

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт инженерной и экологической безопасности

(наименование института полностью)

Департамент магистратуры

(наименование)

20.04.01 Техносферная безопасность

(код и наименование направления подготовки)

Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда

(направленность(профиль))

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему: Невыплата заработной платы как угроза причинения вреда жизни и здоровью работников. Проблемы выявления и погашения задолженности по заработной плате (на базе НТЦ Промышленной и экологической безопасности ФГБОУ ВО Тольяттинский государственный университет)

Студент

А.Г. Макиенко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

к.э.н., доцент Т.Ю. Фрезе

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2021

Оглавление

Введение.....	3
Перечень сокращений и обозначений.....	10
Глава 1 Заработная плата как правовая категория: теоретический аспект.....	12
1.1 Понятие, признаки, функции и структура заработной платы.....	12
1.2 Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда.....	21
Глава 2 Ответственность работодателя за невыплату заработной платы работникам как основная государственная гарантия по оплате труда.....	37
2.1 Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Невыплата заработной платы как угроза причинения вреда жизни и здоровью работников.....	37
2.2 Понятие и виды ответственности работодателя за нарушение норм трудового права о заработной плате.....	47
Глава 3 Задолженность по заработной плате.....	61
3.1 Понятие задолженности по заработной плате, порядок и способы ее погашения.....	61
3.2 Проблемы, возникающие при выявлении и погашении задолженности по заработной плате, и способы их решения.....	71
Заключение.....	83
Список используемых источников.....	87

Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования. Несвоевременная и не в полном размере выплата заработной платы работникам – наиболее распространенное на сегодняшний день нарушение, совершаемое работодателем. Это как нарушение основополагающих норм Трудового кодекса Российской Федерации, а именно ст. 2, ст. 21, ст. 22, так и обязательного условия трудового договора (ст. ст. 56 и 57 ТК РФ). Кроме того, следует отметить, что это еще и несоблюдение конституционного права граждан на получение вознаграждения за труд, предусмотренного ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, а также международных норм в области прав человека, закрепленных в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

В рамках существующей сегодня рыночной экономики проблема защиты прав работников на своевременную и в полном объеме оплату труда становится наиболее актуальной.

Основной причиной массовой задержки заработной платы или ее невыплаты вовсе является отсутствие в законодательстве действительно эффективных мер ответственности за подобное правонарушение. Когда работодатель чувствует свою фактическую безнаказанность за нарушение, связанное с оплатой труда, многие правовые средства, обеспечивающие нормализацию ситуации в данной области, становятся мало результативными, отсюда и возникают задолженности по заработной плате перед сотрудниками.

Большинство юридических средств, обеспечивающих стабильность и укрепляющих правовое положение работника как более слабой стороны трудовых правоотношений, предусмотрены трудовым законодательством в качестве государственных гарантий по оплате труда. Однако без анализа проблем и пробелов, возникающих на практике при их реализации, невозможно говорить о той или иной степени эффективности и социальной

пользе такого правового регулирования.

Требуется постоянное совершенствование и детальная проработка действующего законодательства в сфере труда, устранение пробелов, адаптация к условиям постоянно развивающихся правоотношений между работником и работодателем. Также необходимо правильное и своевременное практическое применение декларированных государством гарантий по оплате труда для предупреждения возникновения проблем, связанных с задолженностью по заработной плате, что подтверждает актуальность выбранной темы исследования.

Объект исследования – общественные отношения, складывающиеся в связи с оплатой труда.

Предмет исследования – нормы законодательства, регулирующие вопросы выплаты заработной платы, а также выявления и погашения задолженности по заработной плате, судебная практика по трудовым спорам, связанным с применением различных видов государственных гарантий по оплате труда, включая ответственность работодателя за существующую задолженность по заработной плате.

Основная цель исследования – изучение проблем правоприменения, связанных с невыплатой заработной платы, а также с выявлением и погашением задолженности по заработной плате и разработка на этой основе рекомендаций по совершенствованию действующего законодательства.

Гипотеза исследования состоит в том, что осуществление защиты права граждан на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы будет более эффективной, если:

- будут разработаны и претворены в жизнь действенные механизмы реализации предусмотренных законодательством гарантий по оплате труда;
- действующее законодательство будет постоянно совершенствоваться.

В соответствии с поставленной целью сформирован ряд задач:

- ознакомиться с признаками, функциями и структурой заработной платы;
- изучить основные государственные гарантии в сфере оплаты труда;
- проанализировать нормы законодательства, регламентирующие государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы;
- определить, когда невыплата заработной платы может стать угрозой причинения вреда жизни и здоровью работников;
- охарактеризовать предусмотренные законодательством виды ответственности работодателя за нарушение норм трудового права о заработной плате;
- сформулировать понятие задолженности по заработной плате, рассмотреть порядок и способы ее погашения;
- определить существующие проблемы, возникающие при выявлении и погашении задолженности по заработной плате и предложить способы их решения.

Теоретико-методологическую основу исследования составили научные труды отечественных и зарубежных ученых в следующих областях: общая теория права (С.С. Алексеева, В.В. Лазарева, А.В. Малько), конституционное право (Н.С. Бондарь, Д.Н. Дружинина, Д.А. Саблина), уголовное право (А.И. Алексеева, А.Г. Блинова), трудовое право (Р.И. Иванова, Е.Ю. Хохлова, В.Ш. Шайхатдинова) и др.; материалы периодической печати; материалы, подготовленные правовыми системами КонсультантПлюс и СПС Гарант, судебная практика.

Нормативно-правовая база исследования представлена Конституцией РФ, международно-правовыми актами, отечественным трудовым, административным, уголовным законодательством.

Базовыми для настоящего исследования явились также работы О.В. Панкратовой, Е.П. Осиповой, Д.Ю. Макарова, А.М. Багмета и др.

Методы исследования: общенаучные и частно-научные методы научного познания. А именно системный, социологический, сравнительно-правовой, историко-юридический, формально-юридический, структурно-функциональный методы, метод статистического анализа и др. А также специальные методы, применяемые в области правопедения, среди которых: толкование закона, сравнительный анализ, методы аналогии права и закона.

Опытнo-экспериментальная база исследования – Государственная инспекция труда в Саратовской области.

Научная новизна исследования заключается в том, что в результате проведения исследовательской работы, комплексного правового изучения вопросов и проблемных моментов, связанных с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы, а также с выявлением и погашением задолженности по заработной плате, разработана теоретическая модель обеспечения охраны конституционного права граждан на получение вознаграждения за труд. На основании проведенного исследования, сформулированы предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что те выводы и предложения, которые сформулированы в настоящей диссертации, позволят расширить круг знаний и представлений о механизме выявления и погашения задолженности по заработной плате. Кроме того, помогут обеспечить дальнейшее развитие законодательства в области разработки действенных мер, направленных на защиту прав граждан на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

Рекомендации, обоснованные в работе, направлены на совершенствование нормативного регулирования в сфере оплаты труда и могут быть использованы в последующих научных трудах в данной области.

Практическое значение результатов исследований заключается в том, что предложения и рекомендации, сформулированные в рамках настоящей диссертации, могут использоваться:

– в законопроектной работе, связанной с подготовкой правовых актов, регулирующих порядок ответственности за невыплату или несвоевременную выплату заработной платы работника, выявление и погашение задолженности по заработной плате, а также при внесении изменений и дополнений в действующее законодательство;

– в деятельности по предупреждению совершения деяний, связанных с невыплатой или неполной выплатой заработной платы;

– в деятельности преподавателей, при подготовке учебно-методических материалов.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались:

– широким использованием правовой и научной литературы, статистических данных, которые позволили обеспечить достаточно высокую надежность обобщений, результатов и практических рекомендаций;

– глубоким анализом обширной информационной базы исследования;

– грамотным выбором и применением для решения исследовательских задач общенаучных и специальных методов;

– апробацией на международных конференциях, проводимых в Омске и Саратове.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в самостоятельной постановке целей и определении задач исследования, формулировании плана, проведении аналитического обзора отечественной и зарубежной литературы по изучаемой теме, сборе необходимого материала для исследования, проведении самостоятельного анализа и обобщения полученных результатов. На основании исследования сделаны соответствующие выводы и даны практические рекомендации.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течение всего исследования. Его результаты докладывались на следующих конференциях:

– Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы теории, методологии и практики научной деятельности» (Омск, 25 июня 2020 г.);

– II Международная научно-практическая конференция «Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения в условиях пандемии: международный и национальный аспект» (Саратов, 7 июля 2020 г.).

На защиту выносятся следующие положения:

- В целях совершенствования деятельности судебных и контрольно-надзорных органов для осуществления систематического информационного обмена необходимо создание реестра лиц, привлеченных к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ, с возложением ответственности за его ведение на территориальные органы федеральной службы по труду и занятости.
- Для повышения эффективности работы следственных органов и органов прокуратуры, в целях обеспечения защиты законных прав работников, ввиду практической сложности доказывания видится необходимым исключить из диспозиции ст. 145.1 УК РФ мотивы совершения данного преступления. В случае необоснованной задержки заработной платы свыше двух месяцев, а также за частичную невыплату заработной платы свыше трех месяцев привлекать к уголовной ответственности независимо от мотивов совершения деяния.
- Негативное финансовое положение организации, препятствующее исполнению предусмотренных законом обязательств по выплате заработной платы, складывается в результате неправомерных действий и решений, принимаемых учредителями юридического лица, направленных на вывод из организации денежных средств, имущества и иных активов. В этой связи перечень субъектов

преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, необходимо дополнить бенефициарами – учредителями, участниками, инвесторами и др.

- В качестве мер материальной ответственности предлагается воспользоваться сложившейся зарубежной практикой, согласно которой при наличии задержки выплаты заработной платы работодатель обязуется выплатить работнику 5-6 % от суммы образовавшейся задолженности за первую неделю, с постепенным увеличением указанного процента до 10 % за каждую последующую неделю.
- В целях избегания ситуаций, связанных с невыплатой заработной платы в связи с банкротством организации, видится необходимым создание гарантийных учреждений, резервных фондов по выплате заработной платы работникам, как дополнительного способа защиты государственной гарантии.

Структура магистерской диссертации обусловлена целью и задачами исследования и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и источников.

Перечень сокращений и обозначений:

ст. – статья

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ч. – часть

др. – другое

г. – год

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

РФ – Российская Федерация

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации

МОТ – Международная организация труда

МРОТ – Минимальный размер оплаты труда

т.д. – так далее

п. – пункт

КС РФ – Конституционный Суд Российской Федерации

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

РСФСР – Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

ОАО – Открытое акционерное общество

ФЗ – Федеральный закон

СК РФ – Следственный комитет Российской Федерации

Роструд – Федеральная служба по труду и занятости

т.е. – то есть

СССР – Союз Советских Социалистических Республик

СМИ – Средства массовой информации

ГПК РФ – Гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации

Минтруд РФ – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

т. р. – тысяч рублей

МУП – Муниципальное унитарное предприятие
КЗоТ РСФСР – Кодекс законов о труде Российской Советской
Федеративной Социалистической Республики
МПЗ – Материально-производственные запасы
Росстат – Федеральная служба государственной статистики
млрд. р. – миллиардов рублей
млн. р. – миллионов рублей
ЗАО – Закрытое акционерное общество
ГУП – Государственное унитарное предприятие
ООО – Общество с ограниченной ответственностью
р. – рубль
КТС – Комиссия по трудовым спорам
Минюст РФ – Министерство юстиции Российской Федерации
ФОК – Физкультурно-оздоровительный комплекс
УПК РФ – Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации

Глава 1 Заработная плата как правовая категория: теоретический аспект

1.1 Понятие, признаки, функции и структура заработной платы

Оплата труда является важнейшим условием общественно финансового существования всякого государства и ключевым вариантом получения прибыли подавляющим большинством членов общества. Независимо от выполняемой работы, каждый работник за проделанный им труд берет плату. От ее размера зависят условия жизни человека, удовлетворение основных потребностей, сохранение работоспособности. Заработная плата того или иного сотрудника находится в непосредственной связи с его индивидуальным рабочим взносом и особенностями труда.

В науке существуют различные мнения относительно понятия «заработная плата».

Например, А.С. Головачев трактует заработную плату как совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности всего предприятия [17].

В.В. Адамчук считает, что «Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства» [94].

Н.Н. Абакумова и Р.Я. Подовалова под заработной платой понимают часть дохода работодателя, расходуемая на оплату труда нанятых им работников [1].

Вышеназванные определения, характеризую часть функций заработной платы, не отражают всей сути данного понятия.

В рамках экономической теории выделяют две основных концепции определения понятия заработной платы.

Основоположниками первой являются А. Смит и Д. Рикардо, которые понимали заработную плату как цену труда. А. Смит утверждал, что любой труд – это товар, и он имеет собственную цену, то есть «естественную заработную плату». Он отмечал также, что «человек всегда должен иметь возможность существовать своим трудом, и заработная плата должна, по меньшей мере, быть достаточной для его существования. Она даже в большинстве случаев должна быть несколько выше, иначе человек был бы не в состоянии содержать семью, и племя рабочих исчезло бы после первого поколения» [87, с. 188].

Д. Рикардо писал: «Естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения или уменьшения их количества» [77, с. 454].

Вторая концепция, разработанная К. Марксом, определяет заработную плату как выражение стоимости такого товара как «рабочая сила» в денежной форме. Здесь понятия «труд» и «рабочая сила» не тождественны, поскольку, по мнению К. Маркса, труд не может быть признан товаром и, соответственно, не имеет стоимости, в отличие от рабочей силы, продаваемой капиталисту [38].

Согласно Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (ст.1) заработная плата – это «всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемый в деньгах и устанавливаемый соглашением или национальным законодательством, которое в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд» [29].

ТК РФ заработная плата определяется как: «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и

на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» (ст. 129 ТК РФ) [89].

В юридической и экономической науке понятия «вознаграждение», «заработная плата» и «оплата труда» долгое время использовались в качестве синонимов, что приводило к подмене понятий.

Законодатель в ст. 129 ТК РФ понятия «оплата труда» и «заработная плата» не разделяет.

Большинство ученых такое отождествление поддерживают, поскольку оба термина в таком случае отражают правовой характер возмездности трудовых правоотношений [3].

Однако существует и противоположное мнение, согласно которому понятие «оплата труда» шире, чем «денежное вознаграждение» и «заработная плата» [81].

Оплата труда представляет собой систему взаимоотношений между работником и работодателем по поводу установления и осуществления соответствующих выплат за труд, заработная плата – это вознаграждение за труд. Она выступает составной частью оплаты труда и является предусмотренным заключенным трудовым договором вознаграждением за труд, исчисляемым в денежной форме [81, с. 25].

Заработная плата является обязательным условием любого трудового договора. Это элемент трудовых правоотношений, возникающих между работником и работодателем.

Оплата труда в свою очередь представляет собой систему правоотношений, которые связаны с установлением и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами работодателя, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором. Это выплаты, производимые работникам за их труд, включая заработную плату, а

также за неотработанное время (например, оплата отпусков, временной нетрудоспособности работников и др.). К оплате труда необходимо относить выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также те выплаты, которые не включены в фонд заработной платы. К последним стоит отнести выходное пособие, командировочные выплаты, расходы на обучение работников и повышение их квалификации и др.

Под вознаграждением понимается совокупность оплаты труда, а также других материальных и нематериальных форм поощрения работников за выполненную ими работу [26].

Таким образом, понятие «оплата труда» несколько шире, чем понятие «заработная плата», поскольку оно подразумевает под собой всю систему отношений, связанных с установлением, регулированием, обеспечением и предоставлением работнику выплат за выполняемый им труд, а заработная плата – это плата, принадлежащая работнику за уже произведенный труд, которую работодатель обязан выплатить. Понятие вознаграждения включает в себя и категорию оплаты труда, и категорию заработной платы.

