

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт

Кафедра трудового и экологического права

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

подпись      инициалы, фамилия

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

---

код – наименование направления

**Некоторые аспекты реализации права на справедливую оплату труда**

Руководитель \_\_\_\_\_ кандидат юр.наук, доцент С.П.Басалаева

подпись, дата

должность, ученая степень

инициалы, фамилия

Выпускник \_\_\_\_\_

подпись, дата

Т.Н.Балаганская

инициалы, фамилия

Красноярск 2017

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Право на вознаграждение за труд.....	8
1.1. Международно-правовые и конституционные основы права на вознаграждение за труд .....	8
1.2. Содержание права на вознаграждение за труд в трудовом праве РФ .....	17
1.3. Понятие справедливой заработной платы.....	20
Глава 2. Государственные гарантии реализации права на вознаграждение за труд в трудовых правоотношениях .....	24
2.1. Недопущение дискриминации при оплате труда: равная оплата за равный труд.....	24
2.2. Минимальный размер оплаты труда .....	27
2.3. Индексация заработной платы.....	39
Заключение.....	57
Список литературы и источников .....	64

## Введение

Принцип справедливости как общеправовой принцип права пронизывает правовые явления, всю правовую систему, а, следовательно, и отношения по оплате труда. Результатом воплощения требований справедливости в оплате труда, а также механизме правового регулирования выступает справедливая заработная плата. Оценить трансформацию труда в денежный эквивалент посредством требований справедливости можно только посредством полученных результатов. Если он является справедливым, то и заработная плата работника тоже будет справедливой.

Мировое сообщество не сразу осознало недостаточность провозглашения только права на заработную плату, труд, свободу труда. Справедливая оплата труда как основание для полноценного существования человека в современном обществе пережило множество кризисов прежде своего признания.

Основным законом России охраняются труд и здоровье людей, а также устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Конституция РФ провозглашает право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Размер вознаграждения не должен быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Заработная плата, выполняя социальное и экономическое назначение, выступает в качестве непосредственного интереса наемных работников, работодателей, а также государства. Государство заинтересовано в росте благосостояния населения посредством установления высокой оплаты труда. Работодатели благодаря стимулированию высокой эффективности труда, содействию рациональному использованию ресурсов, увеличивают прибыль организации.

Постоянный рост заработной платы интересен для работника тем, что она должна соответствовать стоимости товаров и услуг, которые необходимы

для удовлетворения потребностей работника и его семьи. Назначение заработной платы с экономической точки зрения заключается в повышении эффективности производства. Социальное назначение заключается в увеличении достатка людей.

Организации, как правило, самостоятельно выбирают различные системы оплаты труда для своих работников. Часто допускаются нарушения трудового законодательства, которые влекут нарушение прав и законных интересов работников, и, как следствие, противостояние их с работодателями. Кроме того, формы организации заработной платы носят малоэффективный характер, а также недостаточно стимулируют работников реализовывать свои возможности. Эти факторы негативно сказываются на конкурентоспособности предприятий. Оплата труда выступает одним из основных аспектов социально-экономической жизни государства, коллектива и отдельного работника. Именно этими обстоятельствами обуславливается актуальность рассматриваемой темы.

Объектом работы выступают общественные отношения, складывающиеся в связи со справедливой оплатой труда работников.

Предмет исследования – законодательство Российской Федерации, материалы судебной практики, а также система научных взглядов и теоретические концепции реализации права на справедливую оплату труда.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в осуществлении комплексного анализа проблем оплаты труда.

Исходя из поставленной цели работы, необходимо решить несколько задач:

- раскрыть понятийный аппарат рассматриваемой темы;
- обозначить теоретические проблемы правового регулирования вознаграждения за труд и изучить основные подходы их решения;
- выявить основные источники законодательного регулирования оплаты труда российского и международного масштаба;
- раскрыть государственные гарантии оплаты труда;

- описать тенденции реформирования правового регулирования отношений по справедливой оплате труда.

Методологической основой исследования являются общенаучный диалектический метод познания, а также частнонаучные методы изучения правовых явлений: формально-логические, конкретно-исторический, системный, историко-правовой, сравнительно-правовой, технико-юридический и другие.

Теоретической основой дипломной работы составили учебные и методические пособия по трудовому праву, комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. Кроме того, мы опирались на научные труды Егоршина А.П., Травина В.В., Пастухова А.А., Наумова А.И., Крылова Э.И., Елизарова Ю.Ф., Власова Е.И., Савицкой Г.В., Шеремета А.Д., Канунникова С.А., Канунникова А.Б. Также в качестве основы для написания работы выступили исследования Мещерякова Т.Р., Федорова М.С., Кириллова О.Г. и других ученых.

