В. верно указал на природу правовой гарантии, а именно на то, что правовая гарантия является правовым средством, под которым следует понимать правовое явление опосредующее реализацию права³.

Волчанская А.Н. определяет государственные гарантии защиты прав человека как систему политических, организационных, специально-юридических средств (инструментов и технологий), которые

¹Лошкарев А.В. Правовые гарантии: теоретические проблемы определения и классификации. С. 10.

²Волчанская А.Н. Государственные гарантии защиты прав человека в России: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2013. С. 9.

³Лапшинов Э.В. Понятие правовых средств в правовой традиции // Ленинградский юридический журнал. 2009. № 3. С. 174.

непосредственно выражают назначение, компетенцию (правомочия и обязанности) и ответственность государства в сфере обеспечения защиты прав человека и осуществляются в правозащитной деятельности его органов и должностных лиц¹. Указанное определение понятие государственных гарантий защиты прав человека представляется более полным, так как отражает сущность правовых гарантий, а именно определение роли государства в регулировании правоотношений. Однако не раскрыто происхождение государственных гарантий.

Гарантии есть элемент правового статуса личности, причем гарантии исполняют роль способа обеспечения реальности и действительности всех остальных элементов правового статуса личности². Характерной чертой гарантии является их происхождение от государства, которое в своих нормативных правовых актах устанавливает эти самые гарантии, то есть гарантии есть средство обеспечивающее реальную возможность воплотить права и свободы в действительность, установленное и подкрепленное силой государства. Таким образом, ещё одной чертой гарантий является их нормативное закрепление, что подчеркивает Лошкарев А.В.

Исследователи выделяют, что государственно-правовые гарантии следует подразделять на общие и специальные: общие государственно-правовые гарантии устанавливаются государством для определения общего правового статуса личности, а специальные – для возможности реализовать права и свободы в отдельных сферах³.

В рамках изучаемой темы авторы также выделяют трудовые гарантии на заработную плату. Например, Рахетина В.А. под трудовыми гарантиями на заработную плату понимает систему правовых средств и способов (запретов, обязываний, мер ответственности,

¹Волчанская А.Н. Государственные гарантии защиты прав человека в России: теоретико-правовой аспект. С. 9.

²Мирская Т.И. К вопросу о понятии гарантий прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации // Юридическая наука. 2013. № 2. С. 23.

³Ибрагимов А.М. Понятие «гарантий» в праве: общее и особенное в научной трактовке // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. № 2(16). С. 19.

мер защиты, сроков, минимальных государственных стандартов прав работника и др.), обеспечивающих осуществление права работника на заработную плату и устанавливаемых на между народном уровне, государственном, региональном, муниципальном, отраслевом, территориальном, локальном уровнях правового регулирования, а также трудовым договором¹. В качестве особого вида трудово-правовых гарантий на заработную плату Рахетина В.А. выделяет государственные гарантии по оплате труда работников, поэтому ею используется термин «трудо-правовые гарантии на заработную плату», чтобы лингвистически разграничить их от конкретного вида трудово-правовых гарантий – государственных гарантий оплаты труда – однако это приводит к противоречию между понятием и его содержанием.

Считаем, что выбранный Рахетиной В.А. термин «трудо-правовые гарантии на заработную плату» неудачным, так как он ограничивает трудово-правовые гарантии только лишь заработной платой, то есть буквально получается, что гарантии распространяются только лишь на получение заработной платы, когда как перечисленные в ст. 130 ТК РФ перечисленные гарантии касаются не только самого получения заработной платы, но и ответственности работодателя за не выплату заработной платы, ограничения удержаний из заработной платы и прочее. Также следует указать, что законодатель в ст. 130 ТК РФ сам употребляет термин «гарантии оплаты труда»². Далее, не следует употреблять термин «трудо-правовые», так как он создает лишнюю нагрузку на терминологию, так как термин «гарантии оплаты труда» и так указывает на сферу трудовых отношений. При этом следует учитывать, что помимо гарантий оплаты труда работников трудовым законодательством предусмотрены и другие гарантии (например, гарантии беременным женщинам, женщинам, ухаживающим за ребенком, и лиц с

¹Рахетина В.А. Трудо-правовые гарантии права на заработную плату: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2007. С. 10.

²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

семейными обязанностями, инвалидов и пр.), в отношении которых было верно использовать термин «трудоправовые», чтобы подчеркнуть общую принадлежность данных гарантий к трудовой сфере. В известной степени гарантии оплаты труда также трудоправовые гарантии.

Таким образом, считаем, что верно использовать термин «гарантии оплаты труда», а не «трудоправовые гарантии на заработную плату».

Герасин И.А. понимает под государственными гарантиями по оплате труда работников установленные государством средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области оплаты труда¹.

Также как и Рахетина В.А., Герасин И.А. указывает, что государственные гарантии по оплате труда работников существуют наряду с другими гарантиями, которые устанавливаются на международном, региональном, отраслевом, локальном и договорных уровнях регулирования трудовых отношений².

Таким образом, понятия государственные гарантии и правовые гарантии соотносятся как часть и целое, государственные гарантии следует понимать как особый вид правовых гарантий.

Государственные гарантии также есть правовое средство, установленное государством в нормативных правовых актах, для обеспечения реализации прав и свобод³. Государственные гарантии оплаты труда работников это особое правовое средство, закрепленное государством в трудовом законодательстве, обеспечивающее реализацию прав работников в области оплаты труда. Отличием данного государственных гарантий оплаты

¹Герасин И.А. Основные государственные гарантии по оплате труда работников в Российской Федерации, Республике Беларусь, Республике Казахстан: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва. 2012. С. 14.

²Там же. С. 15.

³Хазов Е.Н. Хазов В.Е. Юридические гарантии прав и свобод человека и гражданина и механизм их реализации // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 5. С. 121.

труда от других видов гарантий оплаты труда является их государственное происхождение¹.

Следует подчеркнуть, что в отношении государственных гарантий оплаты труда работников законодатель использует термин «основные», что подразумевает, что существуют иные государственные гарантии оплаты труда, которые не перечислены в ст. 130 ТК РФ. Например, со ссылкой на ст. 37 Конституции Российской Федерации² и ч. 2 ст. 132 Трудового Кодекса Российской Федерации Глушко О.А. и Соловьева Е.А. в качестве государственной гарантии оплаты труда указывают на запрет дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда³.

Следует не согласиться с данной позицией, так как запрет какой-либо дискриминации относится прежде всего к принципам трудового права, который также отражен в ст. 2, 3 и 132 ТК РФ, и, следовательно, не может быть отнесен к государственным гарантиям оплаты труда⁴.

Таким образом, считаем неверным относить принцип запрета дискриминации государственной гарантией, так как он относится к принципам трудового права⁵.

В данном случае термин «основные» употреблен не в отношении государственных гарантий оплаты труда, а в отношении гарантий оплаты труда, т.е. имеется в виду, что государственные гарантии оплаты труда являются основным видом гарантий оплаты труда, и что помимо

¹Орлова Е.Е. Правовые гарантии обеспечения граждан, особо нуждающихся в социальной поддержке: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 18.

²Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 25.12.1993. № 237.

³Глушко О.А., Соловьева Е.А. Государственные гарантии по оплате труда // Сборник статей XV Международной научно-практической конференции. Ч. 4. Пенза: Наука и Просвещение. 2017. С. 214.

⁴Трудовое право: учебник для бакалавров / под общ. ред. С.Ю. Головиной. М.: Юрайт, 2014. С. 232.

⁵Сагандыков М.С. Реализация конституционных принципов в правовом статусе работника и работодателя по нормам трудового права // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2014. № 3. С. 106.

государственных гарантий оплаты труда есть иные виды гарантий. Основной характер государственных гарантий оплаты труда связан с их главной функцией, а именно создание механизма государственного регулирования трудовых отношений, посредством установления следующих видов государственных гарантий, перечисленных в ст. 130 ТК РФ: установление минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; определение мер, которые обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами; обеспечение государственного надзора 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; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы.

Указанные виды государственных гарантий оплаты труда формируют целостную систему государственных гарантий оплаты труда. Система государственных гарантий оплаты труда подразумевает также деятельность государства, направленную на обеспечение реализации прав работников в сфере оплаты труда. С учетом тенденции к установлению пределов государственного вмешательства в трудовые отношения, можно сказать, что

система государственных гарантий оплаты труда является механизмом государственного регулирования трудовых отношений в этой сфере¹.

Таким образом, государственные гарантии оплаты труда работников это особое правовое средство, закрепленное государством в трудовом законодательстве, обеспечивающее реализацию прав работников в области оплаты труда. Система государственных гарантий оплаты труда работников является основным средством государственного регулирования трудовых отношений. Система государственных гарантий оплаты труда работников состоит из отдельных видов государственных гарантий оплаты труда работников, реализуемых деятельностью государственных органов власти.

1.2 Характеристика отдельных видов государственных гарантий оплаты труда работников

В соответствии со ст. 7 Конституции Российской Федерации, Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в число обязанностей государства входит создание гарантий обеспечения достойного уровня жизни. Создание системы гарантий оплаты труда работников и её нормальное функционирование является необходимым признаком социального государства².

Конституционно-правовой характер государственной системы гарантий оплаты труда работников также имеет отражение в ст. 37 Конституции РФ, закрепляющей, 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.

¹Сагандыков М.С. Сочетания частноправовых и публично-правовых начал в процессе реализации конституционных принципов в сфере труда // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2016. № 2. С. 112.

²Аверьянова О.В. Система гарантий и способы защиты права на оплату труд // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2016. № 3. С. 56-57.

Значительную роль наряду с остальными видами государственных гарантий оплаты труда играет установление минимального размера оплаты труда. Согласно позиции КС РФ установление минимального размера оплаты труда (МРОТ) носит узкофункциональный характер, а именно предполагает установление минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей, иное применение МРОТ противоречит конституционно-правовой природе института минимального размера оплаты труда¹. На этом функция МРОТ ограничена только рамками трудовых и тесно связанных с ними отношений.

Позиция КС РФ нашла отражение в ст. 3 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ, согласно которой минимальный размер оплаты труда (МРОТ) применяется исключительно для регулирования оплаты труда и определения выплат, связанных с трудовыми отношениями, к которым относятся пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам и так далее, если это необходимо для целей обязательного социального страхования. Недопустимо использовать категорию минимального размера оплаты труда, если отношения не являются трудовыми.

Например, Конституционный суд Российской Федерации при рассмотрении жалобы в 2011 г. отметил, что придерживается той же

¹Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности ряда положений Закона Российской Федерации от 18 июня 1992 года «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в редакциях от 24 ноября 1995 года и от 12 февраля 2001 года), Федеральных законов от 12 февраля 2001 года «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» и от 7 августа 2000 года «О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации» в связи с запросами Верховного Суда Российской Федерации и Октябрьского районного суда города Краснодара, жалобами граждан и общественных организаций черномыльцев» от 19 июня 2002 г. № 11-П // СЗ РФ. 2002. № 27. Ст. 2779.

позиции, что МРОТ не может быть использован при исчислении алиментных обязательств¹.

Минимальный размер оплаты труда является гарантией достойной жизни². Так, в Определении Верховного суда Российской Федерации от 29 января 2018 г. № 307-ЭС17-21379 указывается, что действия арбитражного суда по исключению из конкурсной массы денежных средств составляющих прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда должника физического лица были направлены на обеспечение права должника на достойную жизнь и достоинство личности³. Верховный суд РФ указывает на прямую связь прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда. Легальное определение прожиточного минимума содержится в ст. 1 Федерального закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ, под которым понимается стоимостная оценка потребительной корзины, а также обязательные платежи и сборы⁴.

Российская Федерация использует прожиточный минимум для обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, размера стипендий, пособий и других социальных выплат. В соответствии со ст. 133 ТК РФ МРОТ устанавливает одновременно на всей территории Российской Федерации и не может быть ниже

¹Определение Конституционного Суда РФ «По жалобе гражданки Плотниковой Марины Викторовны на нарушение её конституционных прав статьями 3, 4 и 5 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»» от 5 июля 2011 г. № 953-О-О // Вестник Конституционного Суда РФ. 2012. № 2.

²Гузиева А.И. Минимальный размер оплаты труда как одна из государственных гарантий в сфере наемного труда: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2012. С. 6.; Филиппова Э.М. Принцип «ориентация на достойный уровень жизни» в социальном обеспечении Российской Федерации // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2014. № 1. С. 59-60; Жмачинский В.И., Ченева Р.И. Минимальная заработная плата как фактор повышения уровня и качества жизни // Экономический анализ: теория и практика. 2017. № 8. С. 1516.; Ивановская Л.А. Влияние минимальной заработной платы на рынок труда // Экономика труда. 2016. № 4. С. 341-342.