Кроме того, начисленную заработную плату необходимо отличать от выплаченной. Последняя не включает в себя суммы подоходного налога на физических лиц, отчисления, производимые по исполнительным листам и т.д. [83]

Основываясь на ст. 129 ТК РФ, можно выделить некоторые признаки заработной платы:

– это вознаграждение за труд, под которым подразумевается работа, которая уже выполнена или работа, выполнение которой планируется в будущем. Трудовым договором предусмотрено, что работник выполняет работу по соответствующей специальности и квалификации. Это значит, что имеется ввиду не конечный результат, а сам труд – тот вид деятельности, который работник обязуется осуществлять в соответствии с взятыми на себя по трудовому договору обязательствами;

– данная работа обусловлена трудовой функцией работника;

- обязанность выплаты заработной платы определяется трудовым договором или законодательством;
- выплата производится в денежной форме;
- гарантированность заработной платы: для охраны и защиты заработной платы установлены гарантийные и компенсационные выплаты;
- она основана на нормах, которые определены заранее. Предусмотрены различные формы, позволяющие определить размер вознаграждения. Основой являются сдельные расценки и нормы выработки, либо проработанное время, либо иные показатели, регламентированные в организации (тарифные ставки, оклады, сдельные расценки). Порядок определения размера заработной платы, а также условия ее выплаты должны быть установлены до начала работы, что придает трудовым отношениям устойчивость и определенность;
- размер ограничивается только минимальным пределом, не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ;
- выплата заработной платы осуществляется систематически, в определенные сроки;
- конкретный размер выплаты определяется квалификацией работника, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы [90];
- связь заработной платы с рабочим временем. Р.Дж. Эренберг и Р.С. Смит отмечают: «Пожалуй, наилучшим показателем уровня жизни является то, сколько работники получают за свой труд в час» [95, с. 42];
- заработная плата – это оплата по количеству и качеству труда. Работник обязан выполнять свои трудовые обязанности добросовестно и в строгом соответствии с требованиями качества работы. Данный признак отражает экономический принцип соразмерности затраченного труда с его оплатой, ведь работник получит ту денежную сумму, которую в действительности заработал.

Заработная плата выполняет ряд функций, не только в экономике, но и в жизни людей. Она является одним из важнейших и наиболее эффективных стимулирующих инструментов труда.

Некоторые ученые изучают непосредственно сами функции, другие выдвигают свои трактовки определения функций заработной платы. Например, А.И. Рофе утверждает: «По своей сущности заработная плата должна выполнять несколько функций, под которыми понимают особенности ее воздействия на социально-экономические процессы в обществе» [78].

Как отмечает Т.А. Рябчикова, рассуждая о функциях заработной платы: «Каждый из факторов организационной среды предприятия, влияющий на уровень оплаты труда, обуславливает выполнение зарплатой как экономическим элементом конкретных задач, то есть функций» [79].

И.Г. Александров, С.А. Иванов под функциями заработной платы понимают определенные направления правового воздействия на общественные отношения, а также на поведение людей [22].

Таким образом, функции заработной платы – это внешние проявления ее свойств в системе взаимоотношений между работником и работодателем, которые динамически изменяются под влиянием трудовых отношений.

Классификаций функций заработной платы существует достаточно большое количество.

Например, Б.М. Генкин выделяет пять основных функций: воспроизводственную, учетную, регулируемую, социальную и мотивирующую [16].

Столько же выделяют и В.П. Пашуто, и В.А. Складневская. При этом они заменяют учетную и мотивирующую функцию на измерительную и стимулирующую функцию [58; 78].

Некоторые авторы, например, В.А. Волгин и Б.Г. Мазманова, отмечают лишь четыре функции, среди которых воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая и социальная [14].

Согласно концепции реформирования заработной платы, разработанной институтом труда Минтруда РФ, к основным функциям заработной платы относятся: воспроизводственная, стимулирующая и регулирующая [11].

Изучив и проанализировав позиции и мнения различных ученых, следует выделить следующие функции заработной платы:

– воспроизводственная функция предполагает обеспечение работников и членов их семей достаточными средствами для восстановления, развития и воспроизводства рабочей силы. Ее реализация государством осуществляется посредством установления минимального размера оплаты труда. Данная функция направлена на поддержку и улучшение условий жизни работников для воспроизводства физических, умственных и иных затрат, имеющих место в процессе трудовой деятельности.

– социальная функция обеспечивает справедливое распределение заработной платы. В повышении квалификации, занятии определенной ступени на социальной лестнице, прежде всего, должен быть заинтересован сам работник, в свою очередь заработная плата должна обеспечить возможность пользоваться имеющимися социальными благами, к которым, безусловно, относятся медицинское обслуживание и лечение, образование, отдых, воспитание детей, пенсионное и социальное обеспечение и т.д. На сегодняшний день в нашей стране распределение уровней заработной платы среди различных социальных групп крайне неравномерно.

– регулирующая функция оказывает влияние на соотношение спроса и предложения на рынке труда, которые имеет собственные законы ценообразования на рабочую силу, что позволяет достичь баланса интересов между работником, работодателем и государством;

– стимулирующая функция проявляется во взаимосвязи размера заработной платы и конкретных результатов трудовой деятельности работника. В реализации данной функции, прежде всего, должен быть

заинтересован руководитель организации для побуждения подчиненных к наиболее эффективному труду;

– статусная функция определяет статус человека исходя из оценки его труда в денежном эквиваленте. Именно размер материального вознаграждения является главным показателем статуса. Эта функция имеет большое значение и для самих работников с позиции их стремления к уровню заработной платы, которого достигли работники аналогичных профессий на иных предприятиях. Зачастую на это влияет уровень квалификации работника и его желание в ее повышении для получения большей заработной платы.

Рассмотренные функции находятся в постоянном взаимодействии и представляют определенную систему.

Н.М. Саликова отмечает: «Все присущие заработной плате функции находятся в диалектическом единстве и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность и содержание заработной платы, противоречия и проблемы, возникающие в процессе совершенствования ее организации. Противопоставление указанных функций, переоценка одних и недооценка других приводят к нарушению их единства и, как следствие, к неверным теоретическим и практическим выводам. Каждая функция есть часть единого целого (зарплатной платы), предполагающая не только существование других частей, но и содержание в себе их элементов» [80, с. 58–59].

Функции заработной платы во многом обуславливают ее структуру.

В современном мире при наличии стимулирования работников оплата труда – не единственный источник дохода работников, сюда включаются такие выплаты как заработная плата, дополнительные льготы, компенсации, стимулирующие надбавки, премии, выплаты социального характера и т.д. Именно соотношение между указанными элементами составляет структуру заработной платы.

На сегодняшний день, несмотря на трехзвенную структуру, закрепленную в ст. 129 ТК РФ, наука в структуре заработной платы выделяет

переменную и составную части. Постоянная часть включает в себя оплату по должностному окладу, тарифу, сдельным расценкам, коэффициенту трудового участия, компенсационные выплаты, а переменная – премии [37].

Данная концепция аналогична той, что была заявлена Р.З. Лившицем еще в 1972 г. Ученый указывал на наличие основной и дополнительной частей заработной платы [34].

Также подобной позиции придерживался и М.Е. Панкин, который определял части заработной платы как постоянную (тарифная система) и как переменную (премии, вознаграждения и т.п.) [84].

Тарифная часть заработной платы в научной литературе получила различные названия: основная, базовая, постоянная, фиксированная, гарантированная.

В соответствии со ст. 46 ТК РФ, некоторыми нормативными актами Правительства РФ употребляется понятие «условно-постоянная часть заработной платы» [43; 57].

В свою очередь данное понятие в литературе и актах социального партнерства понимается по-разному. Отдельные федеральные соглашения вообще никак не определяют условно-постоянную часть заработной платы. В них возможна отсылка к коллективным договорам, некоторые акты определяют это только как должностной оклад, другие – как оклад и доплаты, без конкретизации этих самых доплат, третьи – как оклад и доплаты за условия труда, многосменный режим, районные коэффициенты, северные надбавки и другие доплаты, носящие постоянный характер. Переменная часть заработка характеризуется также неоднозначно [55-57].

Недостаточное правовое регулирование в этой части считаем недопустимым, поскольку основная часть заработной платы должна быть определена законодательно. Наиболее удачным видится указание частей заработной платы как основной и дополнительной, поскольку другие определения имеют ряд сущностных и формальных недостатков. Например, фиксированная – это и тарифная, и премиальная часть оплаты,

регламентированная локальным актом работодателя. Постоянной может быть тариф как неизменная величина и премия. Базовой частью в законе названа минимальная ставка для бюджетной сферы, а свойство гарантированности характерно и для иных правил об оплате труда.

Значение заработной платы заключается в том, что она является не только основным источником роста благосостояния населения, но и существенным механизмом материального стимулирования работников в целях развития производства. На нее оказывают воздействие различные факторы, среди которых: существующие спрос и предложение, которые отражают востребованность той или иной профессии, как на рынке труда, так и в рамках отдельно взятого предприятия; квалификация работника, поскольку именно уровень мастерства и образования позволяют претендовать на большую заработную плату; возраст и пол работника; форма оплаты труда, среди которых выделяются те, где оценивается труд конкретного человека, его вклад и инициатива.

Таким образом, основными составляющими заработной платы являются основная часть, на которую работник вправе претендовать при качественном выполнении трудовых функций и норматива рабочего времени, и дополнительная, имеющая преимущественно стимулирующий либо компенсирующий характер.

1.2 Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда

Основным принципом правового регулирования правоотношений в трудовой сфере согласно ст. 2 ТК РФ является принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Именно он является основой гарантий в сфере труда, предусмотренных государством. Указанный принцип раскрывается посредством правовых норм, которые регламентируют вопросы заработной платы, права работников на вознаграждение за выполненный ими труд, обязанность работодателя как более сильной стороны выплачивать заработную плату своевременно и в полном объеме под угрозой государственного принуждения.

В ст. 130 ТК РФ находят непосредственное закрепление государственные гарантии посредством их перечисления в форме открытого перечня. Однако стоит отметить, что самого определения гарантий по оплате труда данная статья не содержит. В свою очередь ст. 164 ТК РФ определяет гарантии в общем виде как «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений» [89].

В связи с отсутствием в законодательстве понятия гарантий по оплате труда, видится необходимым определить их как: «законодательно установленные средства и способы защиты заработной платы, обеспечивающие право работника на своевременную и в полном размере справедливую оплату труда». Проблема легального определения гарантий по оплате труда, безусловно, требует дальнейшей проработки и совершенствования, поскольку определить главные признаки, которые присущи институту государственных гарантий по оплате труда без выработанной дефиниции не представляется возможным.

Также следует отметить тот факт, что в ст. 130 ТК РФ говорится именно об основных гарантиях, поэтому можно сделать вывод о том, что буквально законодательство предусматривает возможность существования и других, не основных, гарантий по оплате труда, хотя из указанной статьи открытость перечня прямо и не следует. В данном случае представляется необходимым убрать из определения прилагательное «основные», либо сформулировать норму как отсылочную к иным нормам ТК РФ или других Федеральных законов, которые содержат неосновные государственные

гарантии, закрепив тем самым их открытый перечень в ст. 130 ТК РФ. Иначе остается неясным, какие критерии использовал законодатель при делении гарантий на основные и второстепенные. А также что именно подразумевалось под «не основными», и какими нормативными актами и нормами права они обеспечиваются.

Систему основных гарантий составляют следующие государственные гарантии по оплате труда:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- 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.

Трудовым кодексом установлен минимум гарантий, и они могут быть дополнены коллективным договором, локальными нормативно-правовыми

актами, а также на индивидуально-договорном уровне правового регулирования.

Дополнительно система гарантий предусматривает запрет дискриминации при установлении и изменении размеров вознаграждения за труд, который закреплен в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и ч. 2 ст. 132 ТК РФ. Данный запрет имеет существенный характер для трудовых отношений любого государства, ввиду чего содержится в п. 2 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека [15].

«Равное вознаграждение за труд равной ценности, без какого бы то ни было различия» фигурирует и в п. а ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах [39].

Остановимся наиболее подробно на отдельных государственных гарантиях по оплате труда.

Гарантия, касающаяся минимального размера оплаты труда, предусмотрена ч. 2 ст. 7, ст. 37 Конституции РФ, ч. 1 ст. 133 ТК РФ и закреплена на всей территории нашего государства федеральным законодательством. При этом МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. На сегодняшний день МРОТ – это основной инструмент государственного регулирования заработной платы.

Федеральным законом от 29.12.2020 № 473-ФЗ в ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» внесены изменения, согласно которым размер МРОТ с 1 января 2021 года составляет 12 792 р. в месяц [44].

Наиболее часто встречающийся на практике вопрос – это включаются ли в величину МРОТ компенсационные и стимулирующие выплаты. Трудовым кодексом не закреплен точный перечень выплат, входящих в величину МРОТ. Ранее в судебных тяжбах между работниками и работодателями суды принимали различные стороны. Однако Конституционный Суд Российской Федерации прекратил разногласия,

рассмотрев вопрос о том, что входит в МРОТ. Согласно Постановлению КС РФ от 11.04.2019 г. № 17-П работодатель при выплате «минимальной» заработной платы не учитывает: выплаты за сверхурочную работу, доплату за работу в ночное время, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни [64].

Ранее КС РФ также указал на не включение в МРОТ и оплату дополнительно районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых за труд в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Аргументировал он это тем, что фактически это компенсация за работу в особых природно-климатических местностях нашей страны [63].

В своем Постановлении от 16 декабря 2019 г. № 40-П КС РФ указал, что дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей) оплачивается отдельно: размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Она не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ [65].

Стоит заметить, что такой позиции суды придерживались не всегда. Так в своем определении от 2016 года Верховный Суд Российской Федерации указывал, что основным назначением МРОТ в действующей системе правового регулирования является «обеспечение месячного дохода работника, который полностью отработал норму рабочего времени, на уровне, достаточном для восстановления его работоспособности и удовлетворения основных жизненных потребностей» [52].

При этом в определении говорится, что ТК РФ не содержит условия, в соответствии с которым размер оклада как составной части заработной платы не может быть ниже МРОТ. Как итог ВС РФ заключил, что начисление районных коэффициентов и процентных надбавок сверх оклада, размер

которого не может быть ниже МРОТ, основано на неправильном толковании и применении норм материального права.

С 2007 года субъектам РФ предоставлено право самостоятельно устанавливать на своей территории размер МРОТ посредством регионального соглашения с учетом федерального минимума заработной платы (ст. 133.1 ТК РФ). Такое право возникло в связи с тем, что существовавший централизованный порядок установления МРОТ не позволял учесть региональные особенности, а также различия в стоимости жизни, что приводило к возникновению неравных условий для работников разных регионов. Минимум в субъекте устанавливается с учетом регионального прожиточного минимума и исходя из развития региона. Следовательно, чем благополучнее субъект, тем выше минимальный размер зарплаты, неблагоприятные субъекты используют федеральный МРОТ.

Сегодня уровень МРОТ в государстве чрезвычайно низок. На него невозможно прожить, и о каком-либо достойном существовании не может идти и речи. МРОТ не соответствует реальным трудовым затратам, что приводит к занижению цены рабочей силы.

К основным государственным гарантиям по оплате труда относятся и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Современное трудовое законодательство не позволяет говорить о «мерах» во множественном числе, поскольку единственной мерой на данный момент является лишь индексация заработной платы (ст. 134 ТК РФ). Ее цель – обеспечение государственной защиты покупательской способности работника [53].

Для бюджетных организаций индексация осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ранее был Закон РСФСР от 24 октября 1991 г. «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР», сейчас на законодательном уровне нормативно-правовой акт, заменяющий его, отсутствует [20].

Индексация заработной платы работников бюджетной сферы производится посредством повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), базовых окладов, (базовых должностных окладов) работников. Организации, имеющие самостоятельное финансирование, производят индексацию в соответствии с локальными нормативными актами организации, коллективными договорами, соглашениями.

Можно сказать, что индексация – это осовременивание заработной платы, способ восстановления нарушенного права, возмещение убытков. Она не является какой-то мерой гражданско-правовой ответственности, ее цель – поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан [61].