Источниками информации для написания дипломной работы стали также книги, материалы Интернет-сайтов, научные статьи.

Положения, раскрываемые в работе:

1. Изучение сущности правового регулирования оплаты труда позволяет изучить понятие и основные признаки заработной платы, а также рассмотреть методы правового регулирования заработной платы.

2. Анализ проблем правоприменительной практики по поводу защиты прав на справедливую оплату труда позволяет выявить практические проблемы защиты прав работников на оплату труда.

3. Важнейшим вопросом государственного регулирования выступает вопрос обеспеченности прав и свобод человека и гражданина. Сегодня в области теории прав и свобод человека наблюдается некоторый прогресс.

4. Способы защиты трудовых прав не всегда являются эффективными, поэтому предлагаются меры по укреплению их охраны и защиты.

5. Существует необходимость проведения преобразований в сфере регулирования трудовых правоотношений по оплате труда субъектов трудового права.

Новизна и теоретическая значимость исследования заключается в нахождении действенных выводов и положений о правовом фундаменте оплаты труда согласно современному российскому трудовому законодательству.

Практическая новизна работы определяется тем, что ее результаты могут быть использованы на лекционных курсах и на семинарских занятиях в учебных заведениях. Происходит выявление особенностей правового регулирования трудовых отношений, а также формулирование предложений по совершенствованию действующего законодательства.

Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, которые объединяют шесть параграфов, заключения, списка литературы и источников.

Во введении мы обосновали тему работы, сформулировали цель и поставили необходимые задачи. Кроме того, определили объект, предмет исследования, а также обозначили ряд проблем.

В первой главе исследования раскрывается вопрос международно-правового регулирования института оплаты труда, приводятся источники правового регулирования. Кроме того, описываются и конституционные основы права на вознаграждение за труд. Раскрывается понятие справедливой оплаты труда.

Во второй главе раскрывается содержание и сущность государственных гарантий реализации права на вознаграждение за труд. При этом делается акцент на недопущении дискриминации при осуществлении оплаты труда. Раскрывается проблема минимального размера заработной

платы, его назначение. А также рассматриваются вопросы индексации заработной платы, механизм и порядок ее осуществления, а также проблемы реализации индексации на практике.

В заключении приводятся основные выводы работы, охватывающие общее положение дел в сфере вознаграждения за труд, перемены, которые произошли в рассматриваемой сфере в последнее время, а также ближайшие перспективы института оплаты труда.

## **Глава 1. Право на вознаграждение за труд**

### **1.1. Международно-правовые и конституционные основы права на вознаграждение за труд**

Помимо российского законодательства для регулирования трудовых отношений большое значение имеют международные правовые нормы, которые вырабатываются на основе изучения, обобщения и тщательного отбора наиболее ценных и универсально значимых национальных норм.

Конституция Российской Федерации предусматривает, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

К таким международным договорам относятся Конвенции Международной организации труда (МОТ), выражающие ее позицию по широкому кругу социально-трудовых проблем и являющиеся международными стандартами труда, т.е. нормами, обязательное применение которых обеспечивает соблюдение основных прав и свобод граждан в сфере труда и их защиту.

Конституция Российской Федерации (часть 4 статьи 15) предусматривает, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Статья 10 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), развивая смысл этой конституционной нормы, несколько изменена: «если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (в Конституции указаны



только законы), применяются правила международного договора». Реализация данного положения означает, что нормы международного права следует рассматривать как нормы прямого действия, которые должны применяться всеми государственными органами, включая суды. При обосновании своих требований как граждане, так и юридические лица могут ссылаться на нормы международного права.

В ч. 4 ст. 15 Конституции РФ перечисляются разные виды международных правил, которые могут пополнять российскую правовую систему и становиться ее составной частью при соблюдении соответствующих условий, установленных национальными и международными нормами. К международным правилам относятся положения, содержащиеся в актах международных организаций или их специализированных учреждений, в которых отражены общепризнанные принципы и (или) нормы международного права, а также в международных договорах, заключенных Россией.

Конвенции МОТ регулируют различные трудовые и социальные вопросы, в том числе и проблемы, касающиеся заработной платы работников.

Конвенции МОТ по вопросам, связанным с заработной платой можно разделить на две группы. Первая группа регулирует общие положения о заработной плате, к ней можно отнести:

А). Конвенция № 26 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы.

Б). Конвенция № 95 1949 года об охране заработной платы.