³Определение Верховного Суда РФ от 29 января 2018 г. № 307-ЭС17-21379 по делу № А56-72250/2015 // [Электронный ресурс] URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения 01.05.2019).

⁴Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904.

прожиточного минимума. Таким образом, прожиточный минимум является основой определения минимального размера оплаты труда. В связи с чем исследователи выделяют следующие функции МРОТ: гарантия работника даже самой низкой квалификации получить за свой труд минимальный объём благ; регулирование структуры заработной платы работников; ориентация общества на минимальную степень эксплуатации работника¹.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о МРОТ может быть установлен иной размер МРОТ на территории субъекта РФ, однако он не может быть ниже, чем установлено Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда»². В соответствии с соглашением Союза промышленников и предпринимателей (СПП) Челябинской области с 2019 г. МРОТ на территории Челябинской области должен составлять 12 972 рублей³.

Другой государственной гарантией является принятие мер, повышающих реальное содержание заработной платы. Эти меры обозначены в ст. 134 ТК РФ, которая определяет, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Исходя из буквального чтения данной статьи, следует сделать несколько выводов: индексация происходит в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; законодатель разделяет работников бюджетного и частного сектора по методу регулирования индексации⁴.

¹Бобровникова А.И., Каширина Ю.П. Проблемы соотношения МРОТ и прожиточного минимума в современной России // Территория науки. 2017. № 4. С. 107.

²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

³С 1 января 2019 года МРОТ на Южном Урале составит 12 972 рубля // Южноуральская панорама. 2019. № 1.

⁴Семенов Г.В. Некоторые проблемы обеспечения повышения уровня реального содержания (индексации) заработной платы работников // Современные проблемы юридической науки : материалы XIII Международной научно-практической конференции молодых исследователей. Челябинск: Цицеро, 2017. С. 334.

Для работников бюджетной сферы, в которые входят работники и служащие государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, индексация производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, для работников частного сектора только в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, законодатель, использовав достаточно неудобную и откровенно неудачную формулировку, говорит, что для работников, осуществляющих трудовую деятельность не в бюджетных организациях и государственных и муниципальных органах, нормы трудового законодательства об индексации не распространяются, и что она регулируется только согласно коллективному договору, соглашением и локальными нормативными актами. Это противоречит ст. 11 ТК РФ. Согласно ст. 11 ТК РФ, 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. Положение ст. 134 ТК РФ касательно работников частного сектора следует читать как «включая порядок, установленный коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными правовыми актами», то есть индексация их заработной платы должна регулироваться этими актами в обязательном порядке, как необходимый на данный момент пункт. Это также неоднократно подтверждал КС РФ, который согласился, что индексация заработной платы должна проводиться для всех работников, работающих по трудовому договору, а работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, не вправе лишать своих работников гарантий, предусмотренных законом, а также не должны уклоняться от установления

порядка индексирования¹. Такой порядок должен быть установлен в коллективном договоре, соглашениях и локальных нормативных актах, в случае отсутствия такого порядка в указанных документах необходимо своевременно внести соответствующие изменения. Это положение также подтвердил Роструд в своем письме от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1².

ТК РФ в ст. 131 устанавливает, что существует денежная форма оплаты труда, которая производится в валюте Российской Федерации, т.е. в рублях, и неденежная (или натуральная) форма оплаты труда. Неденежная форма оплаты труда производится только тогда, когда соблюдены следующие моменты: соответствие с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника; производится в формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации; доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы³. При этом 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

¹Определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дыкова Игоря Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации» от 19 ноября 2015 г. № 2618-О // [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019); Определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 июля 2014 г. № 1707-О // [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019); Определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСиЕвразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 июня 2010 г. N 913-О-О // [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019).

²Письмо Роструда «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 // Официальные документы в образовании.2010.№ 21.

³Семенов Г.В. Оплата труда в неденежной форме // Современные проблемы юридической науки: материалы XII Международной научно-практической конференции молодых исследователей. Челябинск: Цицеро, 2016. С. 345.

или ограничения на их свободный оборот, не допускается. За нарушение установленной нормы полагается административная ответственность ст. 5.27 Кодекса об административной ответственности в виде предупреждения или наложения административного штрафа¹.

Другой государственной гарантией является установление ограничений оснований и размера удержаний из заработной платы, устанавливаемых работодателем. Под удержанием из заработной платы следует понимать уменьшение денежной суммы заработной платы, которая ему причитается, в пользу работодателя, государства, юридических и физических лиц². Удержания могут производиться только в случаях предусмотренных законом. В связи с указанными случаями удержаний авторы делают вывод о том, что существует три группы удержаний из заработной платы: обязательные удержания, удержания по инициативе работодателя, удержания по инициативе работника³. Удержания из заработной платы также могут быть произведены работодателем, в случаях предусмотренных ТК РФ. Необходимым условием является наличие вины работника. Общий размер всех удержаний не может превышать 20%, в некоторых случаях размер удержаний может достигать 50% (такие случаи должны быть отдельно указаны в законе), а в исключительных случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 138 ТК РФ – 70%⁴. Авторами указывается, что 70% является максимальным

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 1.

² Варпаева И.А. Удержания из заработной платы работника по инициативе работодателя // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2013. № 9. С. 13.

³ Варпаева И.А. Удержания из заработной платы работника по инициативе работодателя. С. 13; Коньшина О.А., Штеклейн С.В. Удержания из заработной платы: порядок, размеры, правомерность // Техника и технология пищевых производств. 2014. № 3. С. 174.

⁴ Ракитина Е.В. Совершенствование правового регулирования удержаний из заработной платы: классификационный подход // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2009. № 3. С. 146.

размером удержанием только по конкретным, названным только в законе основаниям¹.

Тесно взаимосвязаны два вида государственных гарантий, которые обеспечивают своевременность выплаты заработной платы и очередность, даже в случаях банкротства работодателя. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы регулируется в общем ст. 136 ТК РФ, согласно которой заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за который она начислена, нарушение данного правила приравнивается законодателем к принудительному труду (ст. 4 ТК РФ) и дает работнику право приостановить работу, письменно уведомив об этом работодателя, до тех пор, пока с ним не произведут расчет за указанный период. Также закон отдельно регулирует порядок расчета с работником при его увольнении (ст. 140 ТК РФ).

Работники работодателя должника имеют привилегированное положение, их требования удовлетворяются в порядке удовлетворения требований кредиторов второй очереди, дополнительно законодатель подчеркивает, что если работники продолжают работу, то они являются текущими кредиторами, и их текущие требования подлежат удовлетворению вне очередь, что установлено ст. 136 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»². Подобные правила установлены при прекращении работодателем своей деятельности или ликвидации (ст. 64 ГК РФ³).

Для обеспечения соблюдения законности существует федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, включающих в себя проведение проверок

¹Першина Е.В., Сутулин П.И., Мазухина А.С., Комаров В.В. Удержания из заработной платы работника: сложные вопросы // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016. № 17. С. 33.

²Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

³Гражданский кодекс Российской Федерации(часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда (Далее – надзор). В соответствии с Постановлением Правительства РФ «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» от 1 сентября 2012 г. № 875 надзор осуществляется Федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и её территориальных органов¹. Надзор осуществляется посредством проведения выездных и документарных проверок, при проведении которых действуют положения Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ².

При выявлении нарушений требований, установленных законодательством, работодатели привлекаются к ответственности. С учетом специфики трудовых отношений работодателя и его должностных лиц можно привлечь к следующим видам ответственности. Материальная ответственность работодателя установлена ст. 236 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан предоставить работнику денежную компенсацию за нарушение порядка и размера выплаты заработной платы. Административная ответственность работодателя и должностного лица предусмотрена ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, условиями её наступления является отсутствие признаков уголовно наказуемого деяния, выплата заработной платы меньше МРОТ. При повторном совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ и привлечении к ответственности,

¹Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» от 1 сентября 2012 г. № 875 // СЗ РФ. 2012. № 37. Ст. 4995.

²Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ // СЗ РФ. 2008. № 52. Ст. 6249.

то при повторном привлечении ответственности в соответствии со ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ мера ответственности увеличивается и может достигать до 30 тыс. рублей для должностных лиц, до 100 тыс. руб. для работодателей. Уголовная ответственность предусмотрена ст. 145.1 УК РФ. Субъектом преступления является руководитель организации, физическое лицо, руководитель филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения. Субъективная сторона – умышленная форма вины, деяние должно быть совершено из корыстной или личной заинтересованности. Объективной сторона является частичная или полная невыплата заработной платы в течении 3 или 2 месяцев (в зависимости от размеров невыплаты). Объект – отношения, возникающие при оплате труда.

На основании изложенного следует сделать вывод, что сложившаяся система государственных гарантий оплаты труда работников достаточно развита, но несовершенна. Проблемы имеют природу правых дефектов.

1.3 Гарантии оплаты труда работников в международных актах

Критерием эффективности реализации государственных гарантий оплаты труда также является их соответствие международному трудовому праву. Нормы международного права предполагают оптимальный и рациональный правовой инструмент для регулирования общественных отношений в совершенно разных сферах, они предоставляют государствам уже опробованный и юридически оформленный путь к достижению социально полезного результата¹. По сути применение норм международного права предлагает решение проблему несовершенства юридической техники при создании механизма правового регулирования общественных отношений, данная конструкция является чрезвычайно ценным инструментом регулирования трудовых отношений в частности. Авторы в частности отмечают, что для Российской Федерации вопросы интеграции

¹Мингазов Л.Х. Эффективность норм международного права: Теоретические проблемы: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Казань, 2000. С. 17-18.

международных норм права в национальную правовую систему является актуальной ещё и в силу ряда причин. Во-первых, вопрос защиты прав человека вышел за национальные пределы. Во-вторых, невозможность развиваться при полной или частичной изоляции от мирового сообщества. В-третьих, несовершенство российской правовой базы в сфере защиты прав человека. В-четвертых, объективные интеграционные процессы влияют на национальную правовую систему. В-пятых, продолжительная дискуссия о прямом применении международных правовых актов в российской правоприминительной практике¹.

Основным средством модернизации национального законодательства с помощью международно-правовых норм является имплементация, т.е. буквально внедрение их в национальное законодательство².

С учетом специфики трудовых отношений в международном праве выделилась группа норм, содержащихся в различных международно-правовых акта, которые получили название международные трудовые нормы, под которыми понимаются правила, предназначенные для регулирования отношений в сфере труда, принятые государствами в рамках международных организаций или на основе межгосударственных договоренностей, в строго определенном порядке (процедуре), в форме международных договоров, носящих обязательный характер, устанавливающие права и обязанности для принявших их государств, исполнение которых обеспечивается контрольным механизмом международных организаций (международного договора)³.

¹Дадашева Р.А. Влияние норм международного права на содержание и развитие российского законодательства в сфере защиты прав человека и гражданина // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 1. С. 194.

²Тиунов О.И. Влияние международных договоров и международно-правовых обычаев на национальное законодательство // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2009. № 11. С. 271; Тиунов О.И. Каширкина А.А., Морозов А.Н. Влияние норм международного права на развитие национального законодательства // Журнал российского права. 2010. № 6. С. 40-41.

³Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Москва, 2011. С. 10.

По мнению Шестеряковой И.В. нормы международного трудового права следует подразделить на общие и специальные. К общим нормам международного трудового права в частности относятся нормы, регулирующие оплату труда. Особенностью норм международного трудового права является их регулятивно-защитительный характер, который предполагает, что государство, как взявший на себя международные обязательства в этой сфере, обязано реализовывать именно функции по охране и защите трудовых прав и свобод и установлению государственных гарантий, обеспечивающих реализацию указанных прав¹. Важно отметить, что в ряде случаев государство может своими действиями умалить права и свободы работников, которые признаются и провозглашаются мировым сообществом.

Например, как указывает Шевченко О.А., принятие Федеральных законов «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ², «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ³ de jure привело к сокращению вредных и опасных условий труда, но de facto свой вредоносный и опасный характер такие условия труда сохранились, произошло буквально следующее: изменили критерии оценки, а рабочие места остались прежними и с прежними условиями труда⁴.

¹Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. С. 11-16.

²Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 52. Ст. 6986.

³Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 52. Ст. 6991.

⁴Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. С. 216.

Это привело к нарушению положений Европейской социальной хартии¹.

Основными международно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда являются: Конвенция МОТ № 26 о создании процедуры установления минимальной заработной платы (Далее – Конвенция МОТ № 26)²; Конвенция МОТ № 95 относительно защиты заработной платы (Далее – Конвенция МОТ № 95)³; Конвенция МОТ № 99 о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (Далее – Конвенция МОТ № 99)⁴; Конвенция МОТ № 173 о защите трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Далее – Конвенция МОТ № 173)⁵.