Однако трудовое законодательство и иные федеральные законы не содержат ни легального определения индексации, ни порядка индексации. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя эту самую индексацию осуществлять. Все это в свою очередь порождает множество вопросов и неоднозначных ситуаций на практике.

Так, например, в своем апелляционном определении Мурманский областной суд установил отсутствие у ОАО «Ремонтно-эксплуатационное управление» (работодателя) коллективного договора, а также локальных нормативных актов, которые бы предусматривали порядок индексации заработной платы. Трудовые договоры, заключенные с работниками, информации об индексации также не содержали, в этой связи суд сделал вывод о том, что в удовлетворении требований районным судом отказано правомерно. При этом суд указал, что в соответствии с ТК РФ работодатель имеет право самостоятельно избрать иной способ и порядок проведения индексации, в том числе посредством увеличения размера часовой тарифной ставки. В данном деле районный суд в своем решении также отметил на отсутствие у него права вмешиваться в компетенцию хозяйствующего субъекта, поскольку ТК РФ предписано, что коммерческой организацией индексация устанавливается самостоятельно [6].

Возникающие вопросы позволило бы решить установление в законодательстве так называемого рамочного регулирования, которое бы содержало варианты индексации и ее порядок с определенными временными рамками в зависимости от типа финансирования работодателя, его организационно-правовой формы. В дальнейшем каждый работодатель уже по своему усмотрению устанавливал бы в локальных актах собственный порядок индексации в существующих рамках, ориентируясь на федеральное регулирование и свои экономические возможности.

Наиболее часто встречающимся вопросом на практике является вопрос о том, является ли индексация обязанностью или правом работника. Так гражданин Дыков И.А. обратился в КС РФ. Он посчитал, что отсутствие в законодательстве установленного механизма порядка и периодичности индексации нарушает его конституционные права. КС РФ жалобу к рассмотрению не принял и в своем определении указал следующее. Индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности, по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ) и в силу предписаний статей 2, 130 и 134 ТК РФ должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Следовательно, работодатель, не относящийся к бюджетной сфере, не имеет права лишать работников предусмотренной законом государственной гарантии и уклоняться от индексации, при этом работодатель самостоятельно определяет механизм индексации в коллективном договоре, трудовом договоре либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации [49].

Следует отличать индексацию заработной платы от повышения оплаты труда отдельным работникам. Индексация направлена на обеспечение гарантии справедливой заработной платы всем работникам, ввиду чего избирательное ее применение к отдельным работникам или категориям

работников неправомерно. Подобная гарантия должна отличаться объективностью и иметь распространение на всех трудящихся, без какой бы то ни было дискриминации со стороны работодателя, в противном случае нельзя говорить о соблюдении работодателем обязанности по индексации заработной платы [21].

Следующей гарантией является ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.

В соответствии с ч. 1 ст. 137 ТК РФ произвести удержания из заработной платы работника работодатель вправе лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ. В ч. 2 ст. 137 ТК РФ указаны четыре возможных случая удержания на основании распоряжения работодателя.

В соответствии с нормами других законов допускаются такие удержания из заработной платы, как:

- удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей и иных нетрудоспособных лиц в соответствии со ст. 109 СК РФ;
- удержание сумм на основании требований исполнительного документа в соответствии со ст. 98 Федерального закона «Об исполнительном производстве» [41].

При этом во всех случаях, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, до издания приказа работодатель должен убедиться в следующем (ч. 3 ст. 137 ТК РФ):

- приказ должен быть издан не позднее одного месяца со дня истечения срока, установленного для погашения задолженности перед работодателем;
- у работника отсутствуют возражения по поводу оснований и размеров удержания.

В случае невыполнения хотя бы одного из указанных условий удержание из заработной платы работника будет признано незаконным.

Сама процедура удержания состоит из нескольких этапов. На первом выявляется образовавшаяся задолженность работника перед работодателем,

определяется наличие правовых оснований для удержания. Второй этап заключается в извещении работника о существовании у него задолженности перед работодателем, ее оснований и размера планируемых удержаний. На третьем этапе принимается решение об удержании (издается соответствующее распоряжение, приказ). Четвертый этап – это фактическое удержание из заработной платы с учетом всех законодательно установленных ограничений. Следовательно, процедура удержания подразумевает обязательное извещение работника о наличии у него задолженности перед работодателем.

Относительно практического вопроса, что подразумевается под согласием работника Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) в своем письме пояснила, что для выполнения второго условия необходимо получить письменное согласие работника [60].

Стоит сказать о том, что удержание излишне выплаченных работнику средств – право, а не обязанность работодателя.

Говоря о счетной ошибке, можно отметить, что ею признается арифметическая ошибка при производстве расчетов. К счетным ошибкам также можно отнести описки, опечатки при наборе и подсчете сумм заработной платы. В свою очередь случаи неправильного применения норм законодательства, а также локальных нормативных актов организации, перечисление заработной платы в двойном размере, перечисление зарплаты одного работника на счет другого либо иные подобные ошибки не могут признаваться счетными ошибками, ввиду чего суммы, которые были излишне перечислены работнику в таких ситуациях, удержанию не подлежат.

Статьей 131 ТК РФ закреплены формы выплаты заработной платы: денежная форма и иные формы (не денежные), которые не противоречат законодательству РФ и международным договорам РФ. Денежная форма подразумевает осуществление выплаты в валюте РФ – рублях. Часто на практике возникает вопрос, касающийся правомерности установления в

трудовых договорах заработной платы в валюте иных государств. ТК РФ предоставляет право в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, осуществить выплату заработной платы в иностранной валюте. Однако нерешенным остается вопрос, будет ли меняться размер заработной платы в случае установления его в валюте, поскольку возможные колебания курса валюты, безусловно, окажут влияние на итоговую сумму, причитающуюся работнику.

Гарантией получения работниками заработной платы является и ограничение оплаты труда в натуральной форме. Деньги являются универсальным имущественным эквивалентом, который позволяет человеку приобрести необходимые материальные блага, а также являются средством оплаты труда, без необходимости ее обмена на денежные средства. Лишь часть заработной платы может быть выдана в натуральной форме [18].

Выплата заработной платы в натуральной форме возможна при соблюдении следующих условий:

- письменное заявление работника на выплату заработной платы в не денежной форме;
- размер части оплаты труда, выплачиваемой в натуральной форме, должен составлять не более 20 % от начисленной заработной платы за месяц;
- не денежная форма оплаты труда должна признаваться обычной либо желательной в данной отрасли промышленности или профессии;
- подобная выплата приносит пользу работнику и его семье либо может использоваться ими для личного потребления;
- соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, которые передаются работнику в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат [66].

Некоторые из условий достаточно расплывчаты и имеют оценочные и субъективные понятия, например п. 3 или п. 4, что может вызвать проблемы для работодателя при доказывании своей позиции на практике.

В Конвенции МОТ № 95 отмечается, что товары, которые выдаются работнику в качестве оплаты труда, должны быть пригодными для личного использования самим работником и его семьей, а не только не быть ограниченными в обороте [29].

Толкуя указанную норму буквально, вряд ли будет возможна выплата заработной платы, например, детскими игрушками или коробками с бумагой, когда такой товар превышает потребность в нем работника. Такая выплата будет рассматриваться как скорее реализация товара работнику и возложение на него проблемы по продаже товара и в получении денег. Даже если у работодателя есть письменное согласие работника на это, такие выплаты будут неправомерными, поскольку нарушают положения Конвенции МОТ № 95. ТК РФ не содержит такого ограничения по выплате заработной платы в натуральной форме [82].

Анализируя существующую практику, многие судебные решения, связанные с выплатой заработной платы в не денежной форме сводятся к рассмотрению вопроса о несоблюдении работодателем законных требований, которые должны быть строго соблюдены при выплате зарплаты в не денежной форме. Но существуют и примеры, когда суд не устанавливает наличие всех необходимых формальных признаков для выплаты заработной платы в не денежной форме, а исследует только обстоятельства дела.

Так, в Московский городской суд обратился работник, который был принят в организацию по трудовому договору, затем уволился по собственному желанию, однако с размером выплаченного окончательного расчета не согласился. Согласно материалам дела работодателем систематически предоставлялись работнику талоны на обед в специализированном заведении, при этом их использование по назначению работник не оспаривал. Суд пришел к выводу, что стоимость

предоставляемого обеда необходимо зачесть в сумму выплаты окончательного расчета при увольнении. При этом в ходе судебного заседания трудовой договор, дополнительные соглашения к нему не были исследованы. Кроме того, не рассмотрен вопрос о наличии письменного согласия работника на получение части зарплаты в форме обедов, а также не рассчитано процентное соотношение стоимости обедов и заработной платы. Работник указывал на отсутствие согласия, на предоставление ему заработной платы в не денежной форме и не предполагал, что обеды являются составной частью его заработной платы. Однако суд, хоть и заявил о том, что в материалах дела отсутствуют доказательства, подтверждающие достижение между работником и работодателем соглашения о предоставлении обедов как составной части заработной платы, все же сделал вывод об отсутствии задолженности перед работником [51].

Еще одной важной гарантией по оплате труда является обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. Данная гарантия предусмотрена ст. 130 ТК РФ, однако ни указанная статья, ни иные нормы ТК РФ конкретный механизм ее реализации не содержит, она обеспечивается нормами Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» [47].

Таким образом, трудовое законодательство, провозглашая гарантию по защите прав работника на заработную плату, имеет отсылку к федеральным законам и не предусматривает самостоятельных специальных норм, которые бы обеспечивали защиту трудовых прав работников на заработную плату при проведении процедуры несостоятельности (банкротства) работодателя. Это говорит о возможной уязвимости данной гарантии как трудовой с точки зрения отсутствия ее регулирования в ТК РФ.

Согласно ст. 11 Конвенции МОТ № 95 в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, будут пользоваться положением привилегированных

кредиторов. Привилегированность устанавливается в отношении заработной платы, которую они должны получить за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, определяемый национальным законодательством. Либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством.

Указанная Конвенция была ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31.01.1961 г. Ратификационная грамота СССР депонирована 04.05.1961 г. Статья 5 Конвенции № 173 Международной организации труда от 23.06.1992 г. «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» устанавливает, что на случай неплатежеспособности предпринимателя защита законных требований работников возникает на основе привилегии [30].

Это означает, что требования, вытекающие из трудовых отношений, должны быть удовлетворены из активов неплатежеспособного предпринимателя до удовлетворения требований непривилегированных кредиторов.

Привилегированность работников в современном российском законодательстве не совсем реальна. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» в ч. 2 ст. 134 закрепляет, что требования об оплате труда (по текущим платежам) лиц, работающих или работавших по трудовому договору, удовлетворяются во вторую очередь. Можно было бы сказать о существовании привилегированности и ее обеспечении, если бы в первую очередь не удовлетворялись требования, которые связаны с судебными расходами по делу о банкротстве и выплатой соответствующего вознаграждения арбитражному управляющему. К судебным расходам, в том числе, относится и государственная пошлина, а значит можно сделать вывод, что интересы органов государственной власти ставятся выше, чем интересы работников. Подобная расстановка приоритетов не совсем соответствует ст. 2 Конституции РФ, согласно которой человек, его права и свободы являются

высшей ценностью, а признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства.

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства – это гарантия, которая носит обобщенный характер и сугубо к оплате труда не относится. Федеральная инспекция труда в составе Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда) осуществляет контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства в целом, включая нормативно правовые акты, содержащие трудовые нормы. Рассматривая судебную практику по данной гарантии, следует отметить, что она связана с законностью деятельности инспекторов труда, соблюдением порядка проведения проверок, составлением соответствующих документов и иными больше процедурными моментами, а вот с оплатой труда взаимосвязана несколько отдаленно.

Гарантия, касающаяся сроков и очередности выплаты заработной платы, находит свое выражение в статье 12 Конвенции МОТ № 95, которая устанавливает, что заработная плата должна выплачиваться через регулярные промежутки времени [29].

Указанное положение закреплено в ст. 136 ТК РФ, согласно которой заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Данная формулировка предоставляет возможность выплаты заработной платы чаще, чем каждые полмесяца, но никак не реже. Среди работодателей на практике часто возникали вопросы о возможности изменить данное условие путем заключения соглашения между сторонами трудовых отношений. Однако, данная норма, исходя из буквального толкования, является императивной и не допускает изменения ее положений в договорном порядке. Следовательно, имеющиеся заявления от работников

о выплате им заработной платы реже, чем каждые полмесяца, соглашения сторон, положения локальных нормативных актов организации не могут подлежать применению, поскольку противоречат императивному предписанию ТК РФ [81].

Не допускается привязка сроков и очередности выплаты заработной платы к порядку финансирования работодателя, получению им прибыли или его финансовому положению.

Трудовое законодательство РФ в качестве гарантии по оплате труда также предусматривает ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, в том числе, за невыплату либо задержку выплаты заработной платы и иных выплат, которые причитаются работнику. Более подробно указанная гарантия будет рассмотрена во второй главе настоящего исследования.

Вывод по главе: В науке существуют различные мнения относительно понятия «заработная плата». В законодательстве данное определение закреплено в ст. 129 ТК РФ. Необходимо отличать понятия «оплата труда» и «заработная плата», первое представляет собой всю систему отношений, связанных с установлением, регулированием, обеспечением и предоставлением работнику выплат за выполняемый им труд, а второе подразумевает плату, принадлежащую работнику за уже произведенный труд, которую работодатель обязан выплатить. Выделяют такие функции заработной платы как воспроизводственная, социальная, регулирующая, стимулирующая, статусная и др. Все они существуют во взаимодействии друг с другом. Государством предусмотрены гарантии по оплате труда. Следует отметить, что на практике большинство из них претворяются в жизнь не в полном объеме, что требует совершенствования действующего законодательства и более детального регламентирования механизма их реализации.

Глава 2 Ответственность работодателя за невыплату заработной платы работникам как основная государственная гарантия по оплате труда

2.1 Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Невыплата заработной платы как угроза причинения вреда жизни и здоровью работников

Одним из наиболее распространенных на сегодняшний день, имеющих тенденцию к росту видов нарушений трудового законодательства, затрагивающих интересы работников, является нарушение в области оплаты труда. В связи с чем, важное место в механизме предупреждения и выявления подобных нарушений, а также восстановления прав работников на своевременную и в полном размере оплату труда занимают органы власти.

Важное место среди действенных способов защиты трудовых прав занимает государственный надзор и контроль, поскольку его реализация связана с использованием воздействия властных структур на работодателей и их представителей. Кроме того, возможно принуждение к исполнению обязательных предписаний по устранению выявленных нарушений, выданных полномочными государственными органами. Не стоит забывать и о применении таких мер как привлечение к ответственности виновных лиц.

В соответствии со ст. 6 ТК РФ к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный надзор и контроль представляет собой деятельность полномочных государственных органов, которая направлена на осуществление проверок соответствия трудовому законодательству действий работодателя по управлению трудом, предотвращение и выявление нарушений, привлечение к ответственности виновных в нарушениях работодателей и их представителей.

Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы в соответствии со ст. 130 ТК РФ – одна из основных гарантий по оплате труда работников, а согласно ст. 353 ТК РФ еще и способ защиты прав и законных интересов работников.

Рассматривая работы ученых, стоит отметить, что относительно соотношения понятий контроль и надзор, существуют различные мнения [8].

Большинство придерживается позиции, согласно которой эти категории – самостоятельные формы обеспечения законности. Отдельные авторы соотносят их как часть и целое.

По мнению А.Н. Абдулкадыровой, понятия «надзор» и «контроль» чаще всего употребляются одно вместо другого. Автор отмечает, что «органов чистого надзора не существует, ибо в практической деятельности всегда наблюдается сочетание элементов надзора и контроля, где именно кончается надзор и начинается контроль понять весьма трудно» [2, с. 92].

Сущностью контроля является выявление уполномоченными лицами нарушений действующего законодательства, иными словами определение соответствует ли деятельность подконтрольных субъектов требованиям законодательства. Сущность же надзора сводится к пресечению нарушений законодательства.

