**Правовая защита заработной платы работника**

Диплом

Оглавление

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Введение | | 3 |
| **1.** | **Средства, обеспечивающие достойный уровень оплаты труда работника** | 6 |
| 1.1. | Величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации | 6 |
| 1.2. | Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы | 14 |
| 1.3. | Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы | 20 |
| 2. | **Государственный контроль и надзор за выплатой заработной платы** | 29 |
| 2.1. | Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда | 29 |
| 2.2. | Ответственность работодателей за нарушение государственных гарантий в сфере оплаты труда | 34 |
| Заключение | | 49 |
| Библиографический список | | 52 |
| Приложения | | 58 |

Введение

Заработная плата является основным источником дохода населения и именно от ее величины зависит уровень жизни населения любой страны. Трудовое законодательство охраняет право работников на получение причитающейся им заработной платы, устанавливая правила и сроки ее выплаты, ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы, а также ограничивая возможность и размеры удержаний из заработной платы.

Выполняя обусловленные трудовым договором трудовые функции, работник обязан соблюдать требования законов, а так же требования, установленные локальными актами. Помимо этого, работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя. В свою очередь работодатель обязан обеспечивать и гарантировать работнику права, предоставленные ему законодательством Российской Федерации и локальными актами.

К сожалению, в имеющейся специальной литературе, вопросы оплаты труда рассматриваются и комментируются, за редким исключением, раздельно - в юридических и экономических изданиях. Авторы-юристы учат читателей правильно применять положения Трудового кодекса (ТК) РФ, других правовых актов, тогда как авторы-экономисты и управленцы описывают прогрессивные системы оплаты труда, абстрагируясь от этих актов.

Поэтому у многих создается впечатление, что трудовое право и организация оплаты труда существуют независимо друг от друга, тогда как последняя должна быть создана и функционировать, в строгом соответствии с ТК РФ, другими правовыми актами, регламентирующими оплату труда работников. Это означает, во-первых, что системы оплаты труда работников должны быть построены таким образом, чтобы их применение не нарушало продекларированные ТК РФ права, как работников, так и самих работодателей. И, во-вторых, чтобы обе стороны трудового договора при создании и функционировании этих систем неукоснительно соблюдали по отношению друг к другу также продекларированные ТК РФ обязанности.

Актуальность сформулированной темы данной работы, которая позволяет не только определить новые подходы к исследованию института оплаты труда, но и систематизировать накопленные международным опытом, юридической наукой, знания и правоприменительную практику.

**Объект исследования** – общественные отношения, складывающиеся при регулировании заработной платы работник.

**Предмет исследования**–правовой анализ законодательных положений, регулирующих защиту заработной платы работника и анализ теоретических положений, рассматривающих заработную плату как категорию права и как правовое явление социальной действительности.

**Цель** - анализ действующего законодательства, регулирующего защиту заработной плате, методы правового регулирования заработной платы в современных условиях.

Для достижения поставленной цели определены следующие **задачи:**

- проанализировать величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

- раскрыть меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- рассмотреть ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы;

- исследовать государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

- определить ответственность работодателей за нарушение государственных гарантий в сфере оплаты труда.

В работе используются работы ученых (Абрамова О.В., Бессонов Ю.П., Миронов В.И., КлимоваМ.А., Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А., Рахманова С.Ю., Смирнов О.В. и др.) в сфере трудового и других отраслей права, комментарии к трудовому законодательству, учебники трудового права.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

**Методологическая основа исследования.** При написании работы применялись как общенаучные методы (системный анализ, восхождение от абстрактного к конкретному и др.), так и специальные юридические (сравнительный, моделирования, структурно-функциональный и т.д.).

Нормативную основу составили: Конституция РФ, федеральное законодательство, затрагивающее вопросы оплаты труда, Судебная практика представлена решениями федеральных судов.

**Теоретическая и практическая значимость исследования.** В работе рассмотрены центральные теоретические правовые проблемы заработной платы применительно к современной экономической, социальной и правовой ситуации в России: понятие и состав минимального размера оплаты труда, принципы ее правового регулирования, ответственность работодателей за нарушение государственных гарантий в сфере оплаты труда.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

1. Средства, обеспечивающие достойный уровень оплаты труда работника

**1.1. Величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации**

Те изменения в экономике России, что происходят в последние годы, требуют адекватной реакции со стороны государства. В первую очередь, необходимо проявить заботу о населении и не допускать недостойного уровня оплаты труда граждан нашей страны с целью эффективных показателей трудовой деятельности любого члена общества, а также обеспечения достойного уровня жизни каждого человека.

К базовым параметрам заработной платы следует отнести: величину и структуру минимального размера оплаты труда (МРОТ) и прожиточного минимума (ПМ), их соотношение между собой, со средней заработной платой в экономике; порядок и периодичность индексации заработной платы; необлагаемый минимум заработной платы.

Минимальная зарплата - некая, установленная по закону сумма, ниже которой работодатель не имеет права платить работнику[[1]](#footnote-1).

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - это минимально возможная величина заработной платы, которую предприятие может начислять своему сотруднику. Также эта величина используется в расчетах при определении суммы для выплат пособий по безработице и временной нетрудоспособности[[2]](#footnote-2).

МРОТ официально устанавливается для борьбы с бедностью и неравенством в оплате труда, увеличения спроса и гарантий приемлемых условий жизни низкооплачиваемым работникам. Минимальный размер заработной платы учитывается при: выплате пособий по временной нетрудоспособности; выплате иных социальных пособий; оплате труда - работодатель не имеет права платить работнику меньше минимальной зарплаты; оценке пенсионных прав застрахованных лиц – это положение действует с 2002 года[[3]](#footnote-3); оплате страховых взносов индивидуальными предпринимателями, нотариусами и адвокатами.

Работодатель не может начислить своему сотруднику заработную плату ниже минимального уровня. Порядок установления минимального размера оплаты труда в Российской Федерации и ее субъектах регламентируются ст.ст. 133, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации[[4]](#footnote-4). Также Федеральным законом №82 от 19.06.2000 «О минимальном размере оплаты труда»[[5]](#footnote-5).

Текущая величина МРОТ зависит от нескольких показателей[[6]](#footnote-6):

- общегосударственной ценовой политики;

- потребностей резидентов и нерезидентов, работающих на территории Российской Федерации;

- увеличения государственных показателей эффективности производства;

- снижения уровня безработицы;

- текущего уровня инфляции.

Величина МРОТ используется как основной показатель в случае произведения расчетов общей величины пособий, выплачиваемых в связи с временной нетрудоспособностью, в случае необходимости произвести оценку застрахованных лиц и их пенсионных прав, а также в случае внесения страховых обязательных взносов, подлежащих уплате населением. До 2007 года данная величина использовалась для регулирования размера штрафов в соответствии с административным законодательством. С введением в действие Федерального закона от 22.06.2007№116-Ф[[7]](#footnote-7), такая необходимость отпала, так как исчисление стало производиться фиксированными платежами. Еще одним назначением, где расчет сумм производится в соответствии с минимальным заработком – это величина уставного капитала предприятий.

Размер минимальной зарплаты труда ежегодно устанавливается Федеральным законом. Он рассчитывается с учетом повышения цен и оплаты услуг и не включает в себя: премии и поощрения; доплаты, коэффициенты и надбавки; выплаты за работу в тяжелых климатических условиях; выплаты за работу на территориях, которые подверглись радиоактивному загрязнению; выплаты за работу в трудных и тяжелых условиях.

Минимальная заработная плата устанавливается на двух уровнях: федеральном; региональном. Федеральный закон устанавливает определенную сумму по стране, например, на 2015 год минимальная зарплата составляет 5965 руб. для российских граждан в месяц[[8]](#footnote-8), что на 411 руб. выше, чем соответствующий показатель на 1 января 2014 года (Приложение А).

После этого каждый регион имеет право установить свой уровень минимальной заработной платы с учетом надбавок и коэффициентов за условия труда, поступлений в бюджет региона и т.д.Для этого местные власти, представители от предприятий и профсоюзных организаций в сроки, установленные по региону, и в порядке, установленном по региону, собираются на коллективные переговоры и устанавливают значение минимальной заработной платы на своей территории - заключают трехстороннее соглашение. Принятая сумма действует для всех работодателей региона, кроме тех, кто в трехдневный срок после установки суммы минимальной зарплаты подал письменный отказ с обоснованием причины. На тех работодателей, которые не подали отказа, распространяется действие трехстороннего соглашения[[9]](#footnote-9).

Сумма минимальной заработной платы по региону может быть выше, чем минимум, установленный по стране, но ниже быть не может. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации минимальная зарплата труда выплачивается в полном объеме только с учетом полностью отработанных часов.