Не все конвенции МОТ были ратифицированы Российской Федерацией или были ратифицированы частично. По мнению Шестеряковой И.В., для соответствия национального законодательства международным стандартам необходимо ратифицировать недостающие акты⁶. Однако по мнению другого исследователя – Лютова Н.Л. многие Конвенции МОТ потеряли актуальность

¹Европейская социальная хартия (пересмотренная), принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г., ратифицирована Федеральным законом от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17-67; Федеральный закон «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ // СЗ РФ. 2009. № 23. Ст. 2756.

²Конвенция № 26 МОТ «О создании процедуры установления минимальной заработной платы», заключена в г. Женеве 16 июня 1928 г. [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 14.05.2019).

³Конвенция № 95 МОТ «Относительно защиты заработной платы», принята в г. Женеве 1 июля 1949 г., ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 г. // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 447.

⁴Конвенция № 99 МОТ «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве», принята в г. Женеве 28 июня 1951 г. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.docs.cnld.ru> (дата обращения 14.05.2019).

⁵Конвенция № 173 МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя», принята в г. Женеве 23 июня 1992 г., ратифицирована Федеральным законом от 1 мая 2012 г. № 39-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 34. Ст. 4428; Федеральный закон «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» от 1 мая 2012 г. № 39-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2273.

⁶Шестерякова И.В. Указ. соч. С. 20.

и не являются приоритетными, в том числе промежуточными он считает Конвенцию МОТ № 28, Конвенцию МОТ № 99¹.

Таким образом, спорным является вопрос о том, чтобы повально ратифицировать все Конвенции МОТ. Для начала следует проанализировать соответствие национального трудового законодательства положениям конвенций, ратифицированных на данный момент Российской Федерацией.

В соответствии со ст. 1 Конвенции МОТ № 95 заработная плата это вознаграждение за труд, или за услуги, которые уже оказаны либо должны быть оказаны. Таким образом, по мнению Лютова Н.В., различие положений ТК РФ и Конвенции МОТ № 95 заключается в том, что согласно конвенции оплата труда должна производиться в полном объёме даже в случае простоя по вине работодателя. Таким образом, между ст. 1 Конвенции МОТ № 95 и ст. 157 ТК РФ существует коллизия, так как ст. 157 ТК РФ указывает, что оплата труда в случае простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы, а если по причинам, не зависящим от работодателя и работника, то в размере не менее двух третей тарифной ставки оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Приведение ст. 157 ТК РФ в соответствие со ст. 1 Конвенции МОТ № 95 было бы правильным шагом, так как, во-первых, работник вступая в трудовые отношения рассчитывает на получение оговоренной суммы оплаты труда в полном размере, так как, как правило, это единственный доход работника, от которого зависит его собственное благополучие и благополучие его семьи, во-вторых, в соответствии со ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации национальное законодательство должно соответствовать нормам международного права и международным договорам Российской Федерации. В научной доктрине ряд авторов поддерживает идею

¹Лютов Н.В. Эффективность норм международного трудового права: дисс. ... докт. юрид. наук. М., 2013. С. 140, 254.

о том, что если простой произошел по вине работодателя, то размер оплаты труда должен в любом случае производиться в полном объеме¹.

Следует заметить, ТК РФ не предусматривает условий, установленных Конвенцией МОТ № 95 при выплате заработной платы в натуре, а именно ст. 4 Конвенции МОТ № 95 указывает, что выдача части заработной платы в натуре возможна, если данное благо предназначено для личного потребления работником и членами его семьи, а также выдача натурой должна производиться по справедливой и разумной цене. Аналогичные положения содержатся в ст. 2 Конвенции МОТ № 99. Внесение соответствующих ст. 4 Конвенции МОТ № 95 изменений в ТК РФ, исключило бы практику, когда работодатель выплатой заработной платы в частично неденежной форме перекладывает на работника бремя сбыта своей продукции. В связи с такими ограничениями неденежной формы оплаты труда становится понятно, что сфера применения натуральной формы оплаты труда достаточно узкая, следовательно, должен быть разработан перечень профессий, производств, для которых допускается данная форма, а также должны быть разработаны критерии определения фактического (физического) размера натуральной части заработной платы.

Например, ст. 21 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств указывает, что сферой применения натуральной формы оплаты труда является сельское хозяйство и некоторые другие предприятия². В п. 54 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской

¹Ильняк А.А. Конкуренция норм международного и национального трудового права как один из факторов достойного труда // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Экономика. Управление. Право». 2013. № 3-1. С. 350; Головина С.Ю. Соотношение терминологии международных актов о труде и российского трудового права // Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты. Екатеринбург, 2009. С. 34-35.

²Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, одобрена в г. Санкт-Петербурге 29 октября 1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99-117.

Федерации» от 17 марта 2004 г. № 4 в частности указывается, что при возникших спорах по поводу натуральной формы оплаты труда судам необходимо исследовать, является ли выплата заработной платы в этой форме для данной отрасли обычной или желательной, является ли подобного рода выплата подходящей для личного потребления, справедливо и разумно ли определен размер натуральной части заработной платы¹.

Таким образом, следует сделать вывод, что суд готовы к изменению данной нормы ТК РФ, достаточно их внести.

Важными также являются положения ст. 11 Конвенции МОТ № 95 определяющее привилегированное положение трудящихся в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке. Однако данная проблема весьма сложна, и Конвенция МОТ № 95 не предлагает более проработанный механизм защиты трудящихся от выплаты заработной платы в случае ликвидации или банкротства работодателя.

Более подробный механизм предлагает Конвенция МОТ № 173, предлагая в качестве меры по защите требований работников создание гарантийных учреждений. Они, по мнению Игнатенко А.С., положительно бы повлияли на развитие защиты прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя².

Российский законодатель скептически относится к внедрению данных учреждений, однако Минтруд РФ уже разработал комбинированный законопроект, согласно которому гарантийные учреждения осуществляли бы страхование платежеспособности работодателя и в случае наступления страхового случая работникам производилась соответствующая страховая выплата. Несмотря на компромиссный характер данного законопроекта, данная инициатива не устроила законодателя. Компромисс заключался в том,

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 08.04.2004. № 72.

²Игнатенко А.С. Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности (банкротстве) работодателя // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7 (44). С. 1389-1394.

что страхованию подлежали далеко не все выплаты, которые обязан выплачивать работодатель, но также особым образом исчислялся размер страховых выплат¹. Непринятие гарантийных учреждений также объясняется нежеланием законодателя менять позицию о равнозначности понятий несостоятельности и банкротства в российском законодательстве, так как в соответствии с Конвенцией МОТ № 173 несостоятельность понимается как неплатежеспособность, т.е. лишение работодателем возможности осуществлять исполнение по обязательствам в сфере оплаты труда². Данное понимание несостоятельности обусловлено концепцией гарантийных учреждений, являющихся по своей сути страховыми организациями, а неплатежеспособность работодателя является страховым случаем. Таким образом, единственной гарантией оплаты труда работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя является привилегия, т.е. установление более выгодного по сравнению с другими лицами положение. Привилегированно положение работников заключается согласно ст. 132 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» в том, что их удовлетворяются во вторую очередь³. Наличие одного лишь привилегированного положения работников как кредиторов не означает реализуемость их требований. Игнатенко А.С. приходит к выводу о том, что наиболее оптимальным является внедрение комбинированной модели защиты работников при несостоятельности (банкротстве работодателей). Под комбинированной

¹Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности работодателя: анализ мирового опыта и его возможное использование в России // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2015. № 3. С. 174-175.

²Семенов Г.В. Гарантии защиты требований работника по оплате труда при несостоятельности (банкротстве) работодателя в российском законодательстве // Современные проблемы юридической науки: материалы XV Международной научно-практической конференции молодых исследователей. Челябинск: Цецero, 2019. С. 157-158.

³Васильева Ю.В., Жукова Т.М. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 2 (24). С. 171-172.

моделью Игнатенко А.С. понимает модель, сочетающей использование привилегий и гарантийных учреждений¹.

Важно отметить, что Конвенции МОТ, предлагающие варианты определения размера МРОТ (Конвенция МОТ № 22, Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»²), Российской Федерацией не ратифицированы. МОТ определяет МРОТ как минимальный размер вознаграждения работнику за его труд, который не может быть уменьшен³.

Как отмечают Орловский Ю.П., Кузнецов Д.Л., Черняев Д.В. отсутствие легального определения МРОТ является нормальной ситуацией как для национального законодательства, так и для международных правовых актов, главным является сам способ к определению МРОТ и того, что в него входит⁴. В соответствии с мнением МОТ МРОТ не может включать в себя доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, не связанные непосредственно с трудовой функцией и прочее, то есть МРОТ включает в себя оплату труда, осуществляемого в обычных условиях, что с учетом последних решений КС РФ также соответствует российской концепции МРОТ, однако тогда необходимо ратифицировать соответствующие Конвенции МОТ, в частности Конвенцию МОТ № 131, чтобы создать правовую основу для определения состава минимальной заработной платы.

Следует сделать следующие выводы.

¹Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: автореф. ... дисс. канд. юрид. наук. М., 2016. С. 8.

²Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», принята г. Женева 22 июня 1970 г. // [Электронный ресурс] URL: <https://docs.cntd.ru> (дата обращения 01.05.2019).

³Определение МРОТ (официальная позиция Международной организации труда) // [Электронный ресурс] <https://www.ilo.ru> (дата обращения 01.05.2019).

⁴Орловский Ю.П., Кузнецов Д.Л., Черняева Д.В. Правовое регулирование минимальной оплаты труда. М.: Высшая школа экономики, 2013. С. 12-13.

Сложившаяся система государственных гарантий оплаты труда работников достаточно развита, но несовершенна. Проблемы имеют природу правых дефектов, т.е. такие недостатки, противоречия, несовершенство трудовправовых норм и трудовправовых конструкций, которые приводят к проблема правоприменения, нарушения трудовых прав и законных интересов субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений¹.

Государственные гарантии оплаты труда работников это правовое средство, закрепленное государством в трудовом законодательстве, обеспечивающее реализацию прав работников в области оплаты труда. Система государственных гарантий оплаты труда работников состоит из отдельных видов государственных гарантий оплаты труда работников, реализуемых деятельностью государственных органов власти.

Международные акты также содержат гарантии оплаты труда, которые имплицитно в национальную правовую систему Российской Федерации путем ратификации в международных договорах. На данный момент Российская Федерация приводит трудовое законодательство в соответствие с Конвенциями МОТ, особенно это явствует из практики КС РФ и разъяснений Пленума ВС РФ, однако при этом сохраняется избирательный характер модернизации трудового законодательства.

В целом следует отметить положительную тенденцию к развитию российского трудового права и приведение его в соответствие с нормами международного права.

¹Жильцов М.А. Дефекты трудового права и способы их преодоления: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2011. С. 10, 21.

ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ, СВЯЗАННЫХ С РАЗМЕРОМ И ВЫПЛАТОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1 Особенности реализации государственной гарантии о минимальном размере оплаты труда

Российская Федерация является социальным государством, его политика направлена на создание условий обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7 Конституции РФ). Наиболее близкой по смыслу категорией к понятию «достойная жизнь» является категория «прожиточного минимума» и «минимального размера оплаты труда». Так, например, в Определении ВС РФ от 29 января 2018 г. № 307-ЭС17-21379 указывается, что действия арбитражного суда по исключению из конкурсной массы денежных средств составляющих прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда должника физического лица были направлены на обеспечение права должника на достойную жизнь и достоинство личности¹.

Следует отметить, что законодатель оставляет открытым перечень назначений прожиточного минимума. Так, например, ст. 318 ГК РФ устанавливает, что величина прожиточного минимума используется при расчете размера выплаты гражданину по денежному обязательству на его содержание.

Данное правило применяется ко всем обязательствам независимо от даты их возникновения, что обусловлено постепенным увеличением стоимости потребительской корзины².

¹Определение Верховного Суда РФ от 29 января 2018 г. № 307-ЭС17-21379 по делу № А56-72250/2015 // [Электронный ресурс] URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения 01.05.2019).

²Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации об обязательствах и их исполнении» 22 ноября 2016 г. № 54 // Российская газета. 2016. № 275.

В соответствии со ч. 3 ст. 37 Конституции РФ труд должен оплачиваться не ниже, установленного законом минимального размера оплаты труда. Конституционный суд Российской Федерации определил конституционно-правовую природу минимального размера как установление минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей, не допустимо, по мнению КС РФ, использовать данную категорию при расчете выплат, не связанных с трудовыми отношениями¹.

Позиция Конституционного суда Российской Федерации нашла отражение в ст. 3 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ, согласно которой минимальный размер оплаты труда (МРОТ) применяется исключительно для регулирования оплаты труда и определения выплат, связанных с трудовыми отношениями, к которым относятся пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам и так далее, если это необходимо для целей обязательного социального страхования. Недопустимо использовать категорию минимального размера оплаты труда, если отношения не являются трудовыми.