Цель надзора – проверить соблюдаются ли нормы трудового права в целом по организации, а не по отдельному случаю. В свою очередь целью контроля является – восстановление нарушенного права того или иного работника либо группы работников.

На практике зачастую имеет место сочетание внешнего контроля с государственным надзором, ввиду чего достаточно сложно определить, где заканчивается один и начинается другой. Во многом это связано с существующим сложным двухступенчатым контрольно-надзорным процессом, где каждая из ступеней имеет относительную самостоятельность и отличия (в компетенции, функциях органов, методах деятельности, способах реагирования на выявленные нарушения и т.д.).

Все же надзор и контроль – различные формы проверочной деятельности уполномоченных субъектов и важнейшие социальные функции государства.

Федеральная служба по труду и занятости представляет собой единую централизованную систему государственных органов, которые осуществляют надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства, в том числе по вопросам оплаты труда (ст. 354 ТК РФ).

Инспекции труда в своей деятельности, как правило, осуществляют контрольные функции в виде: выдачи работодателю обязательного для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений, восстановлении нарушенных прав работников, отстранении от должности и т.д. Также инспекция труда составляет протоколы об административных правонарушениях и привлекает виновных лиц (как физических, так и юридических) к административной ответственности посредством вынесения постановления о назначении административного наказания [62].

Общий надзор за исполнением трудового законодательства, включая проверку деятельности инспекции труда, осуществляют органы прокуратуры при проведении прокурорских проверок, которые подразумевают сбор необходимой информации из тех или иных источников: СМИ, обращений граждан и т.д. В большинстве своем проведение проверок предполагает привлечение в качестве специалистов сотрудников инспекции труда. По результатам проверки применяются меры прокурорского реагирования. К ним можно отнести: представление об устранении выявленных нарушений

законодательства об оплате труда; протест на противоречащий закону правовой акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт; обращение в суд с заявлением о вынесении судебного приказа о взыскании задолженности по заработной плате в порядке ст. 45 ГПК РФ; возбуждение производств по делам об административных правонарушениях.

Осуществление государственного надзора и контроля невозможно без проведения проверок организаций и индивидуальных предпринимателей. Федеральным законом от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» предусмотрен порядок их проведения [46].

Основные полномочия государственных инспекторов труда закреплены в ст. 357 ТК РФ, многие из которых определены в Конвенции МОТ 1947 г. № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» и в Протоколе 1995 г. к ней [28].

Механизм реализации государственного контроля и надзора за полнотой и своевременностью выплаты заработной платы и соблюдению предусмотренных законом основных гарантий по оплате труда постоянно совершенствуется. Так, в данных целях государственные инспекторы труда были наделены правом принятия решения о принудительном исполнении работодателем обязанности по выплате зарплаты или иных выплат работнику.

В конце 2019 года Федеральным законом от 02.12.2019 № 393-ФЗ ТК РФ дополнен статьей 360.1 «Порядок принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений» [45].

В свою очередь Рострудом утверждены методические рекомендации по принятию решения о принудительном исполнении обязанности работодателя

по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других причитающихся выплат.

Согласно вышеназванной статье, если работодатель не исполняет в срок выданное инспекцией труда предписание об устранении нарушения, связанного с невыплатой работникам причитающейся заработной платы или иных выплат, инспектор труда обязан принять решение о принудительном исполнении работодателем обязанности по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений. О порядке принятия такого решения работодатель уведомляется в предписании инспектора труда.

Данное решение представляет собой исполнительный документ, следовательно, его оформление осуществляется на основании требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве. Оно выдается отдельно по каждому работнику. В случае неисполнения решения, один его экземпляр направляется на исполнение в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по обеспечению установленного порядка деятельности судов, исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц.

На данный момент вопрос выплаты задолженности по заработной плате стоит очень остро. В этой связи видится необходимым внесение изменений в процедуру принятия решения о принудительном исполнении. Такое решение должно приниматься непосредственно, когда было выявлено правонарушение, это позволит сократить срок, в течение которого работник сможет получить задолженность по заработной плате.

Таким образом, основным направлением деятельности контрольно-надзорных органов является обеспечение соблюдения законодательства в сфере труда, а также поддержание законности в рамках трудовых отношений. Функции контроля и надзора носят властный характер, а данная деятельность

выражается в форме инспектирования, проверки организаций и индивидуальных предпринимателей на предмет соответствия их действий действующему законодательству. При этом государственные органы не просто проводят проверки поднадзорных объектов, но и выдают работодателю в случае выявления нарушений обязательное для исполнения предписание по их устранению.

Те механизмы и те полномочия, которыми на сегодняшний день наделены государственные инспекторы труда при установлении во время контрольно-надзорных мероприятий факта невыплаты начисленной заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, несколько расширены. Это, безусловно, влияет на эффективность контрольно-надзорной деятельности в целях обеспечения соблюдения законных прав работников на получение соответствующих выплат и воздействия на недобросовестных работодателей в указанной сфере общественных отношений. Подобные изменения законодательства позволяют решать вопрос обеспечения трудовых прав работников на выплату причитающихся выплат в досудебном порядке, тем самым реализовывать основные государственные гарантии по оплате труда.

Проблема невыплаты либо несвоевременной выплаты заработной платы в отдельных отраслях (организациях) стала особенно актуальной в период пандемии. Наиболее ярко она выделялась на фоне сложившейся непростой экономической ситуации в стране. Многие работодатели, пытаясь остаться на плаву в таких тяжелых условиях, не торопятся выплачивать заработную плату работникам, надеясь воспользоваться денежными средствами для сохранения своего бизнеса. Отсюда задержки в выплате заработной платы, либо и вовсе отказ в ее выплате.

Только в период с 01.01.2020 г. по 01.05.2020 г., по официальной информации Минтруда РФ территориальными органами Роструда проведено 8320 проверок, по результатам которых были выявлены нарушения, связанные с оплатой труда. Всего выдано 1448 предписаний о выплате

задержанной заработной платы. Общая сумма произведенных по требованиям госинспекторов труда выплат задержанной заработной платы составила 3 412 247 т. р.

Именно поэтому осуществление контрольно-надзорных функций органами власти необходимо для обеспечения законных прав работников на получение своевременной и в полном объеме оплаты их труда. А сам механизм реализации данных полномочий должен продолжать совершенствоваться.

Особое повышенное внимание на данный момент уделяется проблемам невыплаты заработной платы, а также вопросам, связанным с правовым регулированием защиты прав работников. В цивилизованном мире невыплата заработной платы в установленный срок не допускается, ведь в таком случае граждане серьезно ограничиваются в удовлетворении своих материальных потребностей. В связи с этим возникает непростое материальное положение работников, которое подкрепляется постоянным ростом цен на товары и услуги первой необходимости, а также ростом инфляции.

Конституцией РФ в ч. 3 ст. 37 установлено, 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 [32].

Выплата заработной платы обязательно производится в строго установленные сроки, что законодательно закреплено. Это является как гарантией права работника на причитающееся вознаграждение за выполненную работу, так и гарантией защиты от невыплаты заработной платы.

Несмотря на постоянные попытки нашего государства по устранению такой несправедливости как задержка заработной платы, данная проблема наблюдается повсеместно. И общественной опасностью этого деяния будет то, что нарушаются конституционное право граждан на вознаграждение за их

труд. Ответственность работодателя установлена не только в трудовом, но и в административном и уголовном законодательстве.

Возникающие перед работниками долги работодателя по выплате заработной платы, приводят к реальным последствиям, которые проявляются в ухудшении благосостояния людей, что негативно сказывается на жизни. Тяжелыми последствиями, которые возникают ввиду нехватки денежных средств в результате их задержки или невыплаты вовсе, можно считать следующие:

- ухудшение состояния здоровья работника, либо лица, находящегося на его иждивении, вызванное отсутствием возможности приобрести элементарные продукты питания, лекарственные средства, пройти курс реабилитации и т.д.;

- ухудшение имущественного положения сотрудника, связанное с нехваткой денежных средств для погашения кредиторской задолженности, ипотечного займа, оплаты коммунальных платежей и т.д., что, в свою очередь, приводит к взысканию пеней;

- нарушение общественного порядка, посредством участия в забастовках, прекращении исполнения работниками своих трудовых обязанностей, что влечет безусловные последствия для третьих лиц.

Невыплата заработной платы сотрудникам, по мнению Роструда, может привести к реальному риску причинения вреда жизни и здоровью человека, что в свою очередь не позволяет говорить о малозначительности при производстве по административному делу, связанному с невыплатой работникам положенных сумм.

Действующее законодательство не содержит критериев малозначительности, однако данный пробел зачастую восполняется судебной практикой. Но и здесь не все однозначно. Суды общей юрисдикции придерживаются различных позиций в данном вопросе.

Так, например, в Онежский городской суд Архангельской области обратился директор МУП с жалобой на незаконное постановление

инспектора труда о назначении административного штрафа по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Он просил заменить наказание в виде штрафа на предупреждение, так как инспектор не учел следующие смягчающие обстоятельства: правонарушение совершено впервые, предписание об устранении допущенного нарушения исполнено добровольно до вынесения постановления по делу об административном правонарушении. Кроме того истец указал, что к каким-либо негативным последствиям невыплата заработной платы не привела, угроза причинения вреда жизни и здоровью работников отсутствовала, а невыплата заработной платы произошла ввиду тяжелого материального положения организации. Суд, рассмотрев дело по существу, изучив материалы проверки инспекции труда, оставил постановление инспектора без изменения, а жалобу директора МУП без удовлетворения по следующим основаниям. В соответствии с ч. 2 ст. 3.4 КоАП РФ предупреждение устанавливается за впервые совершенные административные правонарушения при отсутствии причинения вреда или возникновения угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей, объектам животного и растительного мира, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также при отсутствии имущественного ущерба [76].

Таким образом, применение предупреждения возможно, если при рассмотрении дела будет выяснено, что противоправное деяние совершено впервые, не причинило вреда или не повлекло угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей, не нанесло имущественного ущерба физическим и юридическим лицам, государству и его органам. Применение административного наказания в виде предупреждения невозможно при повторном совершении административного правонарушения и при наличии причинения вреда или возникновения угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей, объектам животного и растительного мира, окружающей

среде, объектам культурного наследия, а также причинении имущественного ущерба физическим и юридическим лицам, государству и его органам [25].

В соответствии с Административным регламентом Федеральной службы по труду и занятости невыплата работникам заработной платы влечет угрозу причинения вреда их жизни и (или) здоровью [71].

Угроза причинения вреда жизни и здоровью работника отнесена ч. 2 ст. 3.4 КоАП РФ к обстоятельствам, исключающим возможность назначения административного наказания в виде предупреждения. Суд сделал вывод о том, что для изменения административного наказания основания отсутствуют [76].

Иной позиции придерживается судья Городищенского районного суда Волгоградской области. Он изменил назначенный инспектором труда по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ штраф на предупреждение. Обосновывая свое решение, суд отметил, что в постановлении о назначении истцу административного наказания в виде штрафа должностным лицом инспекции труда не указаны мотивы принятия такого решения и обстоятельства, отягчающие ответственность. При этом санкция ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ устанавливает в качестве наказания, не только штраф, но и предупреждение. Кроме того, отсутствуют доказательства, подтверждающие факт причинения вреда жизни и здоровью людей, при рассмотрении дела должностным лицом они также не представлены [75].

Зачастую суды усматривают угрозу причинения вреда жизни или здоровью работника, исходя из соображений обеспокоенности за здоровье граждан, и оставляют без изменения постановления государственных инспекторов труда о назначении административного наказания в виде штрафа за невыплату заработной платы. В подобных случаях работодатель должен представить соответствующие доказательства, которые могут подтвердить отсутствие возникновения какой-либо угрозы здоровью или жизни работников, ввиду совершенного правонарушения.

Практика применения действующего законодательства об административной ответственности за невыплату заработной платы не отличается единством, что, безусловно, сказывается на вынесении множественных противоречивых друг другу, как постановлений инспекций труда, так и судебных решений.

Стоит отметить и тот факт, что невыплата заработной платы работникам остается на сегодня одной из наиболее острых проблем, которая требует незамедлительного разрешения. Задержки, происходящие при выплате зарплаты, если они к тому же еще и долгосрочные, оказывают влияние как на экономику в целом, так и на социальную сферу, усиливая социальную напряженность в обществе. В связи с этим необходимо разработать единую процедуру решения вопросов, регламентирующих неоплату труда как угрозы причинения вреда жизни и здоровью человека для контролирующих и судебных органов.

2.2 Понятие и виды ответственности работодателя за нарушение норм трудового права о заработной плате

Обеспечение реализации прав работников государством возможно посредством юридических средств, к которым следует отнести, прежде всего, установление юридической ответственности для работодателя.

По мнению Е.Н. Пшизовой: «в теории права не сформулировано единой точки зрения в понимании юридической ответственности. К ней относят негативную реакцию государства на противоправное поведение нарушителя, выражающуюся в применении санкций» [72, с. 151].

В ч. 3 ст. 11 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя руководствоваться в своей деятельности нормами трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Обязанность по соблюдению трудового законодательства закреплена в ч. 2 ст. 22 ТК РФ.

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

Статьей 419 ТК РФ предусмотрено, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Статья 37 Конституции РФ предусматривает право каждого на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации, а ст. 2 ТК РФ установлен принцип обеспечения права каждого работника «на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы». Государство же обязано обеспечить соблюдение и защиту всех провозглашенных прав и свобод человека. Несоблюдение данных прав может выражаться в следующем:

- нарушение срока выплаты заработной платы;
- нарушение срока выплаты премиальной части заработной платы (в случае, если она является составной частью заработной платы);
- неправильный расчет размера зарплаты.

Российским законодательством предусмотрены различные меры ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы, которые направлены на устранение данной проблемы.

К одной из таких мер следует отнести материальную ответственность работодателя. В трудовом праве советского времени основной акцент делался на материальную ответственность работника [80].

Сегодня эта тенденция сохраняется, что подтверждает Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении

судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» [67].

В свою очередь разъяснения Верховного суда РФ относительно материальной ответственности работодателя отсутствуют.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ материальная ответственность предусматривает обязанность работодателя выплатить работнику причитающиеся ему выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Предусмотренная обязанность является безусловной, поскольку возникает ввиду наличия самого факта задержки. Это исключение из правила, предусмотренного ст. 233 ТК РФ, согласно которому каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба. Выплата компенсации производится вместе с задержанной заработной платой, а также независимо от факта использования работником права на приостановление работы в порядке ст. 142 ТК РФ [91].

Материальная ответственность работодателя наступает в случае нарушения «установленного» срока выплаты заработной платы. Конкретный день выплаты предусмотрен правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным либо трудовым договором. Материальная ответственность работодателя реализуется независимо от наличия его вины. Однако здесь в науке трудового права существуют дискуссии.

Статья 236 ТК РФ закреплена в главе «Материальная ответственность работодателя перед работником». Данная глава следует за главой «Общие положения», которая применяется как к работодателю, так и к работнику. В соответствии со ст. 233 ТК РФ условием наступления материальной ответственности выступает виновное противоправное поведение (действия или бездействия). По мнению Ю.П. Орловского и Д.Р. Аكوпова,

материальная ответственность работодателя наступает исключительно при наличии его вины. Если же работодатель, вина которого презюмируется, докажет ее отсутствие, то ответственность не наступает [4; 62].

Иного мнения придерживается Н.М. Саликова: «Было бы справедливым рассматривать данную статью как исключение из правил и обязать работодателя начислять проценты лишь за сам факт задержки, независимо от наличия вины» [80, с. 35].

Ю.Н. Полетаев и К.Н. Гусов занимают аналогичную позицию: «В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации независимо от наличия вины» [54, с. 114].

По их мнению, основой указанной нормы выступает не материальная ответственность работодателя, а предусмотренная законом санкция за нарушение прав работника, поэтому общие условия материальной ответственности здесь не могут быть применимы.