Например, продолжительность рабочей недели на предприятии составляет сорок часов, а работник, который работает неполный рабочий день, отработал всего двадцать часов, следовательно, работодатель может заплатить ему вполовину меньше установленного минимума.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации минимальная зарплата не должна быть меньше прожиточного минимума. Однако на самом деле сейчас минимальная зарплата составляет 76% от прожиточного минимума[[10]](#footnote-10).

Так, согласно официальным данным самая высокая величина МРОТ на 2015 год установлена в Магаданской области. Сумма минимального заработка здесь составляет 15720 руб. Далее следуют: Камчатский край - 14440 руб., Москва - 14000 руб., Республика Саха - 12515 руб., ЯНАО - 12431 руб., Сахалинская область - 12400 руб., Кемеровская область - 12075 руб., Мурманская область - 12013 руб., Тульская и Московская области - 12000 руб.[[11]](#footnote-11) Далее следуют показатели, значительно ниже, чем указанные выше (Приложение Б).

Минимальное значение МРОТ равное федеральной цифре установлено в следующих регионах[[12]](#footnote-12):

- республики: Адыгея, Алтай, Дагестан, Ингушетия, Кабардино-Балкарская, Калмыкия, Карачаево-Черкесская, Карелия, Крым, Мордовия, Чечня, Северная Осетия, Тыва, Удмуртия, Хакасия, Чувашия;

- края: Красноярский, Пермский, Приморский, Хабаровский, Ставропольский;

- области: Амурская, Архангельская, Белгородская, Брянская, Волгоградская, Воронежская, Ивановская, Иркутская, Кировская, Костромская, Курская, Новгородская, Оренбургская, Пензенская, Самарская, Тверская, Ульяновская, Ярославская, Чукотский АО.

По общим правилам величину МРОТ не принято разграничивать в соответствии со сферами деятельности, несмотря на то, что такое положение вещей законом не запрещено. Но в силу того, что данная величина значительно ниже установленного значения прожиточного минимума для трудового населения, в некоторых регионах местные власти нашли выход из сложившегося положения, тем самым увеличив уровень жизни граждан для своего региона.

Рассмотрим несколько ярких примеров разграничения величины МРОТ в соответствии со сферами деятельности.

Так, для Тюменской области размер минимального заработка составляет 5965 руб., что полностью соответствует федеральному значению. Такой показатель применим к работникам, занятым в бюджетной сфере, равно как в казенных учреждениях, автономных организациях коммерческого и некоммерческого характера. Для работников внебюджетного сектора величина МРОТ в этой местности на 01.01.2015 составила 8934 руб.[[13]](#footnote-13)

В Томской области согласно действующему региональному соглашению, уровень минимальной заработной платы различен в зависимости от того, где трудится работник. Так, заработок сотрудников тех организаций, чье финансирование осуществляется из бюджета области или конкретной местности разнится в зависимости от того, какой установлен размер повышающего коэффициента в конкретном районе области, а также размер процентной ставки определенного работника за стаж, полученный в районах Крайнего Севера. Исключением для дифференциации такого рода минимального заработка составляют те работники, что заняты в автономных казенных или бюджетных структурах, а также те, чье финансирование осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования под названием «город Томск».

Для Ханты-Мансийского автономного округа характерно разграничение МРОТ для тех, кто трудится на общих основаниях и тех, кто работает в условиях Севера на размер повышающего коэффициента[[14]](#footnote-14).

Нельзя не отметить тот факт, что вне зависимости от региона установленная величина МРОТ действует в отношении всех работников региона, за исключением тех, финансирование чьей деятельности производится за счет средств из федерального бюджета.

Минимальный размер оплаты труда и его величина не ниже установленного федерального уровня полностью обеспечивается за счет бюджетных средств разных структур как частного, так и государственного сектора. При соблюдении всех условий труда и отработки сотрудником месячной нормы часов его заработок не должен быть ниже установленного минимума. Организации, финансирование которых производится из средств федерального бюджета, обеспечиваются соблюдением минимального размера заработка за счет средств из федеральной казны, а также внебюджетных организаций, равно как и полученных от занятия предпринимательской деятельностью. Те структуры, что получают финансовую поддержку за счет региональных бюджетных средств, обеспечивают достойный заработок своим работникам из бюджетных и внебюджетных средств конкретного региона, равно как и за счет предпринимательской деятельности и любой иной, приносящей доход. Те предприятия, что финансируются местными бюджетными средствами, могут рассчитывать на доплаты недостающих сумм из муниципальных средств как бюджетного, так и внебюджетного характера, а также доходов предпринимателей. Организации, носящие статус частного предприятия, должны обеспечить достойный уровень заработка своим работникам не ниже установленного значения МРОТ федерального уровня. Или же, при наличии соответствующего регионального соглашения, его значению. При этом обеспечение полностью возложено на собственные нужды конкретного предприятия.

Контроль над тем, соблюдают ли работодатели требования законодательства, осуществляется налоговой службой, трудовой инспекцией, представителями фонда социального страхования и прокуратурой (ст. 353 ТК РФ). В случае если нормы законодательства в отношении минимальной заработной платы нарушаются, налагаются штрафы: руководителивыплачивают от тысячи до пяти тысяч рублей; индивидуальные предприниматели также выплачивают от тысячи до пяти тысяч рублей; юридическое лицоможет выплатить от тридцати до пятидесяти тысяч рублей (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

Повторное подобное нарушение может привести к запрету на ведение деятельности до трех лет. Если работник считает, что работодатель ему недоплачивает, он может обратиться с письменной жалобой в профсоюзный комитет или федеральную инспекцию по труду и занятости.

В настоящее время величина МРОТ значительно ниже прожиточного минимума, средний показатель которого по стране установлен на отметке примерно в 7500 руб. Для того чтобы провести параллель между этими понятиями необходимо разобраться в том, что же все-таки означает прожиточный минимум.

Прожиточный минимум – это минимальная сумма, необходимая для обеспечения потребительской корзины, в которую входят расходы на пропитание, оплата коммунальных услуг, стоимость непродовольственных товаров и услуг[[15]](#footnote-15).

Прожиточный минимум - стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы[[16]](#footnote-16). Потребительская корзина - необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания, а также непродовольственные товары и услуги, стоимость которых определяется в соотношении со стоимостью минимального набора продуктов питания[[17]](#footnote-17).

Размер прожиточного минимума, равно как и величина МРОТ, устанавливается на законодательном уровне всей Федерации с некоторыми поправками в сторону улучшения в зависимости от регионов и их экономического благосостояния. В то время как МРОТ установлен только для трудоспособной категории граждан, прожиточный минимум расписывается в отдельности для пенсионеров, трудоспособных и детей.

Схожесть прожиточного минимума и МРОТ также состоит и в том, что сама величина является отправной точкой для создания и начисления некоторых платежей и сборов, в особенности затрагивающих социальные гарантии населения.

В идеале данные величины должны полностью совпадать, но в условиях нынешних реалий МРОТ лишь стремится угнаться за возрастающими показателями прожиточного минимума. В России постоянно ведется работа, направленная на поэтапное повышение минимального заработка с целью его доведения до уровня прожиточного минимума. В планах государства добиться таких показателей к 2018 году (Приложение В)[[18]](#footnote-18).

Согласно данным, предоставленным Росстатом, в Российской Федерации около 17 млн. чел. живут на доходы, значительно ниже установленного законом прожиточного минимума для их категории[[19]](#footnote-19).

**1.2. Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы**

Среди социально-экономических проблем в настоящее время особенно остро стоят вопросы об оплате труда наемных работников. Повышение уровня реальной заработной платы является основным рычагом и важнейшим социальным индикатором изменения ситуации, критерием успеха дальнейших экономических преобразований в Российской Федерации.

Трудовой кодекс устанавливает, что повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, поскольку их рост влечет повышение стоимости жизни и, соответственно, частично обесценивает заработную плату, которую необходимо корректировать с учетом увеличивающегося прожиточного минимума.

Индексация представляет собой установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен[[20]](#footnote-20).

Цель индексации - поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан. Индексация может сочетаться, а в некоторых случаях и заменяться иными методами государственного регулирования доходов населения (пересмотр уровня оплаты труда, размеров пенсий, социальных пособий и т.д.)[[21]](#footnote-21).

Индексация заработной платы в бюджетных организациях должна осуществляться в порядке, установленном законами и иными правовыми актами.

Судебная практика по делам о взыскании не выплаченной своевременно заработной платы исходит из того, что в случае удовлетворения иска применяется индекс роста МРОТ, если за период задержки выплаты заработной платы МРОТ повышался в централизованном порядке. В случаях, когда за этот период МРОТ в централизованном порядке не изменялся, суды применяют индекс роста потребительских цен[[22]](#footnote-22).