Например, Конституционный суд Российской Федерации при рассмотрении жалобы на ст. 3, 4, 5 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» в 2011 г. вновь продемонстрировал, что

¹Постановление Конституционного суда РФ «По делу о проверке конституционности ряда положений Закона Российской Федерации от 18 июня 1992 года «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в редакциях от 24 ноября 1995 года и от 12 февраля 2001 года), Федеральных законов от 12 февраля 2001 года "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» и от 7 августа 2000 года «О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации» в связи с запросами Верховного Суда Российской Федерации и Октябрьского районного суда города Краснодара, жалобами граждан и общественных организаций чернобыльцев» от 19 июня 2002 г. № 11-П // СЗ РФ. 2002. № 27. Ст. 2779.

придерживается той же позиции, что и в 2002 г., указав, что МРОТ не может быть использован при исчислении алиментных обязательств¹.

МРОТ не включает в свой состав районные коэффициенты, процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях².

Как указывают судебная практика отработка работником нормы рабочего времени и выполнение нормы труда, или выполнение своих трудовых обязанностей, предполагает, что заработная плата должны быть выплачена в размере не ниже, чем минимальный размер оплаты труда³.

Суды при рассмотрении дел, связанных с определением размера заработной платы, исходят из того, что законодатель возложил на работодателя обязанность оплачивать труд работника в размере не ниже минимального размера оплаты труда, также оплачивать в повышенном размере труд работников в особых климатических условиях с применением соответствующих районных коэффициентов, что является реализацией принципов, провозглашенных в ст. 19 и 37 Конституции РФ, а также ст. 2 и 22 Трудового кодекса Российской Федерации. По смыслу приведенных норм права в их системном толковании повышение оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях должно производиться после выполнения

¹Определение Конституционного Суда РФ «По жалобе гражданки Плотниковой Марины Викторовны на нарушение её конституционных прав статьями 3, 4 и 5 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 5 июля 2011 г. № 953-О-О // Вестник Конституционного Суда РФ. 2012. № 2.

²Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» от 07.12.2017 г. № 38-П // СЗ РФ. 2017. № 51. Ст. 7913; Решение Конституционного Суда РФ «Об утверждении Обзора практики Конституционного суда Российской Федерации за четвертый квартал 2017 года» от 13 февраля 2018 г. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019).

³Апелляционное Определение Свердловского областного суда от 30 января 2019 г. по делу № 33-1498/2019 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019); Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 7 февраля 2018 г. по делу № 4ПВ17 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

конституционного требования об обеспечении работнику, выполнившему установленную норму труда, заработной платы не ниже определенного законом минимального размера, а включение соответствующих районных коэффициентов в состав минимального уровня оплаты труда, установленного для всей территории Российской Федерации без учета особенностей климатических условий, противоречит цели введения этих коэффициентов. Применение одного и того же минимума оплаты за труд в отношении работников, находящихся в существенно неравных природно-климатических условиях, является нарушением названного выше принципа равной оплаты за труд равной ценности¹.

При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе правил об обеспечении работникам равной оплаты за труд равной ценности, зависимости заработной платы работника от его квалификации и сложности выполняемой работы, дифференциации заработной платы работников различных категорий в тарифных системах оплаты труда.

В случае вынужденного прогула суды также должны верно применять положения ст. 130 и 133 ТК РФ, так суды должны обращать внимание на установленный в спорный период минимальный размер оплаты труда².

Относительно структуры закон допускает установление оклада (тарифной ставки) меньше чем установленного минимального размера

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 апреля 2018 г. по делу № 51-КГ18-3 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

² Постановление Президиума Воронежского областного суда от 30 мая 2007 г. по делу № 44г-125 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

оплаты труда, при условии если что суммарный размер месячной заработной платы побудет больше либо равен МРОТ¹.

МРОТ не включает в свой состав районные коэффициенты, процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях².

В недавнем своём Постановлении Конституционный Суд РФ выявил конституционно-правовую природу положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, а также ч. 1-4, 11 ст. 133.1 ТК РФ, согласно которым в МРОТ не может включаться повышенная оплата труда за условия, отклоняющиеся от нормальных, к которым КС РФ в частности отнес сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, так как иначе это привело бы к нарушению прав работников, труд в «ненормальных условиях» которых бы оплачивался по правилам обычного (нормального, любого) труда³.

Исходя из анализа материалов судебной практики следует выявить следующие особенности применения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума.

1) При банкротстве физического лица суды должны учитывать право физического лица на достойную жизнь и не включать в конкурсную массу средства, эквивалентные прожиточному минимуму, так как в обратном

¹Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 августа 2016 г. по делу № 72-КГ16-4 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

²Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» от 07.12.2017 г. № 38-П // СЗ РФ. 2017. № 51. Ст. 7913; Решение Конституционного Суда РФ «Об утверждении Обзора практики Конституционного суда Российской Федерации за четвертый квартал 2017 года» от 13 февраля 2018 г. [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019).

³Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также части первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жаркова» от 11 апреля 2019 г. № 17-П/2019 //СЗ РФ. 2019. № 16. Ст. 2026.

случае это бы привело нарушению прав должника, а также повлечет для него существенные материальные лишения.

2) В случае спора между работником и работодателем о размере заработной платы суды должны исходить из того, какой размер МРОТ был установлен в спорный период, имеет ли работник право на начисление районных коэффициентов, исполнял ли работник свои трудовые обязанности (выполнял норму).

3) МРОТ применяется исключительно в тех отношениях, которые определены Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

4) Суммарный размер заработной платы должен быть равен или превышать МРОТ, установление оклада меньше МРОТ само по себе не является нарушением права работника.

Также считаем противоречием порядок определения МРОТ на территории субъекта Российской Федерации путем заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате. МРОТ является государственной гарантией, то есть государство берет на себя обязательства по обеспечению конституционных прав работников на оплату труда не ниже установленного прожиточного минимума, однако порядок установления МРОТ на территории субъекта Российской Федерации, установленный ст. 133.1 ТК РФ, противоречит концепции государственных гарантий оплаты труда работников.

Следует внести соответствующие изменения в трудовое законодательство, которое бы позволило субъектам Российской Федерации устанавливать МРОТ без заключения регионального соглашения, но допустить заключение регионального соглашения о МРОТ, если предлагаемый размер МРОТ будет выше предложенного органами власти субъекта Российской Федерации.

2.2 Меры по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы

Как мы отметили ранее существует система государственных гарантий в сфере оплаты труда, которая установлена ст. 130 ТК РФ. Рассмотрим два элемента из этой системы: меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы и ограничение оплаты труда в натуральной форме.

Эти меры обозначены в ст. 134 ТК РФ, которая определяет, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Исходя из буквального чтения данной статьи, следует сделать несколько выводов: индексация происходит в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; законодатель разделяет работников бюджетного и частного сектора по методу регулирования индексации¹.

Получается, что для работников бюджетной сферы, в которые входят работники и служащие государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, индексация производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, для работников частного сектора только в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Таким образом, законодатель, используя достаточно неудобную и откровенно неудачную формулировку, говорит, что для работников, осуществляющих трудовую деятельность не в бюджетных организациях и государственных и муниципальных органах, нормы трудового законодательства об индексации

¹Семенов Г.В. Некоторые проблемы обеспечения повышения уровня реального содержания (индексации) заработной платы работников // Современные проблемы юридической науки : материалы XIII Международной научно-практической конференции молодых исследователей. Челябинск: Цицеро, 2017. С. 334.

не распространяются, и что она регулируется только согласно коллективному договору, соглашением и локальными нормативными актами.

Это противоречит ст. 11 ТК РФ. Согласно ст. 11 ТК РФ, 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. Иными словами, положение ст. 134 ТК РФ касательно работников частного сектора следует читать как «включая порядок, установленный коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными правовыми актами», то есть индексация их заработной платы должна регулироваться этими актами в обязательном порядке, как необходимый на данный момент пункт. Это также неоднократно подтвердил Конституционный Суд Российской Федерации, который согласился, что индексация заработной платы должна проводиться для всех работников, работающих по трудовому договору, а работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, не вправе лишать своих работников гарантий, предусмотренных законом, а также не должны уклоняться от установления порядка индексирования¹. Такой порядок должен быть установлен в коллективном договоре, соглашениях и локальных нормативных актах, в случае отсутствия такого порядка в указанных

¹Определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дыкова Игоря Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации» от 19 ноября 2015 г. № 2618-О [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019); Определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 июля 2014 г. № 1707-О [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019); Определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСиЕвразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 июня 2010 г. N 913-О-О // [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019).

документах необходимо своевременно внести соответствующие изменения. Это положение также подтвердил Роструд в своем письме от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1¹.

Однако настоящая редакция статьи привела к возникновению множеству противоречий между работниками и работодателем. Судебная практика по этому вопросу также достаточно противоречива и разнообразна.

Например, некоторые суды могут не найти признаки нарушения норм трудового законодательства, не смотря на Определение КС РФ и Письмо Роструда, если повышение заработной платы происходит иным путем².

Например, в Апелляционном определении СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 12 июля 2013 г. по делу N 33-7535/2013 и в Апелляционном определении Московского городского суда от 14 октября 2013 г. № 11-31807/13 можно увидеть следующий довод коллегии судей: «Императивных положений об ограничении работодателя в выборе мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы, не существует, такое повышение может обеспечиваться иными мерами, в том числе повышением должностных окладов по результатам работы работника, в связи с изменением структурно-организационных условий, а также выплатой премий, которые помимо функции поощрения и стимулирования работников, повышают реальное содержание заработной платы»³. Интересно, также то, что довод перекочевал из одно Апелляционного определения в другой без изменений.

¹Письмо Роструда «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 // Официальные документы в образовании.2010.№ 21.

²Апелляционное Определение Московского городского суда от 28 августа 2014 г. по делу № 33-34136 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

³Апелляционное Определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 12 июля 2013 г. по делу № 33-7535/2013 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019); Апелляционное Определение Московского городского суда от 14 октября 2013 г. № 11-31807/13 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

Анализ судебной практики привел нас к выводу, что стоит разделить дела об индексации на две большие группы.

В первую группу входят дела, в которых между работниками и работодателями заключены коллективный договор или соглашение, или локальный нормативный правовой акт, регулирующий порядок индексации.

Во вторую группу вошли дела, в которых между работниками и работодателями либо не заключены указанные выше акты, либо они не содержат в себе пунктов о регулировании индексирования заработной платы.

И в первой, и во второй группе можно найти дела, в которых отражена практика территориальных государственных инспекций труда при Роструде. ГИТ при Роструде часто привлекает работодателей по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. В качестве примеров можно привести решения Московского городского суда от 18 сентября 2015 года № 7-9856/15 и от 20 августа 2015 года № 7-8854/15¹.

Важно отметить, что в деле от 20 августа 2015 года указывается, что на момент проверки в локальных актах предприятия, отсутствовали положения об индексации заработной платы работников, поскольку предприятие вправе самостоятельно определять порядок такой индексации и необходимость внесения положений об индексации заработной платы в локальные нормативные акты. Однако, судья правильно установил все фактические обстоятельства дела, правильно применил положения законодательства об охране труда, дал правильную юридическую оценку действиям Предприятия и пришел к верному выводу о его виновности в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Судьи обязать работодателей внести соответствующие изменения в коллективный договор, соглашение и локальный нормативный правовой акт, чтобы урегулировать порядок индексации заработной платы. В

¹Решение Московского городского суда от 18 сентября 2015 г. № 7-9856/15 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019); Решение Московского городского суда от 20 августа 2015 г. № 7-8854/15 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

Апелляционном определении СК по административным делам Московского областного суда от 21 сентября 2015 г. по делу № 33-22551/2015 можно встретить следующую формулировку: «Индексация заработной платы - это не право, а обязанность работодателя, и если она не предусмотрена трудовым договором, работодатель обязан определить порядок ее проведения и закрепить во внутренних документах»¹.

Однако, очень много ошибок происходит в силу буквального чтения ст. 134 ТК РФ. Например, в Апелляционном определении Московского городского суда от 18 ноября 2015 г. № 33-34394/15 говорится следующее: «Отказывая в удовлетворении исковых требований в части взыскания с АО «ЮниКредитБанк» в пользу Шумайлова М.Ю. денежную сумму в счет индексации заработной платы, суд обоснованно указал, что согласно ст.134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; 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, - в связи с чем, принимая во внимание, что ответчик не относится к государственным органам, органам местного самоуправления, государственным либо муниципальным учреждениям, не получает бюджетного финансирования, локальными нормативными актами ответчика проведение такой индексации не предусмотрено». Суд не удовлетворил жалобу истца в силу того, что ответчик не является ни государственным органом, ни органом местного самоуправления, ни государственным или

¹Апелляционное Определение СК по административным делам Московского областного суда от 21 сентября 2015 г. по делу № 33-22551/2015 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

муниципальным учреждением, а значит, не обязан индексировать заработную плату в соответствии с требованиями ТК РФ¹.