При расчете процентов при задержке выплаты заработной платы за основу взята учетная ставка банковского процента, что является следствием унификации законодательства. Однако стоит отметить, что данный вопрос относится к отрасли трудового права, ввиду чего следует закрепить самостоятельный порядок расчета процентов, зависимый непосредственно от заработной платы.

Такой подход действует в Азербайджанской Республике. В соответствии со ст. 172 Трудового кодекса Азербайджанской Республики «если выплата заработной платы задерживается по вине работодателя и это не создает индивидуального трудового спора, работнику за каждый просроченный день должна быть выплачена сумма в размере одного процента заработной платы» [88].

Материальная ответственность является средством обеспечения соблюдения трудовой дисциплины, а также профилактикой неправомерного поведения. Обладая восстановительным эффектом правового регулирования, она позволяет устранить последствия в виде нарушенных имущественных прав сторон.

Ее значимость как правового института во многом проявляется в структуре ТК РФ. Если ранее нормы ответственности были разбросаны по разным разделам и статьям КЗоТ РСФСР, что не позволяло обеспечить их наиболее эффективное применение, то в ТК РФ они объединены в одном разделе с выделением главы об общих положениях ответственности и глав об ответственности каждой из сторон. Кроме того прослеживается связь между правами и обязанностями сторон трудового договора при нарушении имущественных интересов, то есть права работника во многом корреспондируют с обязанностями работодателя и наоборот.

Еще одним видом ответственности для недобросовестного работодателя является административная ответственность за не выплату заработной платы в установленные сроки. Она предусмотрена ч. 6 ст. 5. 27 КоАП РФ. Согласно норме: «невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 рублей; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей».

В случае если правонарушение совершено повторно ответственность наступает по ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ, в соответствии с которой не только увеличиваются штрафные санкции (для должностных лиц - от 20 000 до 30 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 30 000 рублей; на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей), но и появляется возможность применения к должностным лицам дисквалификации на срок от одного года до трех лет.

В соответствии со ст. 3.11 КоАП РФ: «Дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий, либо осуществлять деятельность в области проведения экспертизы промышленной безопасности, либо осуществлять деятельность в области независимой оценки пожарного риска (аудита пожарной безопасности), либо осуществлять деятельность в области проведения экспертизы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, либо осуществлять медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность, либо осуществлять деятельность в области управления многоквартирными домами».

Постановление о дисквалификации исполняется лицом, привлеченным к административной ответственности, немедленно, сразу после вступления постановления в законную силу. Исполнение предполагает прекращение договора (контракта) с дисквалифицированным лицом.

В соответствии с п. 2 ст. 32.11 КоАП РФ при заключении договора (контракта) уполномоченное заключить договор (контракт) лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц, которым является Федеральная налоговая служба. Все сведения, содержащиеся в реестре, открыты для всеобщего ознакомления.

По мнению Ф.Н. Багаутдинова, подход законодателя, в соответствии с которым имеется возможность применения административной ответственности за невыплату заработной платы как к должностному лицу и лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, так и к юридическому лицу необоснован [7; с. 469].

Это связано с тем, что задержки оплаты труда напрямую зависят от действий и решений должностных лиц организации. При наличии вины именно они должны привлекаться к ответственности. Привлечение же юридического лица к административной ответственности нецелесообразно, поскольку наложение административного штрафа на организацию, которая и так не имеет средств для выплаты заработной платы, послужит еще одним видом убытка.

В связи с этим ряд авторов, среди которых, например, Ф.Н. Багаутдинов, предлагают исключить юридических лиц из числа субъектов административной ответственности по ч. 6 и ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ.

Еще одним видом ответственности работодателя за невыплату заработной платы является уголовная ответственность. В соответствии с ч. 1 ст. 145.1 УК РФ руководитель организации, работодатель – физическое лицо, руководитель филиала, представительства в случае невыплаты ввиду

корыстной или иной личной заинтересованности заработной платы и иных установленных законом выплат частично в срок более трех месяцев наказывается штрафом (до 120 000 р. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года) либо лишением права заниматься определенным видом деятельности или занимать определенные должности (до 1 года), либо принудительными работами (до 2 лет), либо даже лишением свободы (до 1 года).

В соответствии с примечанием 1 к данной статье под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

Часть вторая этой же статьи предусматривает ответственность за полную невыплату заработной платы и иных установленных законом выплат более 2 месяцев либо за выплату более 2 месяцев заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, совершенных все из тех же корыстных и иных личных побуждений. В качестве наказания предусмотрены: штраф в (до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет), либо принудительные работы (до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового), либо лишение свободы (до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового).

Часть 3 ст. 145.1 УК РФ устанавливает ответственность за деяния, предусмотренные частями 1 и 2 данной статьи в случае, если они повлекли тяжкие последствия. В качестве наказания предусмотрены: штраф в размере от 200 тысяч до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 3 лет либо лишением свободы на срок от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового.

В соответствии с примечанием 2 к ст. 145.1 УК РФ лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями первой или второй настоящей статьи, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплате, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления [92].

Наиболее распространенным на сегодняшний день наказанием за данное преступление является штраф. При этом для большинства работодателей размеры штрафов вполне посильны, поэтому говорить об эффективности применения уголовных норм и достижении целей уголовного наказания в данном случае не стоит [86].

Имеющаяся судебная практика указывает на тот факт, что большинство уголовных дел, возбужденных по ч. 1 и ч. 2 ст. 145.1 УК РФ прекращаются в связи с примирением сторон ввиду того, что данные деяния относятся к категории преступлений небольшой и средней тяжести, а большинство работодателей привлекаются к уголовной ответственности впервые [27].

Следует рассмотреть вопрос о внесении изменений в ч. 1 и ч. 2 ст. 145.1 УК РФ, в целях увеличения санкций статьи, переведя тем самым данное преступление из категории небольшой тяжести в категорию средней тяжести.

Исходя из анализа ч. 1 ст. 145.1 УК РФ уголовная ответственность не наступает для лиц, которые погашают задолженность по заработной плате до истечения трехмесячного периода, а после продолжают осуществлять частичную выплату, прерывая трехмесячный срок.

Подобное положение вещей не обеспечивает эффективного соблюдения гарантированных государством прав граждан на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Ведь, чтобы избежать

уголовной ответственности, достаточно выплачивать работнику половину зарплаты раз в три месяца.

Еще одной важной проблемой правоприменения является проблема привлечения лица к уголовной ответственности после привлечения его к административной ответственности за те же действия (или их часть).

Бывают случаи, когда прокуратура на основании обращения или сообщения о невыплате заработной платы возбуждает дело об административном правонарушении, предусмотренном ст. 5.27 КоАП РФ в отношении руководителя организации, а спустя некоторое время в отношении него инициируется возбуждение уголовного дела. В дальнейшем встает вопрос об отмене решения о привлечении лица к административной ответственности.

Исходя из практики, это выглядит следующим образом. На основании протеста прокурора судьей отменено постановление государственного инспектора труда о привлечении к административной ответственности должностного лица – директора МУП города Артема «Центр лекарственного обеспечения» по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. А производство по делу об административном правонарушении на основании п. 7 ч. 1 ст. 24.5 КоАП РФ прекращено в связи с возбуждением уголовного дела по признакам состава преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145.1 УК РФ, а также предъявлением обвинения в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145.1 УК РФ. Отмененным постановлением должное лицо было признано виновным в совершении правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде штрафа за те же самые действия и за тот же период, которые проходят и по уголовному делу [73].

Ввиду того, что данный вопрос полностью не урегулирован, неоднозначно складывается и судебная практика. Для совершенствования деятельности, как судебных органов, так и органов, осуществляющих контрольно-надзорные функции, требуется осуществлять систематический

информационный обмен между различными органами относительно привлеченных к административной либо уголовной ответственности за невыплату заработной платы лиц.

Кроме того, следует рассмотреть вопрос о создании реестра лиц, которые были привлечены к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, с указанием в нем информации о лице, привлекаемом к ответственности, дате постановления, периоде задолженности. Обязанность по ведению данного реестра следует возложить на федеральную службу по труду и занятости.

Квалифицирующим признаком преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, законодатель определил «тяжкие последствия». Следует отметить, что процесс доказывания наступления тяжких последствий именно в связи с невыплатой заработной платы достаточно сложный. Это связано с тем, что всегда возможно обосновать отсутствие прямой причинной связи между невыплатой и наступившими последствиями [85].

В современных условиях развития общества отдельные авторы отмечают повышенную общественную опасность невыплаты заработной платы. Например, Н.А. Лукьянова подчеркивает: «процесс интеграции России в международное сообщество обязывает рассматривать права человека в сфере труда в качестве основы прогрессивного развития и процветания государства» [35, с. 9].

Помимо вышеназванных мер ответственности законодательством установлены и иные способы защиты прав работников. Например, предусмотренная ст. 142 ТК РФ самозащита, предусматривает возможность приостановления работы до выплаты суммы задержанной заработной платы и иных выплат. Для этого необходимо предварительное письменное уведомление работодателя. Однако данный способ не может применяться в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 142 ТК РФ.

Согласно п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового

кодекса Российской Федерации»: «необходимо учитывать, что, исходя из названной нормы, приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой» [66].

Данная форма самозащиты не применяется:

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

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

– государственными служащими;

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

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

В соответствии с п. 3.2 Определения Конституционного суда Российской Федерации от 02.03.2006 г. № 60-0 «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняется следующее: «Трудовой кодекс Российской Федерации, вводя запрет на приостановку работы в случае нарушения сроков выплаты заработной платы для работников организаций, связанных с жизнеобеспечением населения, и исключая тем самым их из числа лиц, обладающих правом на самозащиту

своевременности и полноты выплаты заработной платы, в то же время не препятствует этой категории работников отстаивать свои трудовые права, в том числе на своевременную и полную оплату труда, всеми другими способами, по отношению к которым самозащита не является ни основной, ни наиболее эффективной мерой защиты трудовых прав и свобод, а выступает лишь дополнительным средством правовой защиты, имеющим специфический и вспомогательный характер. Соответственно, каждый работник организации, связанной с жизнеобеспечением населения, право которого на своевременную и полную выплату заработной платы было нарушено, может обратиться за защитой своего права в комиссию по трудовым спорам, в суд либо в органы государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства» [48].

Как отмечает Ф.Н. Багаутдинов: «Однако ни возбуждение административного дела, ни возбуждение уголовного дела не гарантируют возмещения задолженности по заработной плате. Как правило, только основательная проверка движения денежных средств по счетам, кассе, проверка эффективности отчуждения денежных средств, имущества предприятия, в том числе путем выдачи беспроцентных или невозвратных займов, поиск и контроль реализации имущества и активов предприятия, принятие мер реагирования в отношении руководителей головных организаций, учредителей, поиск и взыскание дебиторской задолженности предприятия, могут гарантировать защиту прав граждан на оплату труда» [7].

Это подтверждается и судебной практикой. Так, согласно материалам гражданского дела, рассмотренного Октябрьским районным судом города Пензы, Волчков М.А. был привлечен к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ. Однако даже после вынесения приговора задолженность по заработной плате работникам предприятия не была выплачена [50].

Подводя итог, следует отметить, что действующее в настоящее время трудовое, административное, уголовное законодательство предусматривает меры, направленные на обеспечение защиты прав работников на выплату

своевременно и в полном объеме причитающейся заработной платы. Но не всегда реализация того или иного вида ответственности способствует эффективной защите нарушенных прав.

Вывод по главе: Проблемы, возникающие при применении норм об ответственности работодателя, связаны с недостаточным контролем за финансово-экономической деятельностью работодателей, которые не выполняют обязанности по выплате гарантированной работникам заработной платы. А также с несовершенством действующего законодательства, отличающегося пробельностью и неоднозначностью; с недостаточным уровнем правовой грамотности работников; с недобросовестностью работодателей, ищущих лазейку, позволяющую уйти от ответственности и др.

Стоит указать, что невыплата заработной платы помимо того, что негативно сказывается на материальной составляющей работников, также предполагает наличие общественной опасности, которая проявляется в не поступлении в полном объеме налогов, сборов и иных платежей в соответствующий бюджет, а также социальных взносов во внебюджетные фонды. Действующее законодательство Российской Федерации не обеспечивает эффективную защиту прав работников на своевременную выплату заработной платы, ввиду чего видится необходимым внесение изменений в законодательные акты, в том числе в целях ужесточения ответственности за данные виды нарушений, особенно в условиях существующей на данный период нестабильной экономики. Анализ судебной практики позволяет сформулировать необходимые изменения, к которым можно отнести: увеличение размеров штрафов за данный вид правонарушений и преступлений, конкретизация формулировки «тяжкие последствия», а также «свыше двух месяцев». Предполагается, что внесение изменений и дополнений в законодательство позволит повысить уровень правовой защиты экономических интересов работников организаций.

Глава 3 Задолженность по заработной плате

3.1 Понятие задолженности по заработной плате, порядок и способы ее погашения

В современных условиях все чаще работники сталкиваются с проблемой систематического нарушения сроков выплаты заработной платы. Причин тому множество. Среди наиболее популярных следует выделить:

- наличие счетной ошибки либо нарушение режима работы бухгалтерии;
- отсутствие необходимых финансовых ресурсов у работодателя;
- арест расчетных средств либо иные санкции контрольно-надзорных органов;
- осуществление процедуры банкротства;
- раздел имущества учредителями или акционерами юридического лица;
- корыстный умысел руководителя организации и др.

Всякий из перечисленных факторов не может оправдать факт невыплаты заработной платы и влечет наступление определенной ответственности.

Задолженность по заработной плате, как отмечает Н.А. Иванова, является фактором, который сдерживает межсекторную мобильность работников и влияет на рост социальной напряженности [23].

Возникновение задолженности по заработной плате связано, по мнению отдельных ученых, с рядом ситуаций: начало производственной деятельности организации, банкротство либо оппортунистическое поведение топ-менеджмента [97-99].

На сегодняшний день отсутствует единая точка зрения относительно трактовки понятий «неплатежи» и «задолженность». Например, под задолженностью по заработной плате понимается фактически начисленная

работникам сумма заработной платы, но не выплаченная в срок, установленный коллективным договором или договором на расчетно-кассовое обслуживание, заключенным с банком [10; с. 30].

К неплатежам и задолженностям необходимо также относить ту часть заработной платы, которая не была начислена, но должна была быть начислена и выплачена.

Задолженность по заработной плате представляет собой одну из реакций нашего рынка труда на процесс экономической трансформации. Данная реакция во многом связана с существующим в России кризисом бюджетной системы. На сегодняшний день задолженность стала носить хронический характер. В большей степени свое проявление она находит в регионах. Задержки, образующиеся при выплате зарплаты, негативно сказываются на реальных доходах отдельных групп населения, повышая уровень социальной напряженности в обществе и увеличивая и так высокую степень дифференциации заработка в стране [96; 101].

Согласно одному из проведенных исследований наибольший уровень задолженности по заработной плате можно наблюдать у низкооплачиваемых работников преимущественно женского пола [100].

Чем более высококвалифицированным и высокооплачиваемым является специалист, тем менее он подвержен риску задолженности ввиду наличия высокого спроса на его способности и навыки [102;103].

Задолженность по заработной плате представляет собой разницу между начисленной и выплаченной работнику оплатой за его труд. Она может быть двух видов: дебиторская и кредиторская.

Дебиторская задолженность связана с долгами по заработной плате, возникающими за самим работником, например, такая ситуация возможна при увольнении сотрудника. Работнику выплачены отпускные за весь рабочий год, но он увольняется до его окончания, а положенных к выплате при увольнении сумм может оказаться недостаточно для погашения задолженности. В таком случае варианты дальнейших действий будут во

многим зависит от работодателя. Долг может быть погашен добровольно либо прощен, а возможно взыскан в судебном порядке.

Кредиторская задолженность по заработной плате возникает непосредственно у работодателя перед работником.

Выделяют несколько видов кредиторской задолженности.

По продолжительности различают: краткосрочную и долгосрочную задолженность.