У работодателей, которые не получают бюджетного финансирования, индексация заработной платы осуществляется в порядке, определенном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Условие об индексации оплаты труда может быть включено и в трудовой договор.

В соответствии со ст. 130 ТК РФ одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников являются законодательные меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, то есть ее покупательской способности. Эти меры в соответствии со ст. 134 ТК РФ, в частности, включают индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. При этом государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Как следует из указанных правовых норм, работникам бюджетной сферы индексация заработной платы производится на основании решений органов государственной власти и местного самоуправления. Что же касается индексации заработной платы работников вне бюджетной сферы, то есть работников частных предприятий и организаций, то в течение несколько лет после принятия правовых норм о необходимости индексации существовала неопределенность. Да, в ТК РФ сказано, что заработная плата работников этих предприятий и организаций производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами. Разъяснение на этот вопрос в своем письме от 19.04.2010 года дала Федеральная служба по труду и занятости. В нем говорится: «в том случае, если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен порядок индексации заработной платы работников, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, необходимо внести в эти нормативные акты соответствующие изменения»[[23]](#footnote-23). После появления этого письма стало понятно, что индексация заработной платы работников является обязанностью работодателя.

Так, руководители одной крупной московской компании обратились в Конституционный Суд РФ с просьбой о признании правовых норм об индексации заработной платы противоречащими Конституции РФ в силу их неопределенности. В результате рассмотрения этого обращения появилось Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 №913-0-0.В нем сказано, что в силу предписаний статей 2, 130, 134 ТК РФ, индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору, так как она направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательской способности, и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников[[24]](#footnote-24). То есть обязанность всех работодателей по индексации заработной платы работников была закреплена и Конституционным Судом.

Тем не менее, некоторая неопределенность в этом вопросе еще сохранялась, поэтому Конституционному Суду РФ пришлось рассматривать его еще раз. В повторном его определении от 17.07.2014 г. говорится, что существующее правовое регулирование проблемы индексации заработной платы направлено на учет особенностей правового положения работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и вместе с тем не позволяет ему лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает определение ее размера, порядка и условий установления при заключении коллективного договора или трудового договора, либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации[[25]](#footnote-25).

На первый взгляд может показаться, что данное определение еще более неопределенное по сравнению с первым. Однако судебная практика показала обратное: суды восприняли повторное определение Конституционного Суда, как закрепляющее обязанность работодателя по индексации заработной платы. При этом Конституционный Суд обязывает ее установление в коллективном или трудовом договоре либо в локальном нормативном акте организации. Поэтому суды в настоящее время при рассмотрении исковых требований работников обязывают работодателей такой порядок соблюдать и индексацию устанавливать. И не только устанавливать, но и проводить в размере, обеспечивающем повышение реального содержания заработной платы.

Если же в организации порядок индексации установлен, но он не обеспечивает повышение реального содержания заработной платы, суд обязан взыскать с нее в пользу работников соответствующие суммы средств. Как, например, это сделал Красноярский областной суд на основании своего определения от 07.08.2014 г.: с одной организации, в которой индексация установлена, но в малом размере, суд признал правомерность взыскания в пользу работников суммы средств из расчета индекса роста потребительских цен почти за два года[[26]](#footnote-26).

При рассмотрении дел по индексации заработной платы некоторые суды соглашаются признать повышение заработной платы в иной форме, например, повышение оклада или выплата дополнительной премии в соответствующем размере, как повышение реального содержания заработной платы, то есть как ее индексацию. Однако большинство судов считает, что индексация должна быть отдельно вне зависимости от других выплат. Например, в определении Ленинградского областного суда от 15.05.2013 говорится: то обстоятельство, что в соответствии с положением о премировании работникам ежемесячно выплачивается премия в размере до 100% оклада, не имеет значения для разрешения спора, так как в ТК РФ закреплена обязанность по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы, который включает ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги[[27]](#footnote-27).

Индексация и повышение зарплаты - это разные вещи. Например, Бывший работник одной фирмы просил суд взыскать с нее сумму недополученной заработной платы в связи с тем, что его оклад в течение двух лет работы там не индексировался. При этом в этой фирме механизм индексации установлен не был. Краевой суд согласился с решением Первомайского районного суда Краснодара, который обязал фирму выплатить бывшему работнику сумму, рассчитанную с применением региональных индексов роста потребительских цен на товары и услуги[[28]](#footnote-28).

Таким образом, работодатели, не проводящие индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, рискуют. Им грозит не только привлечение к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ(штраф до 50000 руб.), суд может обязать их выплатить работникам сумму недоначисленной заработной платы и проценты за нарушение срока ее выплаты, а также возместить моральный ущерб и расходы на участие в судебных заседаниях адвоката или представителя[[29]](#footnote-29). Работникам следует также иметь в виду, что индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не является повышением заработной платы, это только сохранение ее покупательской способности.

В случае нарушений трудового законодательства в связи с отсутствием индексации заработной платы работникам следует обращаться в районную прокуратуру, государственную инспекцию труда или в суд. После проведенной проверки и обнаружения нарушений трудового законодательства прокурор вправе будет обратиться в интересах работников в суд, а государственный инспектор обязан будет выдать руководителю организации предписание.

**1.3. Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы**

Удержания из заработной платы как финансовая санкция в отношении работника, по общему правилу, недопустимы. Однако в некоторых случаях ТК РФ позволяет работодателю производить удержания из заработной платы работника определенные суммы.

Как правило, должником по заработной плате является работодатель, что вполне естественно: работник выполняет свои трудовые обязанности, а работодатель за это обязан выплатить ему вознаграждение. Однако бывают случаи, когда долг возникает у работника, например, если он получил больше, чем необходимо авансом на момент выплаты заработной платы или с отпускными на момент увольнения. Если с задолженностью работодателя все предельно ясно: если должен - обязан погасить, то с задолженностью работника по зарплате дело обстоит несколько иначе. Законодательство допускает удержание долга из заработной платы сотрудника, однако устанавливает при этом ряд ограничений.

Случаи, когда работодатель имеет право произвести удержание из заработной платы работника в счет погашения задолженности по заработной плате, перечислены в статье 137 ТК РФ[[30]](#footnote-30):

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

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

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

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Перечень оснований для удержаний из заработной платы сотрудника по инициативе работодателя является закрытым, то есть работодатель не вправе самостоятельно устанавливать дополнительные основания. Так, удержание различных штрафов (за опоздание, за курение и т.п.) из зарплаты работников является незаконным. И даже закрепление таких штрафов в трудовых договорах и локальных нормативных актах не делает их законными. Максимум что работодатель может применить в такой ситуации - меры дисциплинарной ответственности, например, замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям[[31]](#footnote-31). Однако штраф не относится к мерам дисциплинарной ответственности, соответственно, основания для его удержания из заработной платы сотрудника отсутствуют. Более того, производя незаконные удержания, работодатель сам может быть оштрафован за нарушение законодательства о труде:

- от 1 000 до 5 000 руб. - штраф для должностных лиц и ИП (ст. 5.27 КоАП РФ);

- от 30 000 до 50 000 руб. - штраф для организаций (ст. 5.27 КоАП РФ).

Аналогично, работодатель не может по своей инициативе удерживать из заработной платы сотрудника суммы в счет погашения [выданного ему займа](http://buh-aktiv.ru/zajmy-rabotnikam-ot-predostavleniya-do-pogasheniya/). Возврат займа путем удержания из заработной платы возможен только по заявлению самого работника. Также по просьбе работника работодатель может ежемесячно удерживать из заработной платы и другие суммы: в счет погашения банковского кредита, на добровольное содержание детей и т.д. При этом комиссия банка и другие расходы, связанные с перечислением указанных сумм получателю, тоже должны производиться за счет работника.

Удержания из заработной платы, которые работодатель производит по письменному заявлению работника, не являются «удержаниями» по смыслу ст. 137 ТК РФ, поскольку уменьшение суммы заработной платы, подлежащей выплате, происходит не в принудительном порядке, а в соответствии с волеизъявлением самого работника, который вправе распоряжаться своим имуществом по своему усмотрению[[32]](#footnote-32). Таким образом, к удержаниям по инициативе работника не применяются ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ.