В). Конвенция № 100 1951 года о равном вознаграждении.

Г). Конвенция № 131 1970 года об установлении минимальной заработной платы.

Д). Конвенция № 173 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя.

Вторая группа Конвенций регулирует частные отраслевые вопросы, к ним относятся:

А). Конвенция № 76 1946 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа.

Б). Конвенция № 93 (пересмотренная) 1949 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа.

В). Конвенция № 99 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве.

Конвенции МОТ, как и иные международные договоры, приобретают юридическую силу после их ратификации. Российская Федерация после распада Советского Союза стала его правопреемницей по всем ратифицированным международным соглашениям (1919–1991 г.г.). Если международным договором России, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и другими актами, содержащими нормы трудового права, суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 ГПК РФ).

В настоящее время Российской Федерацией ратифицировано 70 конвенций МОТ. И только две из них, относятся к вопросу регулирования заработной платы: Конвенция № 95 1949 года об охране заработной платы и Конвенция № 173 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя.

В 1961 году Указом Президиума Верховного Совета СССР ратифицирована Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы». Согласно ст.1 Конвенции № 95 под заработной платой понимается, «независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить, в силу письменного или устного договора о найме услуг, трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо

должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны, либо должны быть оказаны».

В ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

По мнению Н. Лютова, профессора Московской государственной юридической академии им. О.Е. Кутафина, «при внешней схожести определений, налицо и существенная разница между внутренним российским законодательством и Конвенцией № 95. В Конвенции речь идет не только об оплате выполненной работы, но и об оплате работы, которая должна быть выполнена.

Таким образом, заработная плата, согласно Конвенции № 95, должна выплачиваться в полном объеме даже в случае простоя по вине работодателя, однако по действующему ТК РФ простой по вине работодателя оплачивается в размере лишь двух третей средней заработной платы работника (часть 1 ст.157 ТК РФ) и двух третей должностного оклада при простое по независящим от сторон трудового договора обстоятельствам (часть 2 ст. 157 ТК РФ)».<sup>1</sup>

Также Н. Лютов отметил неполное соответствие российского законодательства Конвенции № 95 в части формы выплаты заработной платы. Он отмечает, что «в ТК упущено важное требование в отношении неденежной оплаты труда, закрепленное в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы», касающееся того, что соответствующие натуральные выплаты должны подходить для личных нужд работника или его семьи, а также выдавалась по справедливой и разумной цене.

---

<sup>1</sup> Конвенции МОТ и трудовое право в России. // Горно-металлургический профсоюз России Центральный Совет: сб.статей. М., 2015. С.14-15.

Однако более внимательное сопоставление Конвенции № 95 и ст. 131 ТК РФ ставит более сложную юридическую проблему. В п.1 ст.4 Конвенции указывается, что национальное законодательство, коллективные договоры или решения арбитражных органов могут разрешить частичную выплату заработной платы в натуре в тех отраслях промышленности или профессиях, где эта форма выплаты принята в обычной практике или желательна ввиду характера отрасли промышленности или профессии, о которых идет речь. Другими словами, согласно Конвенции № 95, недопустимо установление общего разрешения натуральной оплаты труда. Возможна лишь выплата в отдельных отраслях и профессиях, где это обычно или желательно. В ТК РФ неденежная оплата допускается в отношении любых отраслей экономики и профессий».<sup>2</sup>

Помимо рассмотренных вопросов, Конвенция «О защите заработной платы» предусматривает защиту заработной платы также в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке (ст. 11). «Трудящиеся, занятые на этом предприятии, будут пользоваться положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которую они должны получить за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который будет определен национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством».

В развитие этих положений в апреле 2012 года была ратифицирована Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя». В соответствии со статьей 3 Конвенции каждое государство-член МОТ, ратифицирующее Конвенцию, принимает обязательства, которые предусматривают защиту требований трудящихся посредством привилегии (раздел II), либо обязательства,

---

<sup>2</sup> Конвенции МОТ и трудовое право в России. // Горно-металлургический профсоюз России Центральный Совет: сб.статей. М., 2015. С.16.

предусматривающие защиту требований трудящихся с помощью гарантийных учреждений (раздел III), или обязательства, вытекающие из обоих разделов. Выбор указывается в заявлении, сопровождающем ратификацию. В этой связи в федеральный закон о ратификации включен соответствующий текст заявления.