ВС РФ занял проработодательскую позицию и указал, что работодатели частного сектора вправе избирать любые порядок и условия осуществления индексации, в том числе работодатель вправе учитывать свой уровень платежеспособности².

Следует отметить, что индексация заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен не может способствовать реализации целей ст. 130 и 134 ТК РФ, так как посредством индексации производится номинальное увеличение заработной платы, то есть её размер приводится в соответствие с потребительскими ценами на товары и услуги, но её реальное содержание не увеличивается. Это говорит о том, что следует выделить индексацию в отдельную обязанность работодателя, так как она способствует неухудшению положения работника, а не улучшению его положения. Следовательно, она направлена не может являться мерой повышения реального содержания заработной платы, а является мерой сохранения реального содержания заработной платы при росте потребительских цен на товары и услуги.

Считаем, что исходя из практики КС РФ и ВС РФ следует скорректировать подход законодателя к данному виду государственной гарантии следующим образом.

1) Следует внести изменения в статью 134 ТК РФ, согласно которой индексация заработной платы обязательна для всех работников независимо от категории их работодателя, а также законодательно установить обязательный минимум индексации заработной платы, как солидарно

¹Апелляционное Определение Московского городского суда от 18 ноября 2015 г. N 33-34394/15 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

²Определение Верховного суда РФ № 18-КГ17-10 / Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 11.

предлагают многие исследователи¹. Указать, что индексация заработной платы является отдельным видом государственной гарантии оплаты труда.

2) Прописать в ТК РФ механизм и сроки индексации, а именно индексация должна производиться ежегодно не позднее конца первого месяца текущего финансового года в размере соответствующем уровню роста инфляции, официальные данные о которой должен Банк России или Министерство Финансов Российской Федерации.

3) Необходимо прямо указать, что обязанностью работодателя является принятие мер по повышению реального содержания заработной платы работника независимо от организационно-правовой формы работодателя. Далее необходимо указать, что работодатель с учетом мнения профессионального союза принимает решение, каким образом осуществлять повышение реального содержания заработной платы работника. Указать, если работодатель по тем или иным причинам принимает соответствующих мер, то повышение реального содержания заработной платы происходит путем увеличения на 1% с учетом индексации, то есть на 1% увеличивается проиндексированный размер оплаты труда. Отдельно указать, что данный процент не может быть уменьшен.

Таким образом получается, что если инфляция за год была 5%, а заработная плата работника была 10 000 руб., то после индексации её размер должен составлять 10 500 рублей. Если работодатель не предпринял мер по увеличению реального содержания заработной платы, то повышенный на 1% размер заработной платы после индексации будет 11 025 рублей.

Такое правило исчисления следует считать санкцией в отношении работодателя, который не предпринял соответствующих мер по повышению реального содержания заработной платы.

¹Сагандыков М.С. Различия в правовом регулировании трудовых отношений в бюджетных и частных организациях: дискриминация или дифференциация? // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 4. С. 33-36.

2.3 Ограничения натуральной формы оплаты труда, перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы

Оплата труда и её размер – это важнейшие институты трудового права. К сожалению, в системе российского права существует пробел, связанный с тем, что отсутствует чёткое положение о том, что любой труд подлежит оплате напрямую. Например, в статье 40 Конституции СССР 1977¹ года такая формулировка была. В современном российском трудовом законодательстве о плате труда говорит ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, согласно которой вознаграждение за труд не может быть ниже установленного МРОТ. Также ст. 56 ТК РФ даёт определение понятия трудового договора, где ясно прописано, что работодатель обязан своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Статья 131 ТК РФ устанавливает формы оплаты труда (натуральная форма и неденежная (или натуральная)). Неденежная форма оплаты труда производится только тогда, когда соблюдены следующие моменты: соответствие с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника; производится в формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации; доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. При этом 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. За нарушение установленной нормы полагается

¹Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик, принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 г. // [Электронный ресурс] URL: <http://constitution.garant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

административная ответственность ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или наложения административного штрафа.

Учитывая всё выше сказанное, следует отметить, что такие понятия как «неденежная форма» или «натуральная форма» не совсем соответствует своему определению, так как неденежная форма оплаты труда не может составлять более 20% от денежной суммы, установленного трудовым или коллективным договором. Отсутствие чёткого понятия также является пробелом в законодательстве. Более точной формулировкой будет «частично натуральная форма оплаты труда», так как данное понятие будет больше соответствовать определяемому предмету. Из-за подобных пробелов в законодательстве возникают трудовые споры. Например, в сентябре 2015 года ООО «Советский завод строительных материалов» Щекинского района Тульской Области выплатило работникам предприятия в связи с задолженностью по выплате заработной платы кирпичи стоимостью 15% от денежной суммы оплаты труда. В ходе разбирательства прокуратура Щекинского района установила, что 43 работника написали соответствующее заявление, тем самым прокуратура констатировала, что нарушений норм трудового законодательства не было, однако прокуратура взяла дело ООО «Советский завод строительных материалов» в производство¹.

Интересная практика содержится в Апелляционном Определении Свердловского Областного суда от 11 июня 2014 по делу N 33-7635/2014, в соответствие с которым доводы подателя апелляционной жалобы о неприменении судом требований ст. ст. 131, 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации подлежат отклонению². Судья мотивирует это тем, что в день выдачи заработной платы истцы согласовывали сумму взятого в

¹Прокуратура области взяла на контроль ситуацию с выплатой заработной платы работникам ООО «Советский завод строительных материалов» Щекинского района // [Электронный ресурс] URL: <http://prokutor-tula.ru> (дата обращения 05.05.2019).

²Апелляционное Определение Свердловского областного Суда от 11 июня 2014 г. №33-7635/2014 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

долг товара и одновременно с получением начисленной заработной платы передавали ее (сумму долга) работодателю, расписываясь в платежных ведомостях, что также согласуется с данными справок о доходах физического лица за 2013 выданных истцов.

Установленные судом обстоятельства расчетов за полученный в долг товар не являются удержанием в том смысле, в котором оно приведено в ст. 137, 138 ТК РФ, факта выдачи заработной платы собственной продукцией также не установлено по причине отсутствия таковой у работодателя. Однако суммы взятого в долг товара указанные в платежных ведомостях за август, сентябрь 2013 года, равно как в расчетных листах за 2013 год оспариваются истцами, их подписи в платежных ведомостях отсутствуют. Истцы отрицают получение продуктов в спорный период, обратное ответчиком не доказано. Исходя из изложенного, поскольку работодатель не исполнил свою обязанность по выплате заработной плате истцам по встречному иску, не произвел оплату компенсации за неиспользованный отпуск, с ответчика в пользу истца по встречному иску.

Следует заметить, ТК РФ не предусматривает условий, установленных Конвенцией МОТ № 95 при выплате заработной платы в натуре, а именно ст. 4 Конвенции МОТ № 95 указывает, что выдача части заработной платы в натуре возможна, если данное благо предназначено для личного потребления работником и членами его семьи, а также выдача натурой должна производиться по справедливой и разумной цене. Аналогичные положения содержатся в ст. 2 Конвенции МОТ № 99. Внесение соответствующих ст. 4 Конвенции МОТ № 95 изменений в ТК РФ, исключило было бы практику, когда работодатель выплатой заработной платы в частично неденежной форме перекладывает на работника бремя сбыта своей продукции. В связи с такими ограничениями неденежной формы оплаты труда становится понятно, что сфера применения натуральной формы оплаты труда достаточно узкая, следовательно, должен быть разработан перечень профессий, производств, для которых допускается данная форма, а также

должны быть разработаны критерии определения фактического (физического) размера натуральной части заработной платы.

Например, согласно ст. 21 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств, сферой применения натуральной формы оплаты труда является сельское хозяйство и некоторые другие предприятия¹. В п. 54 Постановления Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 4 в частности указывается, что при возникших спорах по поводу натуральной формы оплаты труда судам необходимо исследовать, является ли выплата заработной платы в этой форме для данной отрасли обычной или желательной, является ли подобного рода выплата подходящей для личного потребления, справедливо и разумно ли определен размер натуральной части заработной платы². Таким образом, следует сделать вывод, что суд готов к изменению данной нормы ТК РФ, достаточно их внести.

Под удержанием из заработной платы следует понимать уменьшение денежной суммы заработной платы, которая ему причитается. в пользу работодателя, государства, юридических и физических лиц³. Удержания могут производиться только в случаях предусмотренных законом, к которым в том числе относятся: удержание налога (ст. 226 Налогового кодекса РФ)⁴; удержание в связи с обвинительным приговором суда и несении соответствующего наказания (ст. 50, 53.1 Уголовного кодекса РФ, ст. 40,

¹Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, одобрена в г. Санкт-Петербурге 29 октября 1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99-117.

²Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 08.04.2004. № 72.

³Варпаева И.А. Удержания из заработной платы работника по инициативе работодателя // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2013. № 9. С. 13.

⁴Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.

60.10, 107 Уголовно-исполнительного кодекса РФ)¹; удержание алиментов (ст. 109 Семейного кодекса РФ)²; удержание в связи с долгом (гл. 11 Федерального закона «Об исполнительном производстве»)³; удержание в связи с уплатой дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию (ч. 2 ст. 7 Федерального закона «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»)⁴; удержание излишне выплаченной суммы пособия, если это произошло по вине работника (ч. 4 ст. 15 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», ст. 19 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»)⁵; удержания в связи с уплатой членских взносов в профессиональные союзы (ч. 3 ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)⁶ и др.

Часто споры возникают при определении сумм подлежащих удержанию при досрочном расторжении трудового договора. Например, в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 августа 2018 г. № 46-КГ18-28 истец сослался на нарушение работником условий контракта, согласно которому работник после обучения в учреждении высшего образования обязался отработать 5 лет на

¹Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954; Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 2. Ст. 198.

²Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 16.

³Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.

⁴Федерального закона «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ // СЗ РФ. 2008. № 18. Ст. 1943.

⁵Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 1. Ст. 18; Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.

⁶Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

работодателя, оплатившему его обучение¹. Данное обязательство было нарушено работником, в связи с чем работодатель потребовал возмещение затрат на обучение, в состав которых он включил денежное довольствие (ст. 249 ТК РФ). Коллегия отменила решения нижестоящих судов и направила дело на новое рассмотрение, так как суды низших инстанции не обратили внимание и не дали оценку тому факту, что контракт, заключенный между работником и работодателем, не предусматривал обязанность работника отработать пять лет после окончания высшего учебного заведения, более того в период прохождения обучения работник осуществлял соответствующие трудовые функции, следовательно, выплачиваемое денежное довольствие было его заработной платой. Требование работодателя о взыскании затрат на обучение было признано необоснованным. Из этой практики следует вывод, что при определении суммы удержания необходимо различать собственно заработную плату, в отношении которой устанавливается удержание, и иные выплаты.

Также суды указывают, что при осуществлении удержаний в связи с неправомерными действиями работников по ч. 4 ст. 137 ТК РФ, необходимо, чтобы суд определил действия работника как неправомерные². Следовательно, как указывают суды, бремя доказывания вины работника ложится на работодателя. В Челябинской области был случай, когда работник после получения денежной премии совершил грубое нарушение дисциплины в связи, с которым был уволен. Работодатель попытался взыскать с него данную премию, однако не смог доказать причинную связь

¹Определение Судебной Коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 апреля 2018 г. № 46-КГ18-28 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

²Определение Судебной Коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 февраля 2018 г. № 59-КГ17-19 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

между совершением дисциплинарного проступка и начислением работнику премии¹.

Интересная практика есть по делу в связи с получением работником отпуска авансом. Работодатель обратился в суд с требованием взыскать с работника задолженность по начисленным авансом отпускным. Работник же уволился по собственному желанию, в результате чего образовалась задолженность за неотработанные дни, которую работник работодателю добровольно не возместил, а работодатель фактически при расчете не смог произвести удержание, в следствии недостаточности сумм, причитающихся при расчете. Проанализировав материалы дела и законодательство Коллегия пришла к выводу, что оснований для взыскания суммы задолженности не имеется, так как перечень оснований удержаний из заработной платы строго определен законом. За неимением оснований Коллегия отменила решение апелляционной инстанции². Иначе обстояло дело с директором АНО «Персонал», который в нарушение условий трудового договора издавал приказы о собственном премировании, на общую сумму 4 млн. рублей³.