Трудовое законодательство позволяет работодателю удерживать суммы задолженности работника в случаях, которые мы рассмотрели выше, из его заработной платы. При этом в соответствии со ст. 129 ТК РФ, к заработной плате относятся следующие выплаты: непосредственно вознаграждение за труд (окладная, сдельная составляющая и т.д.), а также выплаты компенсационного (например, доплаты за работу в районах Крайнего Севера)  и стимулирующего характера (например, премии)[[33]](#footnote-33). Таким образом, из других выплат, которые не являются заработной платой, работодатель не может производить удержания по своей инициативе. Например, нельзя производить удержание задолженности работника из сумм компенсации за [использование личного имущества](http://buh-aktiv.ru/kak-oformit-kompensatsiyu-za-ispolzovanie-lichnogo-transporta-rabotniku/), [пособий](http://buh-aktiv.ru/poryadok-nachisleniya-posobij-po-vremennoj-netrudosposobnosti-rabotnikam/), выплат по [договору аренды имущества работника](http://buh-aktiv.ru/arenda-imushhestva-rabotnikov-i-drugih-fizicheskih-lits/) и т.д.

Общий размер всех удержаний по инициативе работодателя не должен превышать 20% заработной платы работника[[34]](#footnote-34). Указанная предельная величина рассчитывается из суммы зарплаты, оставшейся после удержания НДФЛ. Если у работника имеются также удержания по исполнительным документам, то они производятся в первую очередь, и если их размер менее 20%, то работодатель вправе удержать задолженность работника, но при этом совокупный размер удержаний (по исполнительным листам и по инициативе работодателя) не должен превышать 20% заработной платы. Если же удержания по исполнительным документам составляют более 20% заработной платы работника, то работодатель не имеет права удержать еще и задолженность работника.

Помимо общих ограничений, установленных в отношении удержаний из заработной платы работника по инициативе работодателя, необходимо учитывать также частные ограничения в зависимости от оснований удержаний.

Удержание неотработанного аванса, невозвращенных подотчетных сумм, излишне выплаченной зарплаты

Производить такие удержания возможно только при одновременном выполнении следующих условий[[35]](#footnote-35):

- не истек один месяц со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат;

- работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Если эти условия, или хотя бы одно из них, не выполнены, то взыскать задолженность работника можно только в судебном порядке. Или же работник может добровольно погасить задолженность путем внесения денежных средств в кассу работодателя.

Довольно часто бывает так, что работник получил аванс, однако не отработал его до конца месяца в силу различных обстоятельств (больничный, отпуск без содержания и т.д.). Соответственно, на конец месяца у работника появляется задолженность. Просто «зачесть» эту задолженность в следующем месяце, уменьшив сумму заработной платы, причитающуюся к выплате, неправильно, поскольку любое удержание из заработной платы работника (в том числе и удержание неотработанного аванса) должно иметь законные основания. То есть, во-первых нужно соблюсти 20%-ное ограничение по размеру удержания, а во-вторых уложиться в срок 1 месяц и получить согласие работника.

Тот факт, что работник не оспаривает оснований и размеров удержания из его заработной платы, лучше подтвердить документально, например, заявлением работника[[36]](#footnote-36). Основанием для удержания сумм задолженности из заработной платы работника служит приказ руководителя, составленный в произвольной форме.

Если у работника возникла задолженность в связи с тем, что ему былаизлишне выплачена заработная плата, то удержать сумму такой задолженности работодатель имеет право только в следующих случаях[[37]](#footnote-37).

1. Если заработная плата выплачена в большем размере в результате счетной ошибки. Понятие «счетная ошибка» Трудовой кодекс не раскрывает.На практике под ней понимается арифметическая ошибка, то есть ошибка, допущенная в результате неверного применения арифметических действий (умножения, сложения, вычитания, деления) при подсчетах[[38]](#footnote-38). А вот технические ошибки работодателя (например, повторная выплата заработной платы за один период) или ошибки в результате неправильного применения норм законодательства (например, устаревшей редакции) не признаются счетными ошибками[[39]](#footnote-39).

2. Если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое.

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

В том случае, когда ни одно из перечисленных условий не выполняется, работодатель не имеет права производить удержания задолженности из заработной платы работника.

В некоторых случаях работодатель производит удержания за неотработанный отпуск. Ситуация, когда работник на момент увольнения не успел отработать использованный ежегодный отпуск, является весьма распространенной. Дело в том, что по законодательству в течение рабочего года работнику должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, при этом взять отпуск работник может в любое время, независимо от количества фактически отработанных месяцев. Поэтому если работник увольняется до окончания рабочего года, за который он целиком использовал ежегодный оплачиваемый и (или) дополнительный отпуск, то у него возникает задолженность в сумме отпускных, полученных за неотработанные дни отпуска. Сумму такой задолженности работодатель имеет право удержать, например, из окончательного расчета при увольнении (но не более 20%).

Если сумм, причитающихся к выплате увольняемому работнику, недостаточно для того чтобы работодатель мог произвести удержание задолженности за неотработанный отпуск, работник может в добровольном порядке внести сумму задолженности. Если работник откажется добровольно погасить сумму задолженности, взыскать ее в судебном порядке не получится: судебная практика показывает, что в данном случае отсутствуют основания для взыскания[[40]](#footnote-40).

Работодатель не имеет права удерживать из заработной платы работника сумму задолженности за неотработанный отпуск, если увольнение работника происходит по следующим основаниям (абз. 4 ч. 2 ст. 137 ТК РФ):

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других чрезвычайных обстоятельств), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Судебная практика поданному вопросу противоречива, поэтому, чтобы избежать сложных ситуаций следует  предоставлять работнику отпуск частями (ст. 125 ТК РФ). В этом случае у работодателя есть возможность оплатить отпуск не полностью, а только за фактически предоставленные работнику дни. Подтверждением такой договоренности является график отпусков, в котором указан период отпуска и время, когда такой отпуск будет использован.

Не в пользу работодателей в [п. 5](http://pershickow.ru/goto/consultantplus:/offline/ref=58AE72613A869B985B83CF72388EF9FBDBCB57B67BB02874DA40F9E007WFBFF) Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года заявлено, что в случае увольнения работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, задолженность за неотработанные дни отпуска взысканию в судебном порядке не подлежит, в том числе если при расчете работодатель не смог произвести удержание этой суммы из причитающейся к выплате заработной платы вследствие ее недостаточности[[41]](#footnote-41).

Таким образом, минимальный размер оплаты труда с 1 января 2015 г. составляет 5965 руб. в месяц[[42]](#footnote-42), а прожиточный минимум для трудоспособного населения в целом по РФ за I квартал 2015 г. - 10404 руб.[[43]](#footnote-43)Очевидное несоответствие фактического МРОТ норме, установленной ст. 133 Трудового кодекса РФ, не считается нарушением законодательства РФ, поскольку порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного ст. 133 ТК РФ, устанавливаются федеральным законом (ст. 421 ТК РФ). Этот упомянутый 14 лет назад федеральный закон до сих пор не принят. В перспективе МРОТ должен достичь и даже превысить размер прожиточного минимума, но пока может и отставать от него на вполне законных основаниях.

Таким образом, соотношение минимальной заработной платы и минимального прожиточного минимума не укладывается ни в какие экономические и правовые рамки.

Возможно, что законодатель допустил просчет, оставив на первом плане в правовом регулировании оплаты труда положе­ние о ее минимальном размере. Более конструктивным, исходя из рыночного характера трудовых отношений и принципа свободы трудового договора, было бы установить, в ТК РФ, что конкретный размер и условия оплаты труда определяются по соглашению между работником и работодателем.Этим подчеркивалось бы важное правило о том, что в условиях рынка труда главными субъектами правового регулиро­вания оплаты труда становятся сами стороны трудового правоотно­шения. Важно закрепить право работника непосредственно участвовать в установлении цены своей рабочей силы, своих способностей к труду.

Что касается централизованного и локального регулирова­ния оплаты труда, то они должны, наверное, быть средством защиты от возможной чрезмерной эксплуа­тации наемного труда. Этим целям призван служить и правовой минимум заработной платы, устанавливаемый законом.

2. Государственный контроль и надзор за выплатой заработной платы

**2.1 Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда**

Государственное регулирование в области оплаты труда осуществляется путем закрепления государственных гарантий по оплате труда. В соответствии со ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации основными государственными гарантиями в области оплаты труда являются:

- величина минимального размера заработной платы;

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения, доходы от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

- получение заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализация государственных гарантий;

- ответственность работодателей за нарушение требований законов, иных нормативных правовых актов, условий соглашений и коллективных договоров по оплате труда;

- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Таким образом, ответственность работодателя за нарушение требований законов, иных нормативных правовых актов, условий соглашений и коллективных договоров в сфере оплаты труда провозглашена в качестве одной из основных государственных гарантий по оплате труда.

Каждому работнику зарплата устанавливается индивидуально (трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда) и выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст. [135](http://www.glavbukh.ru/edoc/guid/3b041e13-622b-47ac-bb75-b2690ac64fe5), [136](http://www.glavbukh.ru/edoc/guid/3b041e13-622b-47ac-bb75-b2690ac64fe5) ТК РФ).