Действующее законодательство РФ устанавливает один из предусмотренных Конвенцией механизмов защиты трудовых прав работников – привилегию при удовлетворении требований кредиторов. Так, в соответствии с ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» установлено, что требования по оплате труда и выплате выходных пособий подлежат удовлетворению во вторую очередь после завершения расчетов с гражданами, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, тем самым подтверждается привилегированность работников перед требованиями конкурсных кредиторов, а также определен размер и порядок удовлетворения таких требований.<sup>3</sup>

Российское государство обязано гарантировать эффективное осуществление трудовых прав граждан. Особую актуальность приобретают вопросы более последовательного регулирования законодательной защиты права на оплату труда.

В целях реализации конституционных положений государство должно определить характер и объем трудовых прав. Это необходимо, чтобы не превратить работника в социального иждивенца, а также обеспечить заинтересованность работника в эффективной трудовой деятельности. Государство должно осуществлять и защитную функцию в рассматриваемой сфере, используя контроль и надзор за соблюдением законодательства.<sup>4</sup>

Важным условием, призванным обеспечить достойную жизнь и всестороннее развитие человека, выступает труд. Государство обязано

---

<sup>3</sup> Конвенции МОТ и трудовое право в России. // Горно-металлургический профсоюз России Центральный Совет: сб.статей. М., 2015. С.17.

<sup>4</sup> Абузярова Н.А. Конституционные принципы организации труда – право на труд, достойный труд, достойную оплату труда // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения, № 6, 2013. С.1071.

принимать экономические, организационные, а также правовые меры для признания трудовых прав человека и их защиты. Защита трудовых прав, в частности права на справедливую оплату труда, - конституционная обязанность государства и общества.

В Конституции РФ в ст. 37 предусматриваются положения на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Естественным правом каждого, кто использует свою рабочую силу на договорных началах в интересах другого лица, является право на вознаграждение за труд. В условиях рыночной экономики конкретный размер данного вознаграждения определяется, прежде всего, соглашением самих сторон трудового договора. Однако общеизвестно, что их экономические интересы, как правило, не совпадают, поскольку работодатель заинтересован в уменьшении своих расходов на заработную плату работника, а работник - в увеличении размера вознаграждения за свой труд. Практика свидетельствует о том, что разрешение данного конфликта интересов осуществляется, как правило, с позиции силы работодателя, у которого имеется экономическое преимущество, используемое им для минимизации оплаты труда работников, нередко вынужденных соглашаться на низкооплачиваемый труд ввиду реальности перспективы вообще остаться без какой-либо оплачиваемой работы. Учитывая данное обстоятельство, ч. 3 ст. 37 Конституции конкретизирует право каждого на вознаграждение за труд запретом любой дискриминации в оплате труда работников и обязанностью работодателя оплачивать данный труд на уровне не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Такой запрет призван способствовать утверждению начал справедливости в отношениях по оплате труда. Труд разной ценности, конечно, должен оплачиваться по-разному. В силу этого действующее законодательство допускает дифференциацию в оплате различных видов труда. Данная дифференциация допустима и в оплате труда одного вида, но

исключительно в зависимости от квалификации работников, а также сложности, количества, качества и условий выполняемой ими работы (ч. 1 ст. 129 ТК). Кроме того, не признается дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч. 3 ст. 3 ТК). Вместе с тем следует признавать дискриминацией в оплате труда ее дифференциацию, проводимую по любому из оснований, указанных, наряду с ч. 2 ст. 19 Конституции, в ч. 2 ст. 3 ТК. Все перечисленные в этой статье ТК основания дискриминации имеют один общий признак - отсутствие у того или иного обстоятельства, ставшего основой для дифференциации оплаты труда, связи с деловыми качествами работника либо с объективными характеристиками его труда. В силу этого не могут служить основанием для правомерной дифференциации в оплате труда работников срочность или бессрочность заключаемого с ними трудового договора, лояльность работников по отношению к органам или представителям работодателя, участие или неучастие в трудовых спорах, забастовках и другие подобные им обстоятельства, качества или свойства человека, дискриминирующие его в сфере вознаграждения за труд. Применительно к труду лиц, работающих по трудовому договору, конституционное право на вознаграждение за труд дополняется принципом выплаты каждому своевременной и в полном размере справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абз. 7 ст. 2 ТК РФ).

Практическая реализация данного принципа может означать только одно - в Российской Федерации как социальном государстве необходимо обеспечить каждому добросовестно и эффективно работающему человеку возможность получения такого вознаграждения за труд, которое не было бы

не только меньше сложившегося в стране прожиточного минимума, но и превышало его настолько, насколько это необходимо для обеспечения достойного существования как самому трудящемуся человеку, так и его семье.