Следует также отметить, что при удержании сумм из заработной платы работодателя должны правильно определять размер удержания, а именно учитывать действительную стоимость имущества, которому был причинен вред, и который подлежит возмещению. Так, челябинский работник получил от работодателя спецодежду в 2016 г., а при увольнении в 2017 г. работодатель удержал из размера расчета с ним полную стоимость спецодежды, не учтя износ. Ссылаясь на ст. 137 ТК РФ Челябинский областной суд решил, что случай возмещения материального вреда,

¹ Апелляционное Определение Челябинского областного суда от 21 февраля 2018 г. по делу № 11-2594/2018 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

² Определение Судебной Коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12 сентября 2014 г. № 74-КГ14-3 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

³ Апелляционное Определение Челябинского областного суда от 19 февраля 2019 г. по делу № 11-1467/2018 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

причиненного работодателю в результате невозврата спецодежды, к таковым не относится, в связи с чем, удержание работодателем из заработной платы увольняемого работника стоимость спецодежды без учета износа неправомерно. Суд не поставил под сомнение право работодателя удерживать заработную плату, однако указал, что при удержании заработной платы необходимо учитывать действительную стоимость имущества, которому был причинен вред. В следствии чего, суд частично удовлетворил требования работника о возврате неправомерно удержанных денежных средств¹.

В случае если работодатель считает, что ему был причинен ущерб, то он должен доказать это, то есть для удержания в связи с причинением ущерба, должны быть соблюдены условия наступления материальной ответственности работника². При этом следует учитывать, что работодатель обязан осуществить привлечение к материальной ответственности в соответствующие сроки. В виду чего считаем, что необходимо обязать работодателя знакомить работника под роспись с приказом об осуществлении удержаний.

В связи с указанными случаями удержаний авторы дела делают вывод о том, что существует три группы удержаний из заработной платы: обязательные удержания, удержания по инициативе работодателя, удержания по инициативе работника³. Спорным представляется удержание из заработной платы производимой работодателем на основании ст. 248 ТК РФ. С одной стороны, ст. 137 ТК РФ не содержит указаний на удержание из заработной платы в связи с материальной ответственностью работника, с другой,

¹ Апелляционное Определение Челябинского областного суда от 29 марта 2018 г. по делу № 11-3071/2018 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 января 2019 г. № 18-КГ18-225 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

³ Варпаева И.А. Удержания из заработной платы работника по инициативе работодателя. С. 13; Коньшина О.А., Штеклейн С.В. Удержания из заработной платы: порядок, размеры, правомерность // Техника и технология пищевых производств. 2014. № 3. С. 174.

логично и очевидно возмещать ущерб, причиненный работником, за счет удержания соответствующей суммы. Если сделать вывод о том, что перечень оснований для возмещения работником сумм в пользу работодателя не закрыт, то работодатель обязан получить разрешение работника на такое удержание, что исключило бы нарушение ст. 35 Конституции РФ¹. Суды обращают внимание на наличие согласия работника на осуществление удержаний из заработной платы².

Удержания из заработной платы также могут быть произведены работодателем, в случаях предусмотренных ТК РФ. Необходимым условием является наличие вины работника. Общий размер всех удержаний не может превышать 20%, в некоторых случаях размер удержаний может достигать 50% (такие случаи должны быть отдельно указаны в законе), а в исключительных случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 138 ТК РФ – 70%³. Авторами указывается, что 70% является максимальным размером удержанием только по конкретным, названным только в законе основаниям⁴.

Анализ судебной практики выявил следующие проблемы: при установлении натуральной формы оплаты труда работодатели не соблюдают условия и правила их назначения; работодатели не всегда соблюдают правила о порядке и основаниях осуществления удержаний из заработной платы; часто фактический размер удержаний превышает установленный законом предел.

¹Сагандыков М.С. О конституционности привлечения работников к материальной ответственности во внесудебном порядке // Журнал российского права. 2013. № 11. С. 36-37.

²Апелляционное Определение Челябинского областного суда от 19 января 2016 г. № 11-62/2016 г. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

³Ракитина Е.В. Совершенствование правового регулирования удержаний из заработной платы: классификационный подход // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2009. № 3. С. 146.

⁴Першина Е.В., Сутулин П.И., Мазухина А.С., Комаров В.В. Удержания из заработной платы работника: сложные вопросы // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016. № 17. С. 33.

В связи с этим предлагается внести изменения в ст. 131 ТК РФ, где бы был прописан механизм определения размера натуральной формы оплаты труда, а также разработать перечень профессий и видов предприятий, на которых такая форма является позволительной и нормальной, установить критерии, предъявляемые к предметам, которые могут служить натуральной частью оплаты труда (например, продукты питания и пр.). Разработать правила определения фактического размера натуральной формы труда, а не только её процентное выражение. Закрепить все основания удержаний из заработной платы в ТК РФ, а также обязать работодателей под роспись знакомить работников в с приказом об осуществлении удержаний из заработной платы с указанием на фактические обстоятельства, послужившие такому взысканию, датой возникновения данного основания, фактические обстоятельства выявления данных оснований работодателями, указание на конкретную сумму взыскиваемую работодателем и так далее.

Указать в ТК РФ на какие выплаты удержания не могут распространяться или разработать критерии, по которым те или иные суммы могут включаться в сумму, из которой будет осуществляться удержание.

2.4 Понятие и виды сроков и очередности выплаты заработной платы

Существенным аспектом трудовых отношений по оплате труда является соблюдение сроков выплаты заработной платы и очередность выплаты. Тесно взаимосвязаны два вида государственных гарантий, которые обеспечивают своевременность выплаты заработной платы и очередность, даже в случаях банкротства работодателя. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы регулируется в общем ст. 136 ТК РФ, согласно которой заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за который она начислена, нарушение данного правила приравнивается законодателем к принудительному труду (ст. 4 ТК РФ) и дает работнику право приостановить

работу, письменно уведомив об этом работодателя, до тех пор, пока с ним не произведут расчет за указанный период. Также закон отдельно регулирует порядок расчета с работником при его увольнении (ст. 140 ТК РФ).

Однако необходимо различать сроки выплаты заработной платы и очередность выплаты заработной платы, которые являются разными понятиями и имеют разное назначение.

Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы является одним из основополагающих принципов трудового права, которые оказывают влияние на весь процесс регулирования трудовых отношений¹. Именно факт своевременной и полной выплаты заработной платы свидетельствует о стабильности трудовых отношений и эффективной реализацией государством своих функций².

Необходимо отметить, что уже на протяжении долго времени законодатель искал правильный подход к определению сроков выплаты заработной платы. На данный момент в текущей редакции п. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается ПВТР, коллективным договором или трудовым договором, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она была начислена³.

Подобный подход решил сразу ряд проблем, с которыми приходилось сталкиваться трудящимся:

- 1) исключение установление временных интервалов оплаты труда;
- 2) заработная плата выплачивается в течение двух следующих друг за другом месяцев;

¹Вакула А.И., Валуйскова Е.Р. Анализ теоретических и практических основ выплаты заработной платы // Юрист-Правовед. 2016. № 2. С. 77.

²Князева Н.А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 1. С. 112-113.

³Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ // СЗ РФ. 2016. № 27. Ст. 4205.

3) стали ясны временные промежутки сроков выплаты заработной платы за каждую половину месяца;

4) необязательность внесения в трудовой договор условий о сроках оплаты труда¹.

Примечательно, что Минтруд России считает, что конкретная дата выплаты заработной платы может быть установлена равнозначно как ПВТР, коллективным договором или трудовым договором². Хотя Абалдуев В.А. считает, что вопрос конкретной даты является скорее формальностью, которую следует возложить полностью на работодателя, т.е. позволить работодателю самостоятельно выбрать конкретный день выплаты заработной платы³. Следует не согласиться такой позицией, так как практикой подтверждается, что работодатели даже не всегда способны привести локальные нормативные правовые акты в соответствие друг с другом, а также в соответствие с требованиями трудового законодательства. Так, работник обратился с иском к работодателю о взыскании компенсации за невыплаченную в срок заработную плату, работодатель имел перед работником задолженность за каждый период, а при увольнении произвел расчет только по задержкам без выплаты компенсации. Суды первой и апелляционной инстанции отказали в удовлетворении требований работника, так как ответчик сослался на пропуск срока исковой давности. Однако Судебная коллегия по гражданским правам Верховного Суда РФ указало, что нарушение работодателем прав работника является длящимся, и, следовательно, работник не пропустил срок исковой давности⁴.

¹Абалдуев В.А. Порядок и сроки выплаты заработной платы как гарантия прав работников: необходимые новые законодательные решения // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7. С. 138.

²Письмо Минтруда РФ «Об установлении сроков выплаты зарплаты и премии работникам» от 23 сентября 2016 г. № 14-1/ООГ-8532 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения 01.05.2019).

³Абалдуев В.А. Порядок и сроки выплаты заработной платы как гарантия прав работников: необходимые новые законодательные решения. С. 138.

⁴Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 6 мая 2019 г. № 5-КГ19-59 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).

Упущением осталось определение срока выплаты премий и стимулирующих выплат. Пустующее место заполнили письма Минтруда РФ, указывающие, что общие правила о сроках могут не применяться к премиям, для которых локальными актами может быть установлен иной способ начисления и выплаты¹.

Однако данный вопрос всё же требует нормативное урегулирование и наличие множества разъяснений не говорит в пользу эффективного регулирования этих отношений.

На основании изложенного можно сформулировать понятие сроков выплаты заработной платы – это конкретная дата выплаты заработной платы, установленная локальными нормативными актами работодателя, коллективным договором или трудовым договором, определяемая на основании трудового закона.

Виды сроков можно классифицировать по способу их закрепления: установленные ПВТР; установленные коллективным договором; установленные трудовым договором.

Также их можно подразделить по виду выплаты: сроки выплаты заработной платы, сроки выплаты стимулирующих компенсаций и надбавок, сроки выплаты премий и пр.

Работники работодателя должника имеют привилегированное положение, их требования удовлетворяются в порядке удовлетворения требований кредиторов второй очереди, дополнительно законодатель подчеркивает, что если работники продолжают работу, то они являются текущими кредиторами, и их текущие требования подлежат удовлетворению

¹Письмо Минтруда РФ «О применении статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся оплаты труда» от 23 сентября 2016 г. № 14-1/В-911 // [Электронный ресурс] URL: [https:// www.pravo.gov.ru](https://www.pravo.gov.ru). (дата обращения 01.05.2019); Письмо Минтруда РФ «Об установлении сроков выплаты работникам зарплаты и премии» от 14 февраля 2017 г. № 14-1/ООГ-1293 // [Электронный ресурс] URL: [https:// www.pravo.gov.ru](https://www.pravo.gov.ru). (дата обращения 01.05.2019); Письмо Роструда «Об установлении сроков выплаты премии» от 26 сентября 2016 г. № Т3/5802-6-1 // [Электронный ресурс] URL: [https:// www.pravo.gov.ru](https://www.pravo.gov.ru). (дата обращения 01.05.2019).

вне очередь, что установлено ст. 136 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)». Подобные правила установлены при прекращении работодателем своей деятельности или ликвидации (ст. 64, 855 ГК РФ¹).

Важными также являются положения ст. 11 Конвенции МОТ № 95 определяющее привилегированное положение трудящихся в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке. Однако данная проблема весьма сложна, и Конвенция МОТ № 95 не предлагает более проработанный механизм защиты трудящихся от выплаты заработной платы в случае ликвидации или банкротства работодателя.

Более подробный механизм предлагает Конвенция МОТ № 173, предлагая в качестве меры по защите требований работников создание гарантийных учреждений. Они, по мнению Игнатенко А.С., положительно бы повлияли на развитие защиты прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя².

Российский законодатель скептически относится к внедрению данных учреждений, однако Минтруд РФ уже разработал комбинированный законопроект, согласно которому гарантийные учреждения осуществляли бы страхование платежеспособности работодателя и в случае наступления страхового случая работникам производилась соответствующая страховая выплата. Несмотря на компромиссный характер данного законопроекта, данная инициатива не устроила законодателя. Компромисс заключался в том, что страхованию подлежали далеко не все выплаты, которые обязан выплачивать работодатель, но также особым образом исчислялся размер

¹Гражданский кодекс Российской Федерации(часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

²Игнатенко А.С. Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности (банкротстве) работодателя // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7 (44). С. 1389-1394.

страховых выплат¹. Непринятие гарантийных учреждений также объясняется нежеланием законодателя менять позицию о равнозначности понятий несостоятельности и банкротства в российском законодательстве, так как в соответствии с Конвенцией МОТ № 173 несостоятельность понимается как неплатежеспособность, т.е. лишение работодателем возможности осуществлять исполнение по обязательствам в сфере оплаты труда. Данное понимание несостоятельности обусловлено концепцией гарантийных учреждений, являющихся по своей сути страховыми организациями, а неплатежеспособность работодателя является страховым случаем. Таким образом, единственной гарантией оплаты труда работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя является привилегия, т.е. установление более выгодного по сравнению с другими лицами положение. Привилегированно положение работников заключается согласно ст. 132 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» в том, что их удовлетворяются во вторую очередь². Наличие одного лишь привилегированного положения работников как кредиторов не означает реализуемость их требований. Игнатенко А.С. приходит к выводу о том, что наиболее оптимальным является внедрение комбинированной модели защиты работников при несостоятельности (банкротстве работодателей). Под комбинированной моделью Игнатенко А.С. понимает модель, сочетающей использование привилегий и гарантийных учреждений³.