По содержанию обязательств: задолженность, связанная с приобретением МПЗ, работ, услуг и задолженность, не связанная с приобретением МПЗ, работ, услуг.

По возможности исполнения обязательств: нормальная, просроченная, не востребовавшая, задолженность, срок исковой давности по которой не истек.

Проблема задолженности по заработной плате, существующая в нашей стране, отличается серьезными масштабами. Проведенное Alfandari, Schaffer исследование долгов предприятий в России, демонстрирует, что уровень долгов по заработной плате, носят беспрецедентный характер [31].

Согласно официальным данным Росстата по состоянию на 1 ноября 2020 года общая сумма задолженности по заработной плате составила почти 1,9 млрд. р. и по сравнению с октябрём увеличилась на 41,9 млн. р. (2,3%). При этом на долги, которые, образовались в 2020 году, приходится 917 млн. р. (49,0%), в 2019 году – 378,8 млн. р. (20,3%) и еще треть долгов образовалась в 2018 г. и более ранние года, и они не выплачены до сих пор. Кроме того необходимо отметить, что Росстат не изучает субъекты малого предпринимательства, а именно в данной сфере широкое распространение получила сделанная форма оплаты и «серые» выплаты [93].

Относительно регионов, по состоянию на начало марта 2021 года общая задолженность по заработной плате перед работниками (4395 человек), например в Саратовской области, составила 226 665,41 т. р. Срок задолженности варьируется от 28 месяцев у ЗАО «Саратовгесстрой» до 1

месяца у ГУП «Саратовское областное бюро технической инвентаризации и оценки недвижимости». Сама сумма задолженности – от 35 млн. р. все у того же ЗАО «Саратовгесстрой» до 47 т. р. у ООО «Каскад». Большинство организаций, оказавшихся в списке должников, являются связанными с обрабатывающим производством, строительством, добычей полезных ископаемых, а также деятельностью по операциям с недвижимым имуществом. Основная часть предприятий либо уже признана финансово несостоятельными (банкротами) либо находится в предбанкротном состоянии.

Предусмотрено несколько способов разрешения трудового спора, связанного с возникновением задолженности по заработной плате:

- обращение к руководству организации;
- обращение в трудовую инспекцию, прокуратуру либо следственные органы;
- обращение в суд.

Первоначальным этапом урегулирования конфликта является обращение к руководителю предприятия для дачи разъяснений относительно сложившейся ситуации, выражения претензии, как в устной, так и в письменной форме. Причем такая претензия может быть и коллективной, и индивидуальной. В случае отсутствия ответа со стороны руководства, необходимо переходить к иным действиям, в том числе, к возможности приостановить работу по письменному уведомлению в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

Подача жалобы в контрольно-надзорные органы и установление ими факта задолженности по заработной плате влекут для работодателя не только обязанность по погашению долга, но и необходимость нести ответственность, чаще всего в виде штрафа. А в случае наличия признаков уголовного состава преступления, в отношении ответственных должностных лиц могут быть применены и иные санкции, предусмотренные ст. 145.1 УК РФ.

Обращение в суд считается наиболее действенным способом, поскольку в данном случае будут оценены в равной мере, как доказательства работника, так и работодателя. Однако зачастую рассмотрение дел занимает длительное время. Данная категория дел госпошлиной не облагается. Иск подается по месту нахождения ответчика в суд общей юрисдикции. Подача искового заявления сопровождается предоставлением работником справок о задолженности, документов, подтверждающих наличие трудовых отношений с работодателем, документов, подтверждающих размер задолженности по заработной плате. В случае положительного разрешения спора в пользу работника, ему выдается исполнительный документ, с которым он вправе обратиться в Федеральную службу судебных приставов. Приставы возбуждают исполнительное производство и в случае неисполнения добровольно требований истца запускают процедуру принудительного взыскания, которое осуществляется за счет имущества должника: денежных средств, материалов, оборудования и др.

Стоит отметить о необходимости соблюдения сроков для обращения в суд, установленных ст. 392 ТК РФ. Согласно указанной статье общий срок обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора составляет три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, лицо вправе обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении. При этом в случае пропуска сроков, установленных в ст. 392 ТК РФ, суд вправе их восстановить при наличии уважительных причин. Вопрос, касающийся того насколько причины являются уважительными, решается судами самостоятельно и не всегда в пользу работников.

Так, решением Бежецкого городского суда Тверской области иски требования Кузиной А.Г. к ОАО «Бежецкая льносеменоводческая станция» в лице конкурсного управляющего Елисеева С.В. о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда были оставлены без удовлетворения. Из материалов дела следует, в суд истец с заявленными исковыми требованиями обратилась с пропуском установленного законом срока. В соответствии с п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи). Однако наличие исключительных обстоятельств, не зависящих от воли истца и препятствующих ему своевременно обратиться с иском о взыскании задолженности по заработной плате, судом не установлено, а Кузиной А.Г. не представлено. Причину несвоевременного обращения в суд истец мотивировала ее доверительным отношением к ответчику, который, с ее слов, обещал выплатить заработную плату. Данное обстоятельство суд не признал уважительной причиной и в удовлетворении иска отказал [74].

По истечении трехлетнего искового срока организация вправе списать кредиторские долги в бухгалтерском учете. В таком случае восстановление долга по заработной плате за прошлые периоды будет практически невозможно.

В целях совершенствования правового регулирования взыскания задолженности по заработной плате видится необходимым увеличение сроков исковой давности для обращения в суд.

Помимо вышеперечисленных способов взыскания задолженности по оплате труда работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. При наличии уважительных причин пропущенный срок может быть восстановлен комиссией. Заявление подлежит обязательной регистрации и на его рассмотрение отводится 10 календарных дней. При решении спора в пользу работника КТС выдает уведомление, являющееся исполнительным документом, на основании которого происходит возбуждение судебными приставами исполнительного производства по взысканию долгов по заработной плате.

В 2020 году Минюстом РФ внесено предложение о лишении КТС права на взыскание долгов по заработной плате с работодателя. Как поясняют в министерстве, существует возможность посредством комиссии и взаимной договоренности между работником и работодателем осуществлять незаконные финансовые операции, включая вывод денежных средств из оборота организации, уклонение от уплаты обязательных налогов и взносов, обналичивание денег и другие противоправные деяния. Данные сомнения не безосновательны, поскольку уведомления не защищены от подделки, печатаются на обычной бумаге, заверяются подписями членов комиссии и печатью организации при отсутствии собственной печати у КТС. При этом сумма требований о взыскании по удостоверениям КТС может быть и более 500 000 рублей. Удостоверения являются документами с повышенным риском наличия признаков незаконных финансовых операций. Все это свидетельствует о возможности сговора в корыстных целях.

Именно вышеприведенные факторы повлияли на разработку нового законопроекта отменяющего упрощенную процедуру взыскания с работодателя задолженностей по оплате труда. Предложенные изменения исключают рассмотрение комиссиями индивидуальных трудовых споров по выплате заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, передавая их в исключительную компетенцию суда.

Данный законопроект был положительно оценен некоторыми органами исполнительной власти, однако Минтруд РФ нововведения не поддержал. В своем письме Минюсту РФ министерством указано, что исключение из компетенции КТС рассмотрения вопросов выплаты заработной платы, станет фактором, ограничивающим работника в выборе способа защиты его конституционного права на получение заработной платы, изменит баланс интересов сторон в пользу работодателя [40].

В феврале 2021 года законопроект был рассмотрен рабочей группой Российской трехсторонней комиссии. Профсоюзные представители также не поддержали нововведения и предложили продолжить консультации по данной теме, поскольку ограничение компетенции КТС лишит многих работников, не решающихся обратиться в суд, оперативного и привычного способа защиты их прав, что приведет к возрастанию недовольства и социальной напряженности.

Несмотря на прямое указание разработчиками в законопроекте на возможность злоупотребления на основании решений КТС, не приводится никакой статистики, и обсуждаются лишь опасения относительно возникновения подобных ситуаций. При этом не обязательно переходить к радикальным мерам решения проблемы – запрету. Среди вариантов решения данного вопроса следует выделить и иные, например, установление ответственности членов КТС при возникновении сговора либо ограничение компетенции комиссии относительно размера взыскиваемой суммы. Это позволит снизить риски злоупотребления и сохранить за работником право обращения в КТС. В современных условиях, когда число трудовых споров неизменно растет, отсутствие механизма досудебного урегулирования конфликта приведет к массовому обращению в судебные инстанции и без того перегруженные количеством рассматриваемых дел. Кроме того процедура рассмотрения трудовых споров в суде для работника является достаточно длительной и затратной, а разрешение конфликта КТС более

оперативно. В связи с этим, данный законопроект, по нашему мнению, не должен быть принят.

Зачастую задолженность по заработной плате возникает у организаций, которые либо уже признаны банкротами, либо находятся в предбанкротном состоянии. В этой связи законодательством предусмотрен порядок погашения задолженности. Так, в соответствии со ст. 134 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» предусмотрено пять очередей удовлетворения требований по текущим платежам. Требования по оплате труда лиц, работающих или работавших после принятия заявления о признании должника банкротом по трудовому договору, а также их требования о выплате выходных пособий подлежат удовлетворению во вторую очередь. Перед этим удовлетворяются требования по текущим платежам, связанным с судебными расходами по делу о банкротстве, вознаграждением арбитражного управляющего и оплатой привлеченных им специалистов: оценщиков, аудиторов, в случае если такое привлечение обязательно.

После погашения текущих платежей удовлетворяются требования кредиторов в следующем порядке:

- расчеты в связи с причинением вреда жизни или здоровью;
- выплата выходных пособий, оплата труда лиц, работавших по трудовому договору до даты принятия заявления о признании должника банкротом, выплата вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности;
- расчеты с другими кредиторами.

Стоит отметить, что в соответствии с п. 5 ст. 136 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» требования кредиторов второй очереди подлежат пропорциональному удовлетворению в следующем порядке:

- требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, в размере не более чем тридцать тысяч рублей за каждый месяц на каждого человека;

– требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, которые по какой-либо причине остались;

– требования о выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности.

При этом требования кредиторов каждой очереди удовлетворяются после полного удовлетворения требований кредиторов предыдущей очереди, за исключением случаев, предусмотренных законом для удовлетворения обеспеченных залогом имущества должника требований кредиторов (п. 2 ст. 142 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»).

Механизм реализации гарантии обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности основан на удовлетворении требований трудящихся за счет средств работодателя-должника. Но в соответствии с действующим законодательством при отсутствии у должника денежных средств требования кредиторов, которые неудовлетворенны по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными.

Это означает, что при недостатке имущества у работодателя работник может и не получить причитающуюся ему заработную плату, либо она будет выплачена лишь частично. Соответственно гарантия, предусмотренная п. 5 ст. 130 ТК РФ, по обеспечению получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в таком случае не будет иметь практической реализации, поскольку отсутствует необходимый механизм.

Здесь стоит отметить международный опыт, который мог бы быть воспринят и российским законодательством. Так Конвенцией МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» закреплено положение о выплате заработной платы работникам с помощью гарантированных учреждений при недостаточности средств работодателя [30].

В Германии данная модель была имплементирована в национальное законодательство. Создан Фонд гарантированной заработной платы, формируемый за счет обязательных платежей работодателя, для уплаты долгов за обанкротившееся предприятие [36, с. 529].

Для избегания ситуаций, связанных с невыплатой заработной платы в связи с банкротством организации, видится необходимым создание в качестве дополнительного способа защиты государственной гарантии по оплате труда определенных резервных фондов по выплате зарплаты работникам. Учреждение подобных организаций в России обеспечит гарантированность получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности. Более подробно данный вопрос будет рассмотрен в следующем параграфе.

Любые отношения должны строиться на принципах возмездности и трудовые не исключение. За выполнение обязанностей сотрудник получает заранее обговоренное вознаграждение – заработную плату. Работодатель, в свою очередь, обязан не только своевременно ее рассчитывать, но и выплачивать. Однако в современных условиях все чаще возникают ситуации, когда наниматель задерживает оплату труда либо не выплачивает ее вовсе, ввиду чего образуется долг перед работником. Задолженность по заработной плате представляет собой разницу между начисленной и выплаченной работнику оплатой за труд. Ее взыскание возможно с помощью различных способов: посредством обращения с заявлением непосредственно к самому работодателю, в комиссию по трудовым спорам, в государственную инспекцию труда, в прокуратуру либо в суд. Выбор способа зависит от желания самого работника, а его эффективность от сложившихся в конкретной ситуации обстоятельств.

3.2 Проблемы, возникающие при выявлении и погашении задолженности по заработной плате, и способы их решения

Всех работодателей-должников условно можно разделить на несколько групп. Первая группа – это организации, которые не признают существование долга. В данной ситуации компания с большей вероятностью выиграет спор, поскольку обладает необходимыми ресурсами, а именно высоким уровнем доступа к информации и квалифицированной юридической помощи. Вторая группа – это так называемые «живые» компании, которые пока еще экономически активны. В таком случае законодательство обеспечивает необходимую защиту работникам, которые обладают возможностью возбудить исполнительное производство о принудительном взыскании задолженности. И, наконец, третья группа – это обанкротившиеся организации. Именно здесь возникают проблемы, связанные с погашением задолженности, поскольку у компании либо нет денежных средств и материальных ресурсов для погашения долга, либо она скрывает активы своих кредиторов. Процедура погашения задолженности отличается сложностью, длительностью и множеством стадий.

Именно поэтому в 2016 году членом Совета Федерации Российской Федерации А. Клишасом был внесен на рассмотрение в Государственную Думу Российской Федерации проект закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты, причитающейся работнику, заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Согласно пояснительной записке к проекту он разработан в целях создания механизма обеспечения работников на получение причитающейся им заработной платы в случае банкротства работодателя. Действующий Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» не обеспечивает в полной мере защиту интересов работников должника-работодателя и после завершения конкурсного производства задолженность по выплате заработной

плате остается непогашенной, что становится причиной социальных конфликтов. Внесенный законопроект направлен на введение дополнительных гарантий для работников, посредством введения нового вида обязательного социального страхования – на случай утраты причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя [68].

В соответствии с проектом страхование заработка предусмотрено как для граждан РФ, так и для постоянно или временно проживающих на территории РФ либо временно пребывающих на территории РФ иностранных граждан и лиц без гражданства, выполняющих работу на основании трудового договора.

Предусмотрена обязанность отчисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ на случаи банкротства в размере 0,02 % от фонда оплаты труда, за счет которых после и будут производиться выплаты заработных плат работникам. Компенсация осуществляется в размере фактически образовавшейся задолженности по заработной плате за три последних календарных месяца, предшествующих дате возбуждения производства по делу о банкротстве, но не выше максимальной суммы компенсационной выплаты, порядок расчета которой также определятся в законопроекте.

Данный проект не был принят Правительством, несмотря на его социальный характер по ряду причин. Прежде всего, это связано с возможным увеличением расходов бюджета, поскольку отчислений по предложенному тарифу может не хватить для страховых выплат и в таком случае доплаты придется производить из средств бюджета. Также возрастет налоговая и административная нагрузка на бизнес. Кроме того, как считают чиновники, в целях получения страховых выплат в организации, обладающие признаками банкротства, будут фиктивно трудоустраивать работников.

По нашему мнению, проект нуждается в реализации после существенной доработки и совершенствования. Все чаще происходят

ситуации, когда одна и та же организация в целях ухода от ответственности начинает искусственную процедуру банкротства, оставляя непогашенными долги по заработной плате, а через некоторое время регистрируется уже с другим названием и продолжает свою деятельность. Однако решение проблем, связанных с деятельностью недобросовестных работодателей не следует решать за счет работодателей добросовестных.

Среди проблем, связанных с выявлением и погашением задолженности по заработной плате, следует выделить также такое негативное явление как неофициальная заработная плата.

Сложившиеся сегодня реалии в системе налогообложения, в той части, где налоговой базой является фонд оплаты труда, породили среди работодателей частного сектора экономики вариант применения девиантных форм оплаты труда, а именно «серой» и «черной» заработной платы.