Кстати, именно такое содержание вкладывается международным сообществом в право на труд, которое принадлежит каждому в силу Всеобщей декларации прав человека (п. 3 ст. 23) и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (ст. 7). Однако, несмотря на то, что данные международно-правовые акты являются составной частью правовой системы России, современное российское законодательство устанавливает сегодня такой минимальный размер оплаты труда, который пока не достигает даже прожиточного минимума.<sup>5</sup>

Также, Конвенция МОТ от 22.06.1970 № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран, которая только включена в перечень планируемых к ратификации Российской Федерацией, в статье 3 устанавливает факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы. К этим факторам относятся: а) потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп, а также, б) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

Таким образом, при определении минимального размера оплаты труда международным сообществом учитываются не только экономико-социальные факторы, но и личные потребности трудящихся и их семей.

---

<sup>5</sup> Комментарий Конституции РФ (постатейный) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://constrf.ru/razdel-1/glava-2/st-37-krf>



## 1.2. Содержание права на вознаграждение за труд в трудовом праве РФ

В ТК РФ предусмотрен раздел VI «Оплата и нормирование труда». Этим обстоятельством законодатель подчеркивает важность регулирования данных отношений и целесообразность формирования логической конструкции института заработной платы.<sup>6</sup>

Кодекс вводит новые решения правовых проблем оплаты труда работников. Предусмотрены легальные определения заработной платы и ее элементов, формы заработной платы и т.д.<sup>7</sup> При этом наука трудового права сталкивается с дальнейшей разработкой концепции правового регулирования заработной платы. Это важно и для законодателя, и для практики применения нормативно-правовых актов.

В основной массе предпочтение отдается категории «заработная плата», которая относится к оплате труда работника - субъекта трудового права. При этом «оплата труда» часто рассматривается в правовой науке как широкая правовая категория, которая применяется к гражданско-правовым договорам, связанным с трудом (договор подряда, например).

В шестом разделе ТК РФ отчетливо заметен двойственный подход к использованию категорий «оплата труда» и «заработная плата». При этом такая непоследовательность характерна не только для разных статей, но даже встречается в рамках одной нормы.

Так, согласно ст. 130 Трудового кодекса России систему основных гарантий по оплате труда составляют меры, которые обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы. Кроме того, происходит ограничение перечня оснований удержаний из заработной платы

---

<sup>6</sup> Валькович О.Н., Смирная М.О. Оплата труда в системе стимулирования труда // ГЫЛЫМ КАЙНАРЫ, № 2, 2013. С.29-30.

<sup>7</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. С.1272.

по распоряжению работодателя. И в этой же статье происходит упоминание об ограничении оплаты труда в натуральной форме.<sup>8</sup>

Статья 131 ТК РФ опять закрепляет, что выплата заработной платы осуществляется в денежной форме в валюте РФ.<sup>9</sup> Можно утверждать, что эти категории используются в качестве синонимов. Однако анализ Раздела VI и Главы 20 ТК РФ свидетельствует о том, что это различные правовые категории. Замысел законодателя заключался в том, что понятие «оплата труда» гораздо шире, чем заработная плата. Вознаграждение за труд представляет собой поощрение за выполненную работу, труд. Как правило, выплачивается в денежной форме в соответствии с количеством и качеством труда работника, его трудовым вкладом и результатами работы.

В ст. 133 ТК РФ внесены изменения, в частности в наименовании статьи слова «минимальной заработной платы» заменены на слова «минимального размера оплаты труда». В кодексе появилась ст. 133.1 «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте РФ». В связи с этим приходится констатировать отсутствие согласованности ст. 133 и 133.1 ТК РФ.<sup>10</sup>

Кроме того, возникает вопрос о логичности включения ст. 130 ТК РФ, которая устанавливает гарантии по оплате труда, в раздел VI. Последовательным было бы дополнить этой статьей раздел VII «Гарантии и компенсации». К их содержанию, конечно же, следует подходить более дифференцированным образом. Основные государственные гарантии по оплате труда работников получили широкую регламентацию в разделе VI кодекса.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Загуляев Д.Г. Генезис понятий «цена и труд» и «оплата труда» наемных работников в традиционной экономической теории. // Монография. Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Ижевский гос. технический ун-т», Воткинский фил., 2009. С. 25

<sup>9</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) // С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. С.848.

<sup>10</sup> Рахманова С.Ю. Оплата труда: типичные нарушения, сложные вопросы. // Монография, М.: 2007. С. 15

<sup>11</sup> Сланченко Л.И., Узунян А.А. Оплата труда в системе стимулирования