Таким образом, очередность есть привилегия удовлетворения требований работников в случае, когда работодатель не может выплачивать заработную плату или возникает угроза невыплаты заработной платы.

¹Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности работодателя: анализ мирового опыта и его возможное использование в России // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2015. № 3. С. 174-175.

²Васильева Ю.В., Жукова Т.М. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 2 (24). С. 171-172.

³Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: автореф. ... дисс. канд. юрид. наук. М., 2016. С. 8.

Очередности бывают ликвидационными, банкротными, исполнительными, то есть определяются в зависимости от правового статуса работодателя, который может проходить процедуру ликвидации, банкротства или в отношении него возбуждено исполнительное производство.

Из исследования понятий и видов сроков и очередности выплаты заработной платы работникам выявлены следующие проблемы.

Продолжается совершенствование ст. 136 ТК РФ в части определения сроков выплаты заработной платы. Предлагается отдельно указать правила определения компенсационных и стимулирующих выплат и надбавок.

Очередность является привилегией работников при банкротстве, ликвидации работодателя или взыскании денежных средств с работодателя, в отношении которого возбуждено исполнительное производство. Однако этого способа обеспечения прав работников на заработную плату при указанных явлениях недостаточно, необходимо вводить механизмы страхования ответственности работодателя по выплате заработной платы, обязать работодателя создавать резервные фонды заработной платы.

Исходя из исследованных особенностей реализации государственных гарантий, связанных с размером и выплатой заработной платы следует сделать вывод о том, что в Российской Федерации существует развитая система государственных гарантий оплаты труда работников. Однако разные элементы этой системы действуют с разной степенью эффективности. Неэффективность прежде всего связано с недостаточной проработанностью правовых норм, направленных на обеспечение реализации прав работников на заработную плату. Если сравнивать такие государственные гарантии как МРОТ и меры по повышению реального содержания заработной платы, то следует сделать вывод, о том, что МРОТ как основной вид государственной гарантии способствует реализации государственных функций по регулированию трудовых отношений куда больше и оказывает большее позитивное влияние на них. Это прежде всего связано с продуманным механизмом определения МРОТ, который, как было сказано выше, не лишен

недостатков. Однако ставя на одну чашу весов обширную правовую базу МРОТ, состоящую из международных правовых актов и национальных правовых актов, а на другую несколько статей ТК РФ, регулирующих повышение реального содержания заработной платы, то перевес окажется за МРОТ. Это тот случай, когда большее число правовой базы идет на пользу институту. В связи с этим, было предложено внести соответствующие изменения в ст. 130, 131, 134, 136, 137, 138 ТК РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам исследования можно сделать следующие выводы и предложения.

Было дано определение государственных гарантий оплаты труда, под которыми понимается правые средства, закрепленные государством в трудовом законодательстве, обеспечивающие реализацию прав работников в области оплаты труда. Отличием данного государственных гарантий оплаты труда от других видов гарантий оплаты труда является их государственное происхождение.

Следует подчеркнуть, что в отношении государственных гарантий оплаты труда работников законодатель использует термин «основные», что подразумевает, что существуют иные государственные гарантии оплаты труда, которые не перечислены в ст. 130 ТК РФ. Был сделан вывод о том, что в данном случае термин «основные» употреблен не в отношении государственных гарантий оплаты труда, а в отношении гарантий оплаты труда, т.е. имеется в виду, что государственные гарантии оплаты труда являются основным видом гарантий оплаты труда, и что помимо государственных гарантий оплаты труда есть иные виды гарантий. Основной характер государственных гарантий оплаты труда связан с их главной функцией, а именно создание механизма государственного регулирования трудовых отношений, посредством установления следующих видов государственных гарантий, перечисленных в ст. 130 ТК РФ.

Указанные виды государственных гарантий оплаты труда формируют целостную систему государственных гарантий оплаты труда. Система государственных гарантий оплаты труда подразумевает также деятельность государства, направленную на обеспечение реализации прав работников в сфере оплаты труда. С учетом тенденции к установлению пределов государственного вмешательства в трудовые отношения, можно сказать, что

система государственных гарантий оплаты труда является механизмом государственного регулирования трудовых отношений в этой сфере¹.

Основной государственной гарантией оплаты труда работников является гарантированность минимального размера оплаты труда. Данное положение МРОТ занимает в силу закрепления в ст. 7 и 37 Конституции РФ, а также в социальной и экономической роли, которая предписывается ему законодателем.

Сложившаяся система государственных гарантий оплаты труда работников достаточно развита, но несовершенна. Проблемы имеют природу правых дефектов.

Особенно система государственных гарантий подвержена влиянию международного трудового права. Международные акты также содержат гарантии оплаты труда, которые имплицитно в национальную правовую систему Российской Федерации путем ратификации в международных договорах.

Основными предложениями по совершенствованию системы государственных гарантий оплаты труда является:

1) Внесение изменения в ст. 133.1 ТК РФ, которое бы позволило субъектам Российской Федерации устанавливать МРОТ без заключения регионального соглашения, но допустить заключение регионального соглашения о МРОТ, если предлагаемый размер МРОТ будет выше предложенного органами власти субъекта Российской Федерации.

2) Выделить индексацию заработной платы в отдельный вид государственной гарантии, так как индексация заработной платы не преследует цели увеличить реальное содержание заработной платы работника. Указать, что индексация заработной платы обязательна для всех работников независимо от категории их работодателя, а также

¹Сагандыков М.С. Сочетания частноправовых и публично-правовых начал в процессе реализации конституционных принципов в сфере труда // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2016. № 2. С. 112.

законодательно установить обязательный минимум индексации заработной платы.

2) Прописать в ТК РФ механизм и сроки индексации. Предлагается авторский вариант такого механизма, а именно индексация должна производиться ежегодно не позднее конца первого месяца текущего финансового года в размере соответствующем уровню роста инфляции, официальные данные о которой должен Банк России или Министерство Финансов Российской Федерации.

3) Необходимо прямо указать, что обязанностью работодателя является принятие мер по повышению реального содержания заработной платы работника независимо от организационно-правовой формы работодателя. Далее необходимо указать, что работодатель с учетом мнения профессионального союза принимает решение, каким образом осуществлять повышение реального содержания заработной платы работника. Указать, если работодатель по тем или иным причинам не принимает соответствующих мер, то повышение реального содержания заработной платы происходит путем увеличения на 1% с учетом индексации, то есть на 1% увеличивается проиндексированный размер оплаты труда. Отдельно указать, что данный процент не может быть уменьшен.

4) Внесение изменений в ст. 131 ТК РФ, где бы был прописан механизм определения размера натуральной формы оплаты труда, а также разработать перечень профессий и видов предприятий, на которых такая форма является позволительной и нормальной, установить критерии, предъявляемые к предметам, которые могут служить натуральной частью оплаты труда (например, продукты питания и пр.). Разработать правила определения фактического размера натуральной формы труда, а не только её процентное выражение.

5) ТК РФ не содержит полного перечня всех оснований для удержаний из заработной платы, они разбросаны по разным нормативным правовым актам, поэтому предлагается закрепить все основания удержаний из

заработной платы в ТК РФ. Также необходимо обязать работодателей под роспись знакомить работников с приказом об осуществлении удержаний из заработной платы с указанием на фактические обстоятельства, послужившие такому взысканию, датой возникновения данного основания, фактические обстоятельства выявления данных оснований работодателями, указание на конкретную сумму взыскиваемую работодателем и так далее.

6) Указать в ТК РФ на какие выплаты удержания не могут распространяться или разработать критерии, по которым те или иные суммы могут включаться в сумму, из которой будет осуществляться удержание.

7) Рассмотреть возможность создания резервных фондов заработной платы или создания гарантийных учреждений, предложенных Конвенцией МОТ № 173.

8) Внести соответствующие изменения в ст. 136 ТК РФ, указав правила определения сроков выплаты премий и стимулирующих надбавок.

На данный момент Российская Федерация приводит трудовое законодательство в соответствие с Конвенциями МОТ, особенно это явствует из практики КС РФ и разъяснений Пленума ВС РФ, однако при этом сохраняется избирательный характер модернизации трудового законодательства.

В целом следует отметить положительную тенденцию к развитию российского трудового права и приведение его в соответствие с нормами международного права.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 25.12.1993. № 237.
2. Конвенция № 173 МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя», принята в г. Женеве 23 июня 1992 г., ратифицирована Федеральным законом от 1 мая 2012 г. № 39-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 34. Ст. 4428;
3. Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», принята г. Женеве 22 июня 1970 г. // [Электронный ресурс] URL: <https://docs.cntd.ru> (дата обращения 01.05.2019).
4. Конвенция № 95 МОТ «Относительно защиты заработной платы», принята в г. Женеве 1 июля 1949 г., ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 г. // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 447.
5. Конвенция № 99 МОТ «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве», принята в г. Женеве 28 июня 1951 г. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.docs.cnld.ru> (дата обращения 14.05.2019).
6. Конвенция № 26 МОТ «О создании процедуры установления минимальной заработной платы», заключена в г. Женеве 16 июня 1928 г. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 14.05.2019).
7. Европейская социальная хартия (пересмотренная), принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г., ратифицирована Федеральным законом от 3

- июня 2009 г. № 101-ФЗ // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17-67.
8. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, одобрена в г. Санкт-Петербурге 29 октября 1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99-117.
 9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
 10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 1.
 11. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
 12. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954; Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 2. Ст. 198.
 13. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 16.
 14. Гражданский кодекс Российской Федерации(часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.
 15. Гражданский кодекс Российской Федерации(часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
 16. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ // СЗ РФ. 2016. № 27. Ст. 4205.
 17. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием

- Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 52. Ст. 6991.
18. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 52. Ст. 6986.
 19. Федеральный закон «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» от 1 мая 2012 г. № 39-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2273.
 20. Федеральный закон «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ // СЗ РФ. 2009. № 23. Ст. 2756.
 21. Федерального закона «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ // СЗ РФ. 2008. № 18. Ст. 1943.
 22. Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ // СЗ РФ. 2008. № 52. Ст. 6249.
 23. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.
 24. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 1. Ст. 18.
 25. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.
 26. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904.

27. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
28. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.
29. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» от 1 сентября 2012 г. № 875 // СЗ РФ. 2012. № 37. Ст. 4995.
30. Письмо Минтруда РФ «Об установлении сроков выплаты работникам зарплаты и премии» от 14 февраля 2017 г. № 14-1/ООГ-1293 // [Электронный ресурс] URL: [https:// www.pravo.gov.ru](https://www.pravo.gov.ru). (дата обращения 01.05.2019).
31. Письмо Роструда «Об установлении сроков выплаты премии» от 26 сентября 2016 г. № ТЗ/5802-6-1 // [Электронный ресурс] URL: [https:// www.pravo.gov.ru](https://www.pravo.gov.ru). (дата обращения 01.05.2019).
32. Письмо Минтруда РФ «Об установлении сроков выплаты зарплаты и премии работникам» от 23 сентября 2016 г. № 14-1/ООГ-8532 // [Электронный ресурс] URL: [https:// www.pravo.gov.ru](https://www.pravo.gov.ru). (дата обращения 01.05.2019).
33. Письмо Минтруда РФ «О применении статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся оплаты труда»» от 23 сентября 2016 г. № 14-1/В-911 // [Электронный ресурс] URL: [https:// www.pravo.gov.ru](https://www.pravo.gov.ru). (дата обращения 01.05.2019).
34. Письмо Роструда «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным

рабочим временем» от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 // Официальные документы в образовании.2010.№ 21.

35. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик, принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 г. // [Электронный ресурс] URL: <http://constitution.garant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

РАЗДЕЛ II ЛИТЕРАТУРА

1. Абалдуев, В.А. Порядок и сроки выплаты заработной платы как гарантия прав работников: необходимые новые законодательные решения / В.А. Абулдуев // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7. С. 136-144.
2. Аверьянова, О.В. Система гарантий и способы защиты права на оплату труд / О.В. Аверьянова // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2016. № 3. С. 56-58.
3. Бобровникова, А.И., Каширина, Ю.П. Проблемы соотношения МРОТ и прожиточного минимума в современной России / А.И. Бобровникова, Ю.П. Каширина // Территория науки. 2017. № 4. С. 106-111.
4. Вакула, А.И., Валуйскова, Е.Р. Анализ теоретических и практических основ выплаты заработной платы / А.И. Вакула, Е.Р. Валуйскова // Юрист-Правовед. 2016.№ 2. С. 75-79.
5. Варпаева, И.А. Удержания из заработной платы работника по инициативе работодателя / И.А. Варпаева // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2013. № 9. С. 13-21.
6. Васильева, Ю.В., Жукова, Т.М. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве / Ю.В. Васильева, Т.М. Жукова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 2 (24). С. 169-175.