В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Главной (и пока единственной) такой мерой выступает индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация означает корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы. Это помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень снижения. Таким образом обеспечивается государственная защита покупательной способности заработной платы.

Еще одной гарантией по оплате труда работников, отнесенной к государственным, является ограничение оплаты труда в натуральной форме. Коллективным или трудовым договором может быть предусмотрена лишь частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной форме. Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами. При этом должны соблюдаться правила ст. 131 ТК РФ и Конвенции МОТ №95 «Об охране заработной платы» (1949 г.).

К государственным гарантиям ТК РФ относит и обеспечение регулярности выплаты заработной платы. Ст. 136 ТК РФ в соответствии со сложившейся традицией и требованиями Конвенции МОТ №95 устанавливает место и сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается регулярно не реже чем каждые полмесяца.

Задержка выплаты заработной платы признается серьезным нарушением трудовых прав работника и влечет неблагоприятные последствия как для работодателя, так и для его должностных лиц.

Суммы, причитающиеся работнику, должны выдаваться вовремя, - это одна из гарантий государства. Работодатель или его уполномоченные представители, допустившие задержку выплат и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность (включая уголовную) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами ([ст. 142 ТК РФ](http://www.glavbukh.ru/edoc/guid/3b041e13-622b-47ac-bb75-b2690ac64fe5)).

Также компаниям – работодателям надо учитывать, что, если они задержали выдачу заработной платы более чем на 15 дней, работник имеет право приостановить работу до выплаты всей задержанной суммы. О чем он должен известить работодателя письменно.

Не допускается приостановление работы: при аварийно-спасательных и противопожарных работах, работах по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, а также работниками, чьи трудовые обязанности непосредственно связаны с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление, тепло-, водо- и газоснабжение, связь, скорая и неотложная медпомощь).

В период приостановления работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Выйти на работу он обязан не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о его готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Еще одной гарантией по оплате труда выступает ограничение размеров налогообложения заработной платы. В соответствии со ст. 224 НК РФ налоговая ставка на заработную плату независимо от ее величины устанавливается в размере 13%. Кроме того, работникам для удовлетворения социально значимых потребностей предоставляются налоговые вычеты: стандартные, например, на каждого несовершеннолетнего ребенка (ст. 218 НК РФ); социальные, например, на оплату медицинских услуг или обучения (ст. 219 НК РФ); имущественные, например, на приобретение квартиры (ст. 220 НК РФ).

Также согласно [ст. 145.1](http://www.glavbukh.ru/edoc/guid/3b316588-1b09-4261-9c1b-19d9f760cc40) УК РФ устанавливается уголовная ответственность для руководителей за невыплату заработной платы, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности[[44]](#footnote-44).

Так уголовная ответственность наступает за задержку выдачи заработной платы, пособий и других выплат свыше двух месяцев. Наказание предусмотрено также за выплату зарплаты в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы[[45]](#footnote-45).

К работодателям -руководителям организаций добавили руководителей филиалов организаций, их представительств и иных обособленных структурных подразделений, которые также могут быть привлечены к уголовной ответственности за рассматриваемые преступления.

Таким образом, уголовно наказуемой является:

- частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пособий и иных установленных законом выплат;

- полная невыплата указанных сумм свыше двух месяцев или выплата зарплаты свыше двух месяцев в размере ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Основным органом, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, является Федеральная инспекция труда (ст. 354 ТК РФ). Порядок осуществления такого контроля закреплен гл. 57 ТК РФ.

Основные полномочия инспекторов труда определены ст. 357 ТК РФ. Они имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды (при наличии заключений государственной экспертизы условий труда) требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

- запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или деклараций о соответствии либо не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Следует учитывать, что многие полномочия инспекторов труда определены Конвенцией МОТ 1947 г. №81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» и Протоколом 1995 г. к ней, ратифицированными Российской Федерацией в 1998 г.[[46]](#footnote-46) Нормы международных договоров имеют приоритет перед нормами федеральных законов[[47]](#footnote-47). Поэтому, если нормы законов о защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля противоречат нормам Конвенции, применяется Конвенция.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Данное право подкреплено обязанностью работодателя, зафиксированной в ст. 22 ТК РФ, «обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности» и «выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в срок, установленный настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором»[[48]](#footnote-48).

Таким образом, в систему государственных гарантий по оплате труда [работников](http://legalquest.ru/trudovoe-pravo/osnovnye-trudovye-prava-i-obyazannosti-rabotnikov.html) включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.

**2.2 Ответственность работодателей за нарушение государственных гарантий в сфере оплаты труда**

В настоящее время предусмотрено несколько видов юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда. Она предусмотрена не только Трудовым кодексом, но и Гражданским кодексом РФ, Кодексом РФ об административных правонарушениях и Уголовным кодексом РФ.

С 1 января 2015 года меняются нормы КоАП РФ, касающиеся ответственности за нарушения норм трудового права. Вводится дифференциация нарушений, а также ужесточается ответственность работодателя и сотрудников, ответственных за работу с персоналом. Рассмотрим, какие новые составы правонарушений появились, при каких обстоятельствах велика вероятность их применения и как в целом эти изменения способны повлиять на ­деятельность организации и работу кадровиков.

Федеральный закон от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» вносит существенные изменения в ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, которая касается ответственности за ­нарушения норм трудового законодательства.

Проведем сравнительный анализ изменений законодательства об оплате труда.

Начнем с того, что меняется название ст. 5.27 КоАП РФ. В нынешней редакции заголовок такой: «Нарушение законодательства о труде и об охране труда», а новое название статьи - «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Нарушениям в сфере охраны труда с 01.01.2015 будет посвящена отдельная статья КоАП РФ – 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных ­законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации».

Предыдущая редакция ст. 5.27 КоАП имела две части: одна наказывала нарушителей ТК РФ в целом, без уточнения вида нарушений, а другая распространялась на «злостных» нарушителей, наказывая за повторные проступки[[49]](#footnote-49). Что это означало? Безответственность: ведь при обнаружении даже не одного нарушения виновник мог быть наказан не несколькими штрафами, а единым - в размере 30-50 тыс. руб. Скажем прямо, такая сумма для компаний, особенно крупных, не очень существенна.

Теперь новая редакция ст. 5.27 имеет целых пять частей, каждая из которых отводится для определенного нарушения:

- первая часть, как и раньше, говорит об «общей» ответственности за несоблюдение прав сотрудников;

- вторая касается нарушений за допуск гражданина к работе, осуществленный неуполномоченным на то представителем работодателя, в случае, если работник не прошел оформление должным образом;

- третья часть разъясняет ответственность фирмы, если та будет уклоняться от заключения трудового договора, или заключит его не по закону, или вместо трудового оформит гражданско-правовой договор с гражданином, не имеющим статуса ИП;

- четвертая и пятая части касаются ответственности за неоднократные нарушения, перечисленные выше.

Следует обратить внимание и на то, что ст. 5.27 в новой редакции охватывает нарушения как норм трудового законодательства (к которому, в соответствии со ст. 5 ТК РФ, относятся ТК РФ, федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права), так и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (например, постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 №69 «Обутверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»).

Так ст. 5.27 в новой редакциипредусмотрено три дифференцированных состава нарушений норм трудового права. В нынешней редакции ст. 5.27 состав правонарушения сформулирован общими словами, без конкретики: нарушение законодательства о труде и охране ­труда. Соответственно, и наказание сейчас не зависит от ­характера нарушения.

Теперь отдельно выделено следующее нарушение - фактическое допущение сотрудника к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем[[50]](#footnote-50).

Сразу отметим, что данный состав правонарушения корреспондирует с обязанностью работодателя признать трудовые отношения, если работник был допущен к работе без заключения трудового договора, а также с последствиями фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицо. Таким последствия были установлены новой ст. 67.1 ТК РФ, которая была введена в Трудовой кодекс Законом №421-ФЗ[[51]](#footnote-51). Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Если работодатель не оформил с работником трудовой договор письменно, он считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении к работе работодатель обязан оформить с новичком трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня допущения к работе.

Итак, согласно ст. 67.1 ТК РФ, если физическое лицо было фактически допущено к работе сотрудником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми (то есть заключить с этим лицом трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

И если сотрудник осуществит фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, он может быть привлечен к материальной ответственности (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).Нарушением, наказываемым по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, будет являться ситуация, когда работодатель (его уполномоченные представители) был не в курсе приема нового сотрудника и отказывается признать отношения между лицом, фактически допущенным к работе, трудовыми, то есть не заключает с этим лицом трудовой договор. Для гражданина установлен штраф от 3000 до 5000 рублей, для должностного лица – от 10 000 до 20 000 рублей.