Под черной заработной платой понимается та зарплата, существование которой обусловлено устной договоренностью между работником и работодателем. Следовательно, все выплаты производятся неофициально, никак не оформляются документально, кроме того могут быть замаскированы под иные виды расходов. В подобных случаях работник теряет всякую возможность за законную защиту своих трудовых и социальных прав, а бюджет и социальные фонды не получают необходимые платежи [12; с. 62].

«Серая» заработная плата представляет собой «схему смешанного применения «белой» и «чёрной» заработной платы» [12; с. 63].

При такой схеме работодатель официально, в соответствии с законодательством, выплачивает работнику только часть заработной платы. Чаще всего, это минимальный размер оплаты труда. Всю остальную заработную плату он выплачивает в конверте, то есть неофициально.

Например, как сообщает пресс-служба прокуратуры Ростовской области, в ходе проведения прокурорской проверки было установлено, что организация выплачивала сотрудникам «серую» заработную плату, с которой

не уплачивались налоги и иные обязательные взносы. В этой связи в отношении индивидуального предпринимателя было возбуждено дело об административном правонарушении [13].

Аналогичная ситуация наблюдается и в других регионах. Так, по словам прокурора Саратовской области, проблема неформальной занятости и выплаты «серой» заработной платы является одной из основных в субъекте. Причем зачастую такие схемы используются в организациях, участвующих в конкурсах на заключение много миллиардных бюджетных контрактов, не имеющих собственных людских и материальных ресурсов. Прокурором названы такие организации как ООО «СК Система», ООО «ТСУ Энгельсстрой», ООО «ПДПСтрой» и ряд других, штатная численность которых не более 20-30 человек. Здесь используется иностранная рабочая сила, а заработная плата выплачивается в конвертах, что негативно сказывается на поступлении налоговых платежей, а также, в случае возникновения трудовых споров относительно заработной платы, на возможности защитить законные права работников. Стоит отметить, что с данными организациями заключены крупные контракты, среди которых строительство детских садов в Саратове и Энгельсе, дворца водных видов спорта, школы в Энгельсе, благоустройство площади Кирова, строительство ФОКа [42].

Масштабы применения названных схем в последние годы существенно возросли. Среди факторов, провоцирующих данное явление, следует выделить стремление к увеличению прибыли организации «любой ценой»; достаточно высокий общий уровень налогообложения в сфере предпринимательской деятельности; неоднозначная практика принятия решений контролирующими и судебными органами в случае выявления применения черных и серых схем оплаты труда.

Решение данной проблемы требует комплексного подхода, поскольку существование подобных схем препятствует выявлению задолженности по заработной плате и возможности ее погашения. Прежде всего, стоит сказать о

необходимости снижения величины налогов и иных обязательных платежей за счет увеличения иных налогов, например, налога на прибыль.

Стоит также выделить и проблемы выявления задолженности по заработной плате в рамках уголовного преследования.

На практике за совершение преступлений в сфере труда, в общем, и оплаты труда в частности чаще применяется административная ответственность, нежели уголовная. Во многом это объясняется сложностью установления и доказывания мотивов преступления.

Для привлечения к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ необходимо соблюдения важного условия, к которому относится – присутствие личной корыстной заинтересованности руководителя организации, структурного подразделения, работодателя – физического лица. Практически доказать корыстный мотив достаточно сложно, ввиду чего все чаще недобросовестный работодатель привлекается лишь к административной ответственности. Отсутствие личной заинтересованной работодателя в невыплате заработной платы полностью или частично всегда можно аргументировать возникшими финансовыми затруднениями организации, что соответственно позволит исключить возможность привлечения к уголовной ответственности по данной статье.

Фактически для того, чтобы имел место состав преступления, предусмотренный ст. 145.1 УК РФ, работодатель должен обладать возможностью выплатить своевременно заработную плату работникам, однако из личной заинтересованности данную выплату не производить.

В этой связи, видится необходимым совершенствование УК РФ, предложенное Е.Ю. Батягиной. Автором предлагается исключить из диспозиции ст. 145.1 УК РФ мотивы совершения данного преступления и привлекать к уголовной ответственности в случае необоснованной задержки заработной платы свыше двух месяцев, а также за частичную невыплату заработной платы свыше трех месяцев, независимо от мотивов совершения деяния [9; с. 97].

Предложенная инициатива существенно бы облегчила работу следственных органов и органов прокуратуры, обеспечив более эффективную защиту законных прав работников. Поэтому такой обязательный элемент состава преступления как корыстный мотив или личную заинтересованность требуется исключить и допустить любой мотив, ведь иногда имеет место и такой мотив как, например, ложно понятые интересы службы и т.д.

Деяния, предусмотренные ст. 145.1 УК РФ относятся к преступлениям небольшой тяжести, а срок давности по ним – два года после их совершения. Это сказывается и на проведении предварительного следствия в сжатые сроки. Зачастую следователю приходится завершать расследование указанных преступлений без проведения бухгалтерской (финансовой) судебной экспертизы, которая является основной для преступлений данной категории, но отличается длительностью проведения, а также возмездностью.

Видится возможным при необходимости проведения расследования в очень сжатые сроки привлекать к участию в следственных действиях экспертов экономического профиля экспертно-криминалистических отделов следственных подразделений СК России. Кроме того возможно назначение документальной ревизии, проводимой ревизорами органов внутренних дел, которые есть практически во всех субъектах РФ [59; с. 244].

Также стоит отметить, что негативное финансовое положение организации, препятствующее исполнению предусмотренных законом обязательств по выплате заработной платы, складывается в результате неправомерных действий и решений, принимаемых учредителями юридического лица, направленных на вывод из организации денежных средств, имущества и иных активов.

Поэтому стоит дополнить перечень субъектов преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, бенефициарами – учредителями, участниками, инвесторами и др.

Анализ судебной практики показывает, что реальное наказание в виде лишения свободы за совершение преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, судами не применяется. Встречаются единичные случаи назначения лишения свободы условно, но в основном в качестве меры ответственности выступает штраф.

Так, приговором Салаватского городского суда Республики Башкортостан Халиуллин Л.С. признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145.1 УК РФ (частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, совершенная из корыстной заинтересованности руководителем организации, полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, совершенная из корыстной заинтересованности руководителем организации). Ему назначено наказание в виде штрафа в размере 105 000 рублей в доход государства [70].

Также мировым судьей судебного участка № 78 Центрального судебного района города Тулы постановлен обвинительный приговор в отношении Буланкина А.Ю., осужденного по ч. 2 ст. 145.1, ч. 2 ст. 315 УК РФ. В силу ч. 2 ст. 69 УК РФ он приговорен к штрафу в размере 200 000 рублей. Было установлено, что Буланкин А.Ю. совершил частичную невыплату свыше трех месяцев заработной платы и иных установленных законом выплат, полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы и иных установленных законом выплат из иной личной заинтересованности. Являясь руководителем, он уклонялся от платежей с целью поддержания деловой репутации и продолжения хозяйственной деятельности своего предприятия [69].

Как уже было сказано, основным видом наказания за данную категорию преступлений является штраф в пределах от 10 до 250 т. р., при этом размер санкции порой соответствует размеру штрафа за административное правонарушение.

Это свидетельствует о нарушении принципа соразмерности и справедливости наказания, поскольку общественная опасность преступления

намного больше общественной опасности административного правонарушения. По мнению ряда авторов, такой вид уголовного наказания как штраф необходимо вообще исключить из санкции ст. 145.1 УК РФ [24; с. 267].

Остановливаясь на вопросах, связанных со сложностью выявления задолженности по заработной плате именно в рамках уголовного законодательства необходимо также отметить следующее. Выявление задолженности по заработной плате осуществляется намного эффективнее при наличии взаимодействия следственных органов, органов прокуратуры, налоговых органов и государственных инспекций труда. Анализ данной категории уголовных дел позволяет сделать вывод, что большинство материалов проверок инспекций труда, которые были направлены в следственные органы, не содержат информации об установлении в ходе проведения проверок фактов невыплаты заработной платы. В связи с этим данные материалы, становясь предметом рассмотрения следователя, приводят к нерациональному расходованию сил и времени.

Для повышения качества направляемых трудовой инспекцией материалов видится необходимым вовлечение в данный процесс в целях дачи правовой оценки органов прокуратуры. Это возможно сделать путем заключения соответствующих организационно-распорядительных документов, в которых будет предусмотрен порядок взаимодействия названных органов в случае выявления признаков преступлений, связанных с нарушением прав граждан на оплату труда. В этих целях материалы инспекции изначально должны поступать в прокуратуру и в дальнейшем в порядке ст. 37 УПК РФ в следственные органы.

У данного порядка есть ряд преимуществ, например, при принятии решения о возбуждении уголовного дела по такому материалу вероятность отмены соответствующего постановления сводится к минимуму. Кроме того значительно возрастет заинтересованность прокуратуры в оперативном расследовании и направлении в суд такого уголовного дела [33; с. 101].

Таким образом, именно взаимодействие с органами прокуратуры в вопросах возбуждения уголовных дел, связанных с задержкой заработной платы, позволит обеспечить повышение качества материалов проверок, предоставляемых государственной инспекцией труда, а также эффективности проводимого расследования.

Стоит отметить, что эффективность именно погашения задолженности по заработной плате во многом зависит от системной и совместной деятельности различных органов власти. Зачастую организации и предприятия уклоняются от проведения в отношении них проверочных мероприятий, чинят препятствия, тем самым не предоставляя контрольно-надзорным органам возможности реализовать свои полномочия в полном объеме.

Так, в феврале 2021 года в Государственную инспекцию труда в Саратовской области поступили обращения от работников АО «НЕФТЕМАШ» - САПКОН с жалобой на невыплату заработной платы. В ходе внеплановой проверки был выявлен факт задолженности по заработной плате, однако работодателем не представлены в полном объеме документы, необходимые для проведения контрольно-надзорных мероприятий, в этой связи установить правдивость доводов всех работников не представилось возможным. Информация о воспрепятствовании в проведении проверки и о рассмотрении вопроса повторных контрольно-надзорных мероприятий в отношении АО «НЕФТЕМАШ» - САПКОН была направлена в прокуратуру Саратовской области [5].

Стоит отметить, что в 2019 году на предприятии была похожая ситуация. Перед работниками накопился долг по заработной плате в размере 23 млн. р. Лишь после совместной деятельности инспекции труда и органов прокуратуры задолженность была погашена.

В юридической литературе некоторые авторы придерживаются мнения, согласно которому за задержку выплаты заработной платы необходимо

установить такие же строгие меры ответственности, как и за несвоевременную уплату налогов [19; с. 22].

Зарубежная практика идет по иному пути, который видится вполне оправданным и требует применения и в нашей стране. Так, требуется законодательное установление, согласно которому при наличии задержки выплаты заработной платы работодатель обязуется выплатить работнику 5-6 % от суммы образовавшейся задолженности за первую неделю, с постепенным увеличением указанного процента до 10 % за каждую последующую неделю.

Все вышеназванные рекомендации по совершенствованию законодательства позволят существенно уменьшить число задержек заработной платы работникам, поскольку работодатели не захотят нести дополнительные расходы, связанные с применением к ним мер ответственности.

Вывод по главе: Осуществляя производственную деятельность в условиях рыночной экономики, организации и предприятия постоянно сталкиваются с теми или иными кризисными явлениями, которые существенно влияют на устойчивость положения фирмы на рынке, ее доход и, следовательно, выполнение ею предусмотренных законодательством обязанностей, включая своевременную и в полном объеме выплату заработной платы работникам. Законодательством предусмотрены определенные гарантии по обеспечению выплаты заработной платы, однако эффективный и действенный механизм для их реализации пока не создан.

Несмотря на постоянный контроль в сфере оплаты труда, осуществляемый сразу несколькими властными структурами, проблема задолженности по заработной плате на сегодняшний день стоит достаточно остро. Во многом это связано с несовершенством действующего законодательства, а именно сложностью доказывания корыстной или иной личной заинтересованности руководителя организации при расследовании преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ; отсутствием реального

механизма защиты прав граждан на выплату заработной платы при банкротстве организации и др. Существование «серых» схем выплаты заработной платы, недостаточное взаимодействие между собой контрольно-надзорных органов при выявлении и погашении задолженности по заработной плате, законодательная инициатива по упразднению упрощенной процедуры взыскания долгов по оплате труда с помощью КТС не способствует повышению эффективности в выявлении и погашении задолженности по заработной плате. Решение данной проблемы возможно посредством внесения ряда изменений в действующее законодательство, например, путем дополнения перечня субъектов преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, бенефициарами – учредителями, участниками, инвесторами и др., поскольку именно из-за их неправомерных действий и решений, направленных на вывод из организации денежных средств, имущества и иных активов, складывается негативное финансовое положение организации, препятствующее исполнению предусмотренных законом обязательств по выплате заработной платы. Также стоит исключить из диспозиции ст. 145.1 УК РФ мотивы совершения данного преступления и привлекать к уголовной ответственности независимо от мотивов совершения деяния, поскольку практически доказать корыстный мотив достаточно сложно, ввиду чего все чаще недобросовестный работодатель привлекается лишь к административной ответственности. Помимо этого, требуется системная и совместная деятельности различных органов власти. Проблема невыплаты заработной платы стоит достаточно остро, поэтому необходимо не только обеспечение защиты прав работников, посредством ужесточения ответственности недобросовестных работодателей и увеличения размера компенсации, но и организация проведения эффективной государственной политики, способствующей финансовому росту предприятий.

Заключение

Исследование вопросов невыплаты заработной платы, а также проблем, связанных с выявлением и погашением задолженности по заработной плате, позволило прийти к следующим выводам и предложениям.

Заработную плату необходимо отличать от оплаты труда. Если под оплатой труда понимается система отношений, связанных с установлением, регулированием, обеспечением и предоставлением работнику выплат за выполняемый им труд, то заработная плата – это плата, принадлежащая работнику за уже произведенный труд, которую работодатель обязан выплатить.

Составляющими заработной платы являются основная часть, подлежащая выплате при качественном выполнении работником возложенных на него трудовых функций и норматива рабочего времени, и дополнительная, которая обладает, как правило, стимулирующим либо компенсирующим характером.

Относительно функций заработной платы в юридической литературе отсутствует единое мнение. Изучение работ отечественных ученых позволило сформулировать следующие основные функции, находящиеся в постоянном взаимодействии: воспроизводственная, социальная, регулирующая, стимулирующая, статусная.

Действующее законодательство предусматривает право каждого на вознаграждение за труд, а также своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Государство же в лице своих органов и должностных лиц, устанавливая гарантии по оплате труда, обеспечивает соблюдение и защиту всех провозглашаемых прав и свобод работника. Среди них следует выделить:

– обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

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

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

На практике большинство гарантий претворяются в жизнь не в полном объеме, что требует совершенствования действующего законодательства и более детального регламентирования механизма их реализации.

Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы является не только одной из основных гарантий по оплате труда работников, а также способом защиты прав и законных интересов работников. Он осуществляется различными органами, среди них важное место занимают прокуратура и государственные инспекции труда. Однако, несмотря на то, что механизмы и полномочия, которыми на сегодняшний день наделены государственные инспекторы труда при установлении во время контрольно-надзорных мероприятий факта невыплаты начисленной заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, несколько расширены, деятельность их далека от совершенства, что во многом связано с недостаточным правовым регулированием.

Проблема выявления и погашения задолженности по заработной плате, а также привлечения к ответственности виновных лиц на сегодняшний день стоит достаточно остро. Действующее законодательство предусматривает меры ответственности, которые направлены на обеспечение защиты прав работников на выплату своевременно и в полном объеме причитающейся заработной платы.

Но не всегда реализация указанных мер способствует эффективной защите нарушенных прав. Это связано с недостаточным контролем за финансово-экономической деятельностью работодателей, которые не выполняют обязанности по выплате гарантированной работникам заработной платы. Также оказывает влияние и несовершенство действующего законодательства, отличающееся пробельностью и неоднозначностью, например, сложность доказывания корыстной или иной личной заинтересованности руководителя организации при расследовании преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ.