7. Волчанская, А.Н. Государственные гарантии защиты прав человека в России: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.Н. Волчанская. Саратов, 2013. 27 с.
8. Герасин, И.А. Основные государственные гарантии по оплате труда работников в Российской Федерации, Республике Беларусь, Республике Казахстан: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / И.А. Герасин. Москва. 2012. 24 с.
9. Глушко, О.А., Соловьева, Е.А. Государственные гарантии по оплате труда / О.А. Глушко, Е.А. Соловьева // Сборник статей XV Международной научно-практической конференции. Ч. 4. Пенза: Наука и Просвещение. 2017. С. 213-216.
10. Головина, С.Ю. Соотношение терминологии международных актов о труде и российского трудового права / С.Ю. Головина // Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты. Екатеринбург, 2009. С. 34-35.
11. Гузиева, А.И. Минимальный размер оплаты труда как одна из государственных гарантий в сфере наемного труда: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.И. Гузиева. Москва, 2012. 28 с.
12. Дадашева, Р.А. Влияние норм международного права на содержание и развитие российского законодательства в сфере защиты прав человека и гражданина / Р.А. Дадашева // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 1. С. 193-202.
13. Жильцов, М.А. Дефекты трудового права и способы их преодоления: автореф. дис. ... докт. юрид. наук / М.А. Жильцов. Екатеринбург, 2011. 56 с.
14. Жмачинский, В.И., Ченева, Р.И. Минимальная заработная плата как фактор повышения уровня и качества жизни / В.И. Жмачинский, Р.И. // Экономический анализ: теория и практика. 2017. № 8. С. 1508-1521.

15. Ибрагимов, А.М. Понятие «гарантий» в праве: общее и особенное в научной трактовке / А.М. Ибрагимов // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. № 2(16). С. 18-21.
16. Ивановская, Л.А. Влияние минимальной заработной платы на рынок труда / Л.А. Ивановская // Экономика труда. 2016. № 4. С. 341-357.
17. Игнатенко, А.С. Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности (банкротстве) работодателя / А.С. Игнатенко // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7 (44). С. 1389-1394.
18. Игнатенко, А.С. Защита требований работников при несостоятельности работодателя: анализ мирового опыта и его возможное использование в России / А.С. Игнатенко // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2015. № 3. С. 174-175.
19. Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: автореф. ... дисс. канд. юрид. наук / А.С. Игнатенко. М., 2016. 24 с.
20. Ильняк, А.А. Конкуренция норм международного и национального трудового права как один из факторов достойного труда / А.А. Ильняк // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Экономика. Управление. Право». 2013. № 3-1. С. 348-351.
21. Итоги года: занятость населения и трудовая миграция // [Электронный ресурс] URL: <https://rosmintrud.ru> (дата обращения 10.05.2019).
22. Князева, Н.А. Защита прав работников на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы / Н.А. Князева // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 1. С. 111-118.
23. Коньшина, О.А., Штеклейн, С.В. Удержания из заработной платы: порядок, размеры, правомерность / О.А. Коньшина, С.В. Штеклейн // Техника и технология пищевых производств. 2014. № 3. С. 170-174.
24. Лапшинов Э.В. Понятие правовых средств в правовой традиции / Э.В. Лапшинов // Ленинградский юридический журнал. 2009. № 3. С. 173-186.

25. Лошкарев, А.В. Правовые гарантии: теоретические проблемы определения и классификации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Краснодар, 2009. С. 9-10.
26. Лютов, Н.В. Эффективность норм международного трудового права: дисс. ... докт. юрид. наук / Н.В. Лютов. М., 2013. 464 с.
27. Марченко, М.Н. Теория государства и права: учебник. М.: Проспект, 2016. 656 с.
28. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. 256 с.
29. Мингазов, Л.Х. Эффективность норм международного права: Теоретические проблемы: автореф. дис. ... докт. юрид. наук / Л.Х. Мингазов. Казань, 2000. 41 с.
30. Мирская, Т.И. К вопросу о понятии гарантий прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации / Т.И. Мирская // Юридическая наука. 2013. № 2. С. 23-24.
31. Определение МРОТ (официальная позиция Международной организации труда) // [Электронный ресурс] <https://www.ilo.ru> (дата обращения 01.05.2019).
32. Орловский, Ю.П., Кузнецов, Д.Л., Черняева, Д.В. Правовое регулирование минимальной оплаты труда // Ю.П. Орловский, Д.Л. Кузнецов, Д.В. Черняева. М.: Высшая школа экономики, 2013. 45 с.
33. Орлова, Е.Е. Правовые гарантии обеспечения граждан, особо нуждающихся в социальной поддержке: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / Е.Е. Орлова. М., 2004. 28 с.
34. Першина, Е.В., Сутулин, П.И., Мазухина, А.С., Комаров, В.В. Удержания из заработной платы работника: сложные вопросы / Е.В. Першина, П.И. Сутулин, А.С. Мазухина, В.В. Комаров // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016. № 17. С. 33-44.

35. Прокуратура области взяла на контроль ситуацию с выплатой заработной платы работникам ООО «Советский завод строительных материалов» Щекинского района // [Электронный ресурс] URL: <http://prokutor-tula.ru> (дата обращения 05.05.2019).
36. Радько, Т.Н. Теория государства и права в схемах и определениях: учебное пособие / Т.Н. Радько. М.: Проспект, 2015. 176 с.
37. Ракитина, Е.В. Совершенствование правового регулирования удержаний из заработной платы: классификационный подход / Е.В. Ракитина // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2009. № 3. С. 144-147.
38. Рахетина, В.А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В.А. Рахетина. Санкт-Петербург, 2007. 25 с.
39. С 1 января 2019 года МРОТ на Южном Урале составит 12 972 рубля // Южноуральская панорама. 2019. № 1.
40. Сагандыков, М.С. О конституционности привлечения работников к материальной ответственности во внесудебном порядке / М.С. Сагандыков // Журнал российского права. 2013. № 11. С. 35-40.
41. Сагандыков, М.С. Различия в правовом регулировании трудовых отношений в бюджетных и частных организациях: дискриминация или дифференциация? / М.С. Сагандыков // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 4. С. 33-36.
42. Сагандыков, М.С. Реализация конституционных принципов в правовом статусе работника и работодателя по нормам трудового права / М.С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2014. № 3. С. 106-109.
43. Сагандыков, М.С. Сочетания частноправовых и публично-правовых начал в процессе реализации конституционных принципов в сфере труда / М.С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2016. № 2. С. 109-113.

44. Семенов, Г.В. Гарантии защиты требований работника по оплате труда при несостоятельности (банкротстве) работодателя в российском законодательстве / Г.В. Семенов // Современные проблемы юридической науки: материалы XV Международной научно-практической конференции молодых исследователей. Челябинск: Цицеро, 2019. С. 157-158.
45. Семенов, Г.В. Некоторые проблемы обеспечения повышения уровня реального содержания (индексации) заработной платы работников / Г.В. Семенов // Современные проблемы юридической науки: материалы XIII Международной научно-практической конференции молодых исследователей. Челябинск: Цицеро, 2017. С. 334.
46. Семенов, Г.В. Оплата труда в неденежной форме / Г.В. Семенов // Современные проблемы юридической науки: материалы XII Международной научно-практической конференции молодых исследователей. Челябинск: Цицеро, 2016. С. 345-346.
47. Тиунов, О.И. Влияние международных договоров и международно-правовых обычаев на национальное законодательство / О.И. Тиунов // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2009. № 11. С. 269-284.
48. Тиунов, О.И. Каширкина, А.А., Морозов, А.Н. Влияние норм международного права на развитие национального законодательства / О. И. Тиунов, А.А. Каширкина, А.Н. Морозов // Журнал российского права. 2010. № 6. С. 35-44.
49. Трудовое право: учебник для бакалавров / под общ. ред. С.Ю. Головиной. М.: Юрайт, 2014. 398 с.
50. Филиппова, Э.М. Принцип «ориентация на достойный уровень жизни» в социальном обеспечении Российской Федерации / Э.М. Филиппова // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2014. № 1. С. 59-63.
51. Хазов, Е.Н. Хазова, В.Е. Юридические гарантии прав и свобод человека и гражданина и механизм их реализации / Е.Н. Хазов, В.Е.

Хазова // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 5. С. 120-123.

52. Шестерякова, И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: автореф. дис. ... докт. юрид. наук / И.В. Шестерякова. Москва, 2011. 51 с.
53. Sagandykov M., Shafikova G. Salary administration as part of employee incentive system at industrial enterprises // [Электронный ресурс] <https://shs-conferences.org> (дата обращения 01.05.2019).

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 7 февраля 2018 г. по делу № 4ПВ17 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
2. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также части первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жаркова» от 11 апреля 2019 г. № 17-П/2019 // СЗ РФ. 2019. № 16. Ст. 2026.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации об обязательствах и их исполнении» 22 ноября 2016 г. № 54 // Российская газета. 2016. № 275.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 08.04.2004. № 72.
5. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности ряда положений Закона Российской Федерации от 18 июня 1992 года «О социальной защите граждан, подвергшихся

воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в редакциях от 24 ноября 1995 года и от 12 февраля 2001 года), Федеральных законов от 12 февраля 2001 года «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» и от 7 августа 2000 года «О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации» в связи с запросами Верховного Суда Российской Федерации и Октябрьского районного суда города Краснодара, жалобами граждан и общественных организаций чернобыльцев» от 19 июня 2002 г. № 11-П // СЗ РФ. 2002. № 27. Ст. 2779.

6. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» от 07.12.2017 г. № 38-П // СЗ РФ. 2017. № 51. Ст. 7913;
7. Решение Конституционного Суда РФ «Об утверждении Обзора практики Конституционного суда Российской Федерации за четвертый квартал 2017 года» от 13 февраля 2018 г. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019).
8. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 апреля 2018 г. по делу № 51-КГ18-3 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 августа 2016 г. по делу № 72-КГ16-4 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

10. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 апреля 2018 г. № 46-КГ18-28 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
11. Определение Судебной Коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 февраля 2018 г. № 59-КГ17-19 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
12. Определение Судебной Коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12 сентября 2014 г. № 74-КГ14-3 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
13. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 января 2019 г. № 18-КГ18-225 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
14. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 6 мая 2019 г. № 5-КГ19-59 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 01.05.2019).
15. Определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дыкова Игоря Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации» от 19 ноября 2015 г. № 2618-О // [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019).
16. Определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 июля 2014 г. № 1707-О // [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019).
17. Определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной

- ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСиЕвразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 июня 2010 г. N 913-О-О // [Электронный ресурс] URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения 05.05.2019).
18. Определение Конституционного Суда РФ «По жалобе гражданки Плотниковой Марины Викторовны на нарушение её конституционных прав статьями 3, 4 и 5 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»» от 5 июля 2011 г. № 953-О-О // Вестник Конституционного Суда РФ. 2012. № 2.
 19. Определение Верховного суда РФ № 18-КГ17-10 / Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 11.
 20. Определение Верховного Суда РФ от 29 января 2018 г. № 307-ЭС17-21379 по делу № А56-72250/2015 // [Электронный ресурс] URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения 01.05.2019).
 21. Определение Верховного Суда РФ от 29 января 2018 г. № 307-ЭС17-21379 по делу № А56-72250/2015 // [Электронный ресурс] URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения 01.05.2019).
 22. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 октября 2013 г. № 11-31807/13 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
 23. Апелляционное определение Московского городского суда от 18 ноября 2015 г. N 33-34394/15 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
 24. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 августа 2014 г. по делу № 33-34136 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
 25. Решение Московского городского суда от 18 сентября 2015 г. № 7-9856/15 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

26. Решение Московского городского суда от 20 августа 2015 г. № 7-8854/15 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
27. Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Московского областного суда от 21 сентября 2015 г. по делу № 33-22551/2015 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
28. Постановление Президиума Воронежского областного суда от 30 мая 2007 г. по делу № 44Г-125 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
29. Апелляционное Определение Челябинского областного суда от 19 февраля 2019 г. по делу № 11-1467/2018 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
30. Апелляционное Определение Челябинского областного суда от 19 января 2016 г. № 11-62/2016 г. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
31. Апелляционное Определение Челябинского областного суда от 21 февраля 2018 г. по делу № 11-2594/2018 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
32. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 12 июля 2013 г. по делу № 33-7535/2013 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
33. Апелляционное Определение Челябинского областного суда от 29 марта 2018 г. по делу № 11-3071/2018 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).
34. Апелляционное Определение Свердловского областного Суда от 11 июня 2014 г. №33-7635/2014 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019).

35. Апелляционное Определение Свердловского областного суда от 30 января 2019 г. по делу № 33-1498/2019 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 05.05.2019)