Отметим, что и непосредственно в ТК РФ установлены последствия неправомерного фактического допуска сотрудника к работе. Такому сотруднику работодатель обязан оплатить фактически отработанное время, а работник, осуществивший фактическое допущение к работе, несет перед работодателем в том числе материальную ответственность[[52]](#footnote-52).

Так кто же имеет право допускать работников (являющихся «работниками» весьма условно, поскольку работодатель отказывается признать трудовые отношения с ними) к работе? На данный вопрос отвечает п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Так, представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с данным лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Соответственно, иные лица, не попадающие в перечисленные категории представителей работодателя, не могут допускать кого-либо к работе. Но порой возникают ситуации, когда работник организации, не обладающий ­полномочиями по приему на работу, допускает к работе сотрудников.

Например, начальник производственного цеха, не согласовав с отделом кадров увеличение штата сотрудников своего подразделения, допустил к работе дополнительных специалистов: выделил им рабочие места, предоставил спецодежду и т.п. Такое может происходить даже не столько по умыслу начальника производственного цеха или иного аналогичного работника, сколько из-за недостатка коммуникаций и дисциплины. Так, начальник цеха устно обсудил с кадровиками необходимость найма дополнительных людей в цех и посчитал это достаточным. Кадровик же, обсуждая данный вопрос с директором предприятия, не получила от него согласия, поскольку директор не видел нужды в дополнительных сотрудниках.

Еще более курьезным будет выглядеть случай, когда не начальник цеха, а обычный сотрудник (например, оператор производственной линии), увидев, что кто-то из коллег уволился, пригласит на его место своего друга. После чего кадровик будет удивляться такому «проявлению инициативы» уже не в одиночку, а вместе с начальником цеха, обнаружившего на месте выбывшего работника нового человека, с ­которым трудовой договор заключать не собирались.

Может возникнуть и другая ситуация. Например, директор компании находится в отпуске или в командировке. В это время заместитель директора, у которого полномочия по приему новых работников отсутствуют, но, исходя из своего статуса, он полагает само собой разумеющимся наличие таких полномочий (да и раньше могла складываться ситуация, когда директор одобрял нанятых заместителем людей), по личным мотивам допускает к работе сотрудника. Директор же впоследствии выражает свой протест и не одобряет кандидатуру нового сотрудника.

Законом №421‑ФЗ внесены некоторые изменения и в порядок привлечения к административной ответственности. В частности увеличен срок давности.Если раньше срок давности привлечения к ответственности за нарушения трудового законодательства составлял два месяца, то теперь он составляет один год[[53]](#footnote-53).

Таким образом, в вышеописанных ситуациях к административной ответственности могут быть привлечены начальник цеха, заместитель директора и оператор производственной линии. Вопрос в том, кто из них будет привлечен как гражданин, а кто – как должностное лицо. В контексте КоАП РФ (примечание к ст. 2.4) должностным лицом является работник организации, выполняющий организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции. Исходя из чего, делаем вывод, что начальник цеха и заместитель директора будут оштрафованы как должностные лица, а оператор производственной линии – как гражданин.

Возникает вопрос и о том, как может быть обнаружено нарушение. По логике норма защищает права работодателя от действий неуполномоченных лиц принимать новый персонал. Но выявить данное нарушение и привлечь к ответственности должностное лицо либо гражданина может государственная трудовая инспекция (ГИТ). Соответственно, работодателю придется сообщить туда об этом нарушении. Сложно представить такую ситуацию, поскольку вряд ли кадровику, юристу или директору предприятия захочется лишний раз привлекать внимание контролирующих органов. К тому же сама ситуация свидетельствует о недостатке контроля за процессами в организации, и вряд ли стоит это демонстрировать трудовой инспекции, которая может обнаружить и другие нарушения. Для этого в помощь работодателю дана ст. 67.1 ТК РФ, в соответствии с которой провинившегося сотрудника, осуществившего фактический допуск к работе, можно привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности.

Более вероятна ситуация, когда сотрудник, допущенный к работе неуполномоченным лицом и встретивший затем отказ работодателя признать трудовые отношения, обратится с жалобой в ГИТ. Вот тут уже проверки инспекции не избежать. В данном случае задача работодателя – доказать, что у лиц, допустивших несостоявшегося сотрудника к работе, не было на это полномочий.

Кроме этого, ст. 19.5 «Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), муниципальный контроль» КоАП РФ была дополнена ч. 23, согласно которой невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 000 до 50 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц – от 100 000 до 200 000 руб.

В силу абз. 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении надзора за соблюдением трудового законодательства имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, о привлечении виновных в указанных нарушенияхк дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 17 Федерального закона №294‑ФЗ в случае выявления при проверке нарушений юридическим лицом обязательных требований должностные лица органа государственного (муниципального) контроля (надзора) в пределах своих полномочий обязаны выдать юридическому лицу предписание об устранении выявленных нарушений с указанием сроков их устранения[[54]](#footnote-54).Если работодатель не согласен с предписанием, он может его обжаловать в суд в течение десяти дней со дня получения.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что установлена дифференциация нарушений норм трудового права, а также усилена ответственность работодателя и сотрудников, ответственных за работу с персоналом.Что касается размеров ответственности, она не очень разнообразна: на индивидуальных предпринимателей налагается штраф 1-40 тыс. руб. (ранее максимальная сумма составляла 5 тыс. руб.), а юридических лиц - 30-200 тыс. руб. (ранее - 50 тыс. руб.). А за повторяющееся нарушение возможна даже дисквалификация виновника-должностного лица на срок от года до трех.В связи с этим следует провести разъяснительную работу с руководителями подразделений о недопустимости своевольного допуска к работе новых сотрудников (возможно, приняв для этого локальный нормативный акт, регулирующий вопросы приема на работу в конкретную компанию), отрегулировать процессы приема новых сотрудников, чтобы не создавались условия для правонарушения по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

заключение

Заработная плата является институтом, всесторонне охраняемым государством с помощью установления законодательным путем различных гарантий по оплате труда работников. В число таких гарантий входят установление минимального размера оплаты труда (ст.ст. 133 и 134 ТК РФ), ограничение оплаты труда в неденежной форме (ст. 131 ТК РФ); государство гарантирует принятие мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ); устанавливает ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы (ст. 137, 138 ТК РФ); гарантирует обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности (ст. 2, 134 Федерального закона от 26 октября 2002 г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)») и иные гарантии, полный перечень которых приведен в ст. 130 ТК РФ.

К базовым параметрам заработной платы следует отнести: величину и структуру минимального размера оплаты труда (МРОТ) и прожиточного минимума (ПМ), их соотношение между собой, со средней заработной платой в экономике; порядок и периодичность индексации заработной платы; необлагаемый минимум заработной платы.

По общим правилам величину МРОТ не принято разграничивать в соответствии со сферами деятельности, несмотря на то, что такое положение вещей законом не запрещено. Но в силу того, что данная величина значительно ниже установленного значения прожиточного минимума для трудового населения, в некоторых регионах местные власти нашли выход из сложившегося положения, тем самым увеличив уровень жизни граждан для своего региона.

Трудовой кодекс устанавливает, что повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, поскольку их рост влечет повышение стоимости жизни и, соответственно, частично обесценивает заработную плату, которую необходимо корректировать с учетом увеличивающегося прожиточного минимума.Индексация представляет собой установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен.

Судебная практика по делам о взыскании не выплаченной своевременно заработной платы исходит из того, что в случае удовлетворения иска применяется индекс роста МРОТ, если за период задержки выплаты заработной платы МРОТ повышался в централизованном порядке. В случаях, когда за этот период МРОТ в централизованном порядке не изменялся, суды применяют индекс роста потребительских цен.

Перечень оснований для удержаний из заработной платы сотрудника по инициативе работодателя является закрытым, то есть работодатель не вправе самостоятельно устанавливать дополнительные основания. Так, удержание различных штрафов (за опоздание, за курение и т.п.) из зарплаты работников является незаконным. И даже закрепление таких штрафов в трудовых договорах и локальных нормативных актах не делает их законными. Максимум что работодатель может применить в такой ситуации - меры дисциплинарной ответственности, например, замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям. Однако штраф не относится к мерам дисциплинарной ответственности, соответственно, основания для его удержания из заработной платы сотрудника отсутствуют. Более того, производя незаконные удержания, работодатель сам может быть оштрафован за нарушение законодательства о труде

С 1 января 2015 года меняются нормы КоАП РФ, касающиеся ответственности за нарушения норм трудового права. Вводится дифференциация нарушений, а также ужесточается ответственность работодателя и сотрудников, ответственных за работу с персоналом. Федеральный закон от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» вносит существенные изменения в ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, которая касается ответственности за ­нарушения норм трудового законодательства.