Недостаточный уровень правовой грамотности работников; недобросовестность работодателей, ищущих лазейку, позволяющую уйти от ответственности; выплаты зарплат в конвертах; недостаточное взаимодействие между собой контрольно-надзорных органов при выявлении и погашении задолженности по заработной плате и др. не способствуют действенной защите прав работников.

Существование задолженности по заработной плате негативно влияет не только на материальное положение работников, но и на государственный бюджет, который не дополучает налоги, сборы и иные обязательные платежи и взносы.

В этой связи требуется совершенствование действующего законодательства: ужесточение уголовной ответственности, конкретизация формулировок в ст. 145.1 УК РФ, создание реестра лиц, привлеченных к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ, создание гарантийных учреждений, резервных фондов по выплате заработной платы работникам, как дополнительного способа защиты государственной гарантии при банкротстве организаций и др.

Таким образом, основная цель исследовательской работы достигнута и поставленные задачи решены. В работе получены следующие основные результаты исследования:

– проведен анализ действующего законодательства, выявлены основные проблемы, возникающие при выявлении и погашении задолженности по заработной плате;

– проанализирована практика по вопросам, связанным с невыплатой заработной платы либо неполной ее выплатой, выявлено отсутствие единства при принятии решений со стороны контрольных и судебных органов;

– сформулированы теоретические рекомендации по совершенствованию законодательства.

Полученные результаты позволят расширить круг знаний и представлений о механизме выявления и погашения задолженности по заработной плате, а также не позволят допустить нарушений конституционных прав граждан на оплату труда. Выработанные рекомендации могут быть направлены на совершенствование нормативного регулирования в сфере оплаты труда и использованы в последующих научных трудах в данной области.

Список используемых источников

1. Абакумова Н. Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 1999. 224 с.
2. Абдулкадырова А. Н. Проблемы обеспеченности законности в трудовых отношениях (теоретический аспект) : дис. ... д-ра юрид. наук. Алматы, 2000. 298 с.
3. Абузярова Н. А. Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России // Законодательство и экономика. 2016. № 10. С. 7–21.
4. Акопов Д. Р. Трудовой кодекс и социальное назначение трудового права // Хозяйство и право. 2004. № 6. С. 3–6.
5. АО «НЕФТЕМАШ» - САПКОН препятствует проведению проверки [Электронный ресурс] : Официальный сайт Государственной инспекции труда в Саратовской области. URL: <https://git64.rostrud.gov.ru/news/944292.html/> (дата обращения: 19.03.2021).
6. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 20.08.2014 № 33-2356-2014. URL: https://sudact.ru/regular/doc/ijhxRGm3zNQj/?regular-txt=®ular-case_doc=33-2356-2014/ (дата обращения: 11.03.2020).
7. Багаутдинов Ф. Н. Актуальные вопросы совершенствования законодательства о выплате заработной платы // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2018. № 4. С. 466–473.
8. Барбашева Т. П. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников : дис ... канд. юрид. наук. М., 2008. 172 с.

9. Батягина Е. Ю. Некоторые вопросы уголовной ответственности за невыплату заработной платы в соответствии со ст. 145.1 УК РФ в свете российской правовой политики // Журнал «Бизнес в законе». 2011. № 3. С.97–100.
10. Белоусова М. В. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2007. № 21. С. 29–32.
11. Бобков В. Н., Меньшикова О. И., Акулова Н. В. Новая концепция оплаты труда // Уровень жизни населения регионов России. 1998. № 4. С. 8–14.
12. Валькович О. Н., Захарова Л. Н. «Серые» схемы выплаты заработной платы и как с ними бороться // Экономика устойчивого развития. 2016. № 1 (25). С. 62–67.
13. В Красносулинском районе прокуратура пресекла факты выплаты «серой» заработной платы [Электронный ресурс] : Официальный сайт прокуратуры Ростовской области. URL: https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_61/mass-media/news?item=38453292/ (дата обращения: 21.03.2021).
14. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: анализ, проблемы, решения. М. : Экзамен, 2004. 224 с.
15. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апр.
16. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии. М. : Норма, 2003. 400 с.
17. Головачев А. С. Организация, нормирование и оплата труда. М. : Новое знание, 2004. 496 с.
18. Демина К. М. Сущность труда и его оплаты // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. 2014. № 1. С. 101–105.

19. Зайцева О. Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений // Трудовое право. 2005. № 5 С. 22–24.
20. Закон РСФСР от 24.10.1991 № 1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» (ред. от 24.12.1993) // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 45. Ст. 1488 (утратил силу).
21. Зорина О. О. Механизм реализации социальной функции трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2. С. 5–8.
22. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. : Наука, 1978. С. 368 с.
23. Иванова Н. А. Задержки выплат заработной платы как механизм оптимизации издержек организаций в условиях кризиса // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2011. № 2. С. 18–22.
24. Калугина Е. А. Обзор практики возбуждения следственными органами уголовных дел по статье 145. 1 Уголовного кодекса Российской Федерации (на основании материалов государственных инспекций труда) // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2018. № 2. С. 264–267.
25. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 09.03.2021). URL: <https://base.garant.ru/12125267/> (дата обращения: 20.03.2021).
26. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. А. М. Куренной, С. А. Маврин, Е. Б. Хохлова. М., 2007. 679 с.
27. Комментарий к Уголовному Кодексу Российской Федерации (постатейный) / под. ред. С. В. Дьякова, Н. Г. Кадникова. М. : Юриспруденция, 2015. 1035 с.
28. Конвенция Международной организации труда № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в городе Женева 11.07.1947) // Бюллетень международных договоров. 2002. № 2.

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

30. Конвенция Международной организации труда № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (принята в городе Женеве 23.06.1992 на 79-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ, 2013, № 34, Ст. 4428.

31. Кондратьева Е. В. Новые условия на региональных рынках труда и задолженность по заработной плате // Вестник НГУ. Серия : Социально-экономические науки. 2001. Т. 1. № 2. С. 32–48.

32. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 2020. 4 июл. № 144.

33. Лада А. А. Взаимодействие субъектов выявления и расследования невыплаты заработной платы // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2020. № 2. С. 98–104.

34. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М. : Наука, 1972. 271 с.

35. Лукьянова Н. А. Преступления против трудовых прав граждан : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2005. 17 с.

36. Лушникова М. В. Трудовое право России и Зарубежных стран. М. : Эксмо, 2009. 608 с.

37. Мазин А. Л. Экономика труда. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 623 с.

38. Маркс К. Сочинения: в 30 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. Изд. 2-е. М. : Госполитиздат, 1955. 696 с.

39. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом

пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

40. Новости общероссийского профсоюза АТ и ДХ [Электронный ресурс] : Официальный сайт Тюменской территориальной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства. URL: <https://atidh.com/novosti/novosti-obshcherossijskogo-profsoyuza-at-i-dkh/15-zakonoproekt-rassmotren-rabochej-gruppoj-rtk/> (дата обращения: 19.03.2021).

41. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ. - URL: <https://base.garant.ru/12156199/> (дата обращения: 19.03.2021).

42. Облпрокурор: новую инфекционную больницу в Саратове возводят как самострой, без проекта и генподрядчика [Электронный ресурс] : Бизнес-Вектор. URL: <https://www.business-vector.info/novuju-infekcionnuju-bolnicu-v-saratove-vozvodyat-kak-samostroj-bez-proekta-i-genpodryadchika/> (дата обращения: 21.03.2021).

43. Об утверждении программ развития угольной промышленности России на период до 2030 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ от 21.06.2014 № 1099-р (ред. от 05.04.2019). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70584602/> (дата обращения: 19.09.2020).

44. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29.12.2020 № 473-ФЗ. URL: <https://base.garant.ru/400152246/> (дата обращения: 19.03.2021).

45. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.12.2019 № 393-ФЗ. - URL: <https://base.garant.ru/73089226/> (дата обращения: 19.03.2021).

46. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ. - URL: <https://base.garant.ru/12164247/> (дата обращения: 19.03.2021).

47. О несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ. - URL: <https://base.garant.ru/185181/> (дата обращения: 19.03.2021).

48. Определение Конституционного суда РФ от 02.03.2006 № 60-0 «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2006. № 4.

49. Определение Конституционного Суда РФ от 19.11.2015 № 2618-О «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» [Электронный ресурс] : Информационно-правовой портал Гарант.ру. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71165798/> (дата обращения: 12.04.2020).

50. Определение Октябрьского районного суда города Пензы № 2-351/2011 от 11.03.2011 по делу № 2-351/2011. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/p4qjUf5I8GHV/> (дата обращения: 10.04.2020).

51. Определение Московского городского суда № 4г/3-6778/13 от 23.07.2013 по делу № 4г/3-6778/13 // Консультант плюс: справочно-правовая система (дата обращения: 10.04.2020).

52. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19.09.2016 № 51-КГ16-10. URL:

<https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-19092016-n-51-kg16-10/> (дата обращения: 10.04.2020).

53. Орловский Ю. П. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. М. : Юрайт, 2004. 538 с.

54. Ответственность по российскому трудовому праву : научно-практическое пособие / под. ред. К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев. М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. 272 с.

55. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2015–2017 годы // Солидарность. 2015. № 6.

56. Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2016–2018 годы. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71391066/> (дата обращения: 15.04.2020).

57. Отраслевое соглашение по организациям текстильной, легкой и фарфорофаянсовой промышленности Российской Федерации на 2015–2017 годы. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70778792/> (дата обращения: 15.04.2020).

58. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М. : КНОРУС, 2008. 320 с.

59. Передерий В. А. Некоторые особенности выявления и доказывания признаков преступления, предусмотренного статьей 145. 1 УК РФ // Судебная власть и уголовный процесс. 2018. № 2. С. 240–245.

60. Письмо Роструда от 09.08.2007 № 3044-6-0 // Нормативные акты для бухгалтера. 2007. № 17.

61. Письмо Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» // Официальные документы в образовании. 2010. № 21.

62. Попова О. И. Место и роль государственных инспекций труда в системе государственного надзора и контроля Российской Федерации : дис ... канд. юрид. наук. М., 2009. 189 с.

63. Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «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» // Собрание законодательства РФ, 2017, № 51, ст. 7913.

64. Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» // Собрание законодательства РФ, 22.04.2019, № 16, ст. 2026.

65. Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г. П. Лукичова» // Собрание законодательства РФ, 2019, № 52 (часть II), ст. 8137.

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

67. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. № 268.

68. Пояснительная записка к проекту закона № 1012488-6 «Об обязательном социальном страховании на случай утраты причитающейся

работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (не действует). URL: <https://base.garant.ru/57726506/> (дата обращения 19.03.2021).

69. Приговор мирового судьи судебного участка №78 Центрального судебного района города Тулы № 1-2/2020 от 22.01.2020 по делу № 1-2/2020. URL: http://78.tula.msudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&op=cs&case_id=5549632&delo_id=1540006 (дата обращения: 21.03.2021).

70. Приговор Салаватского городского суда Республики Башкортостан № 1-260/2020 от 20.07.2020 по делу № 1-260/2020. URL: https://sudact.ru/regular/doc/3wT2qYNaOO6m/?page=3®ular-court=®ular-date_from=®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo (дата обращения 21.03.2021).

71. Приказ Роструда от 13.06.2019 № 160 «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335384/ (дата обращения: 10.04.2020).

72. Пшизова Е. Н. Юридическая ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства // Вестник Адыгейского государственного университета. 2014. № 4. С. 150–156.

73. Решение Артемовского городского суда Приморского края № 12-256/2017 от 27.10.2017 по делу № 12-256/2017 [Электронный ресурс] : Судебные решения. РФ. URL: <http://судебныерешения.рф/29986841> (дата обращения: 10.04.2020).

74. Решение Бежецкого городского суда Тверской области № 2-363/2015 2-363/2015~М-338/2015 М-338/2015 от 20.07.2015 г. по делу № 2-

363/2015. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/VZZluNWT3WUd/> (дата обращения 21.03.2021).

75. Решение Городищенского районного суда Волгоградской области № 12-205/2019 от 26.08.2019 по делу № 12-205/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/zAG5l66qFALp/> (дата обращения 21.04.2020).

76. Решение Онежского городского суда Архангельской области № 12-41/2017 от 18.04.2017 по делу № 12-41/2017. URL: https://sudact.ru/regular/doc/aMx9qNA3IH6b/?regular-txt=®ular-case_doc=12-41%2F2017 (дата обращения: 24.04.2020).

77. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения : избранное / пер. с англ. ; предисл. П. Н. Клюкина. М. : Эксмо, 2007. 960 с.

78. Рофе А. И. Экономика труда: учебник. М. : КНОРУС, 2010. 400 с.

79. Рябчикова Т. А. Современные подходы к вопросам сущности и функций заработной платы // Вестник ТГУ. 2005. № 2. С. 30–34.

80. Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики) : дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003. 441 с.

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

82. Скачкова Г. С. Натуральная форма оплаты труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2. С. 36–39.

83. Скляревская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебник. М. : Дашков и К, 2012. 340 с.

84. Советское законодательство о труде : справ. / отв. ред. В. В. Клепцов. М. : Профиздат, 1984. 592 с.

85. Соколова Н. В. Некоторые проблемы обеспечения конституционного права на оплату труда уголовно-правовыми средствами

защиты // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. 2017. №3 (35). С. 122–130.

86. Соктоева Е. И. Уголовная ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (по материалам судебной и прокурорской практики Уральского, Сибирского и Дальневосточного Федеральных округов) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. 22 с.

87. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. ; предисл. В. С. Афанасьева. М. : Эксмо, 2010. 960 с.

88. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 06.10.2020 г.). URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30420364 (дата обращения: 25.11.2020).

89. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021). URL: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 05.04.2021).

90. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич и др. ; под ред. В. Л. Гейхмана. М. : Издательство Юрайт, 2015. 407 с.

91. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М. : ТК Велби, Издательство Проспект, 2009. 536 с.

92. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 05.04.2021, с изм. от 08.04.2021). URL: <https://base.garant.ru/10108000/> (дата обращения: 05.04.2021).

93. Условный подсчет: как в России обнаружили снижение долгов по зарплате [Электронный ресурс]: Газета.ru. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2020/12/08/13391737.shtml> (дата обращения 15.03.2020).

94. Экономика труда : учебник / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев ; под ред. В. В. Адамчука. М. : Финстатинформ, 1999. 431 с.
95. Эренберг Р. Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М. : Изд-во МГУ, 1996. 800 с.
96. Clarke S. Trade unions and the non-payment of wages in Russia // *International Journal of Manpower*. 1998 Т. 19. № 1-2. P. 68–94.
97. Earle J. S., Sabirianova K. Contract Violations, Neighborhood Effects and Wage Arrears in Russia // *IZA Discussion Paper*. 2004. № 1198. P. 44.
98. Earle J. S., Sabirianova K. Equilibrium Wage Arrears: A Theoretical and Empirical Analysis of Institutional Lock-in. *IZA Discussion Paper*. 2000. № 196. P. 53.
99. Earle J. S., Sabirianova K. How late to pay? Understanding wage arrears in Russia // *Upjohn Institute Working Paper*. 2002. № 02–77. P. 60.
100. Gerry C. J., Kim B-Y., Li C. A. The gender wage gap and wage arrears in Russia: Evidence from the RLMS // *Journal of Population Economics*. 2004. Vol. 17. P. 267–288.
101. Lehmann H., Wadsworth J., Yemtsov R. Wage Arrears and the Distribution of Earnings in Russia // *Journal of Comparative Economics*. 2000. № 28 (4). P. 639–664.
102. Linz S. J., Semykina A., Petrin C. Perceptions and behavior: Analyzing wage arrears in Russia // *William Davidson Institute Working Papers*. 2006. № 869. P. 23.
103. Pankevich V. M., Sukhorebra T. I. Administrative and criminal responsibilities for the violations of labor laws of Ukraine. Melbourne, Australia : Thorpe-Bowker, 2016. 49 p.