В связи с этим следует провести разъяснительную работу с руководителями подразделений о недопустимости своевольного допуска к работе новых сотрудников (возможно, приняв для этого локальный нормативный акт, регулирующий вопросы приема на работу в конкретную компанию), отрегулировать процессы приема новых сотрудников, чтобы не создавались условия для правонарушения по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Библиографический список

1. Конституция (Основной закон) Российской Федерации [Текст]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. – М.: Проспект, 2003. – 96 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Российская газета. №256. 31.12.2001.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 №195-ФЗ (в ред. от 13.07.2015) // Собрание законодательства РФ. 2015. №1.
4. Федеральный закон от 11.04.1998 №58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» // Российская газета. 16 апреля 1998 г. №74.
5. Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изм. и доп. от 01.12.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 26 июня 2000 г. №26. Ст. 2729.
6. Федеральный закон от 22.06.2007 №116-ФЗ (ред. от 06.04.2015) «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части изменения способа выражения денежного взыскания, налагаемого за административное правонарушение» // Налоговый вестник: комментарии к нормативным документам для бухгалтеров. 2014. №10. С. 14-21.
7. Федеральный закон от 24.10.1997 №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (ред. от 27.05.2000) // Российская газета. №1110. 27.12.2000. Ст. 1.
8. Федеральный закон от 03.12.2012 №233-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2012. №1.
9. Федеральный закон от 23 декабря 2010 г. №382-ФЗ «О внесении изменения в статью 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 27 декабря 2010 г. №293.
10. Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. №408-ФЗ «О внесении изменения в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // Российская газета. 2 декабря 2014 г. №6547.
11. Федеральный закон от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. 31 декабря 2013 г. №249.
12. Постановление Правительства РФ от 04.06.2015 №545 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за I квартал 2015 г.» // Собрание законодательства Российской Федерации. 8 июня 2015 г. №23. Ст. 3340.
13. Постановление Правительства РФ от 30.11.2015 №1291 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2015 г.» // Российская газета. 1 декабря 2015 г. №22.
14. Абрамова О.В. Подведомственность дел, возникших из трудовых правоотношений. Комментарий судебной практики. // Юридическая литература. 2015. №3. С. 17-20.
15. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2013 по делу №11-37421/2013 «Трудовым законодательством не предусмотрено взыскание с работника в судебном порядке задолженности за неотработанные дни отпуска в случае, если у работника не имеется причитающихся к выплате при увольнении сумм или их недостаточно» [Электронный ресурс] // Правовая система «Консультант Плюс». URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=781123 (дата обращения) 02.11.2015)
16. Бессонов Ю.П. Трудовой кодекс в вопросах и ответах. – М. Ось-89, 2013. – 24 с.
17. Вишневская Н.Т. Рынок труда в 21 веке. Основные тенденции // Труд за рубежом. 2012. №2. С. 3.
18. Волгин Н. Мотивационная основа эффективного труда / Н. Волгин, Е. Валь // Человек и труд. 2011. №4. С. 66-68.
19. Выхорь Е.А. Государственные гарантии по оплате труда // Кадровый вопросы. 2012. №10. С. 41-47.
20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: КОНТРАКТ-ИНФРА-М, 2012. – 130 с.
21. Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 395 с.
22. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года (утв. Президиумом ВС РФ 05.02.2014) [Электронный ресурс] // Правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_158663/ (дата обращения) 02.11.2015)
23. Обзор практики рассмотрения гражданских дел мировыми судьями Красноярского края и апелляционной практики районных судов (утв. Красноярским краевым судом 07.08.2014) // Юридическая литература. 2014. №12. С. 13-16.
24. Оплата труда работников: зарплата, премии, надбавки, другие выплаты, налогообложение: разъяснения, советы и рекомендации налогового консультанта, к.э.н., доцента М.А. Климовой / комментарии М.А. Климовой; отв. ред. Т.В. Кузнецов. – М.: Российская газета. 2014. – 208 с.
25. Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2014 1707-0 «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Петербургский правовой портал. URL: http://ppt.ru/newstext.phtml?id=80969 (дата обращения) 01.11.2015)
26. Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2010 №913-0-0 «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Правовая система «Гарант». URL: http://base.garant.ru/1795990/ (дата обращения) 01.11.2015)
27. Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2012 №59-В11-17 «В иске о возмещении ущерба, причиненного работником, отказано правомерно, так как работодателем при исчислении сумм, причитающих ответчику при увольнении, счетных (арифметических) ошибок не было допущено; наличие виновных и недобросовестных действий со стороны ответчика не установлено» [Электронный ресурс] // Правовая система «Консультант Плюс». URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=ARB&n=249802&req=doc (дата обращения) 02.11.2015)
28. Определение Верховного Суда РФ от 14.03.2014 №19-КГ13-18 «О взыскании задолженности» [Электронный ресурс] // Правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=386113> (дата обращения) 02.11.2015)
29. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения: Практ. пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: Юрайт-Издат, 2007. С. 35.
30. Пидлужная Н. Заработная плата: с чего начинается… индексация// Бухгалтерия. 2015. №1-2. С.77.
31. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19.04.2010 №1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим днем» [Электронный ресурс] // Правовая система «Гарант». URL: <http://base.garant.ru/12176059/> (дата обращения) 01.11.2015)
32. Письмо Роструда от 09.08.2007 №3044-6-0 «Непотраченные командировочные» [Электронный ресурс] // Законодательная база Российской Федерации. URL: http://zakonbase.ru/content/base/110285/ (дата обращения) 02.11.2015)
33. Письмо Роструда от 26.09.2012 №ПГ/7156-6-1 «Об удержании из заработной платы работника денежных средств для целей погашения кредита при наличии волеизъявлении самого работника» [Электронный ресурс] // Учет. Налоги. Право. URL: http://e.gazeta-unp.ru/npd-doc.aspx?npid=902377812&npmid=99 (дата обращения) 02.11.2015)
34. Письмо Роструда от 01.10.2012 №1286-6-1 «О понятии счетной арифметической ошибки» [Электронный ресурс] // Правовая система «Гарант». URL: http://base.garant.ru/70254256/ (дата обращения) 02.11.2015)
35. Политика доходов и качество жизни населения: Учебное пособие / Под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2013. С. 52.
36. Рахманова С.Ю. Зарплата от А до Я. Юридические аспекты // Человек и труд. 2013. №4. С. 45.
37. Рахманова С.Ю. Оплата труда. Юридические аспекты // Управление персоналом. 2015. №1. С. 43-46.
38. Раянов М.Ф. Минимальный размер оплаты труда [Электронный ресурс]. URL: http://regforum.ru/posts/527\_sledim\_za\_trehstoronnimi\_soglasheniyami\_po\_mrot/ (дата обращения 30.10.2015)
39. Руденко Н.С. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы // Человек и труд. 2014. №2. С. 63-68.
40. Руденко Н.С. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы // Человек и труд. 2015. №3. С. 61-66.
41. Саликова Н.М. Об ответственности работодателя за нарушение законодательства об оплате труда // Кадровая политика. 2014. №3. С. 10-16.
42. Сидорова Е.С. Заработная плата: практическое руководство. – М.: Владос, 2014. – 294 с.
43. Силко И.Г. Ответственность за нарушение трудового законодательства // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2015. №4. С. 9-13.
44. Симонов Н.В. Системы и формы оплаты труда: правовые основы, практика применения // Справочник кадровика. 2013. №2. С. 33-40.
45. Ткаченко А.А. Занятость и экономика: политика государства в условиях рыночной экономики. – М.: Инфограф, 2014. – 275 с.
46. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Проспект, 2014. С. 139
47. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: // [http://www.gks.ru/](http://web.snauka.ru/goto/http:/www.gks.ru/) (дата обращения 30.10.2015)
48. Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников: учебное пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. - М: «Дашков и К», 2011. С. 33.
49. Федченко А.А. Минимальная зарплата как социальная гарантия и элемент системы оплаты труда // Человек и труд. 2011. №9. С. 11-19.
50. Широкова Л.Н. Минимальный размер оплаты труда: региональный аспект // Вестник НИИ труда и социального страхования. 2014. №1. С. 15.

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |

1. Рахманова С.Ю. Зарплата от А до Я. Юридические аспекты // Человек и труд. 2013. №4. С. 45. [↑](#footnote-ref-1)
2. Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников: учебное пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. - М: «Дашков и К», 2011. С. 33. [↑](#footnote-ref-2)
3. Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изм. и доп. от 01.12.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 26 июня 2000 г. №26. Ст. 2729. [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Российская газета. №256. 31.12.2001 [↑](#footnote-ref-4)
5. Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изм. и доп. от 01.12.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 26 июня 2000 г. №26. Ст. 2729. [↑](#footnote-ref-5)
6. Вишневская Н.Т. Рынок труда в 21 веке. Основные тенденции // Труд за рубежом. 2012. №2. С. 3. [↑](#footnote-ref-6)
7. Федеральный закон от 22.06.2007 №116-ФЗ (ред. от 06.04.2015) «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части изменения способа выражения денежного взыскания, налагаемого за административное правонарушение» // Налоговый вестник: комментарии к нормативным документам для бухгалтеров. 2014. №10. С. 14-21. [↑](#footnote-ref-7)
8. Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. №408-ФЗ «О внесении изменения в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»// Российская газета. №6547. 02.12.2014 [↑](#footnote-ref-8)
9. Раянов М.Ф. Минимальный размер оплаты труда[Электронный ресурс]. URL:http://regforum.ru/posts/527\_sledim\_za\_trehstoronnimi\_soglasheniyami\_po\_mrot/ (дата обращения 30.10.2015) [↑](#footnote-ref-9)
10. Широкова Л.Н. Минимальный размер оплаты труда: региональный аспект // Вестник НИИ труда и социального страхования. 2014. №1. С. 16. [↑](#footnote-ref-10)
11. Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. №408-ФЗ «О внесении изменения в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»// Российская газета. №6547. 02.12.2014 [↑](#footnote-ref-11)
12. Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. №408-ФЗ «О внесении изменения в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»// Российская газета. №6547. 02.12.2014 [↑](#footnote-ref-12)
13. Руденко Н.С. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы // Человек и труд. 2015. №3. С. 61. [↑](#footnote-ref-13)
14. Руденко Н.С. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы // Человек и труд. 2015. №3. С. 64. [↑](#footnote-ref-14)
15. Политика доходов и качество жизни населения: Учебное пособие / Под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2013. С. 52. [↑](#footnote-ref-15)
16. Федеральный закон от 24.10.1997 №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (ред. от 27.05.2000) // Российская газета. №1110. 27.12.2000. Ст. 1. [↑](#footnote-ref-16)
17. Федеральный закон от 03.12.2012 №233-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2012. №1. [↑](#footnote-ref-17)
18. Постановление Правительства РФ от 30.11.2015 №1291 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2015 г.» // Российская газета. 1 декабря 2015 г. №22. [↑](#footnote-ref-18)
19. Руденко Н.С. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы // Человек и труд. 2015. №3. С. 64. [↑](#footnote-ref-19)
20. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения: практ. пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: Юрайт-Издат, 2007. С. 35. [↑](#footnote-ref-20)
21. Пидлужная Н. Заработная плата: с чего начинается… индексация// Бухгалтерия. 2015. №1-2. С.77. [↑](#footnote-ref-21)
22. Абрамова О.В. Подведомственность дел, возникших из трудовых правоотношений. Комментарии судебной практики. Вып. 11 / Под ред. К.Б. Ярошенко // Юридическая литература. 2015. С. 21. [↑](#footnote-ref-22)
23. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19.04.2010 №1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим днем» [Электронный ресурс] // Правовая система «Гарант». URL: <http://base.garant.ru/12176059/> (дата обращения) 01.11.2015) [↑](#footnote-ref-23)
24. Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2010 №913-0-0 «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Правовая система «Гарант». URL: http://base.garant.ru/1795990/ (дата обращения) 01.11.2015) [↑](#footnote-ref-24)
25. Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2014 1707-0 «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Петербургский правовой портал. URL: http://ppt.ru/newstext.phtml?id=80969 (дата обращения) 01.11.2015) [↑](#footnote-ref-25)
26. Обзор практики рассмотрения гражданских дел мировыми судьями Красноярского края и апелляционной практики районных судов (утв. Красноярским краевым судом 07.08.2014) // Юридическая литература. 2014. №12. С. 13-16. [↑](#footnote-ref-26)
27. Абрамова О.В. Подведомственность дел, возникших из трудовых правоотношений. Комментарий судебной практики. // Юридическая литература. 2015. №3. С. 17-20. [↑](#footnote-ref-27)
28. Абрамова О.В. Подведомственность дел, возникших из трудовых правоотношений. Комментарий судебной практики. // Юридическая литература. 2015. №3. С. 20. [↑](#footnote-ref-28)
29. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 №195-ФЗ (в ред. от 13.07.2015) // Собрание законодательства РФ. 2015. №1. [↑](#footnote-ref-29)
30. Ст. 137 ТК РФ [↑](#footnote-ref-30)
31. Ст. 192 ТК РФ [↑](#footnote-ref-31)
32. Письмо Роструда от 26.09.2012 №ПГ/7156-6-1 «Об удержании из заработной платы работника денежных средств для целей погашения кредита при наличии волеизъявлении самого работника» [Электронный ресурс] // Учет. Налоги. Право. URL: http://e.gazeta-unp.ru/npd-doc.aspx?npid=902377812&npmid=99(дата обращения) 02.11.2015) [↑](#footnote-ref-32)
33. Ст. 129 ТК РФ [↑](#footnote-ref-33)
34. Ст. 138 ТК РФ [↑](#footnote-ref-34)
35. Ст. 137. ч. 3 ТК РФ [↑](#footnote-ref-35)
36. Письмо Роструда от 09.08.2007 №3044-6-0 «Непотраченные командировочные» [Электронный ресурс] // Законодательная база Российской Федерации. URL: http://zakonbase.ru/content/base/110285/ (дата обращения) 02.11.2015) [↑](#footnote-ref-36)
37. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Проспект, 2014. С. 139. [↑](#footnote-ref-37)
38. Письмо Роструда от 01.10.2012 №1286-6-1 «О понятии счетной арифметической ошибки» [Электронный ресурс] // Правовая система «Гарант». URL: http://base.garant.ru/70254256/ (дата обращения) 02.11.2015) [↑](#footnote-ref-38)
39. Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2012 №59-В11-17 «В иске о возмещении ущерба, причиненного работником, отказано правомерно, так как работодателем при исчислении сумм, причитающих ответчику при увольнении, счетных (арифметических) ошибок не было допущено; наличие виновных и недобросовестных действий со стороны ответчика не установлено» [Электронный ресурс] // Правовая система «Консультант Плюс». URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=ARB&n=249802&req=doc (дата обращения) 02.11.2015) [↑](#footnote-ref-39)
40. Определение Верховного Суда РФ от 14.03.2014 №19-КГ13-18 «О взыскании задолженности» [Электронный ресурс] // Правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=386113> (дата обращения) 02.11.2015);Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2013 по делу №11-37421/2013 «Трудовым законодательством не предусмотрено взыскание с работника в судебном порядке задолженности за неотработанные дни отпуска в случае, если у работника не имеется причитающихся к выплате при увольнении сумм или их недостаточно» [Электронный ресурс] // Правовая система «Консультант Плюс». URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=781123 (дата обращения) 02.11.2015) [↑](#footnote-ref-40)
41. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года (утв. Президиумом ВС РФ 05.02.2014)[Электронный ресурс] // Правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_158663/ (дата обращения) 02.11.2015) [↑](#footnote-ref-41)
42. Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Ст. 1 [↑](#footnote-ref-42)
43. Постановление Правительства РФ от 04.06.2015 №545 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за I квартал 2015 г.» // Собрание законодательства Российской Федерации. 8 июня 2015 г. №23. Ст. 3340. [↑](#footnote-ref-43)
44. Федеральный закон от 23 декабря 2010 г. №382-ФЗ «О внесении изменения в статью 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 27 декабря 2010 г. №293. [↑](#footnote-ref-44)
45. Там же. Ст. 145.1 примечание [↑](#footnote-ref-45)
46. Федеральный закон от 11.04.1998 №58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» // Российская газета. 16 апреля 1998 г. №74. [↑](#footnote-ref-46)
47. ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации [↑](#footnote-ref-47)
48. ст. 22 ТК РФ [↑](#footnote-ref-48)
49. Силко И.Г. Ответственность за нарушение трудового законодательства // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2015. №4. С. 8-13. [↑](#footnote-ref-49)
50. ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ в редакции, действующей с 01.01.2015 [↑](#footnote-ref-50)
51. # Федеральный закон от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. 31 декабря 2013 г. №249.

    [↑](#footnote-ref-51)
52. ст. 67.1 ТК РФ [↑](#footnote-ref-52)
53. ст. 4.5 КоАП РФ [↑](#footnote-ref-53)
54. п. 1 ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 26.12.2008 №294‑ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [↑](#footnote-ref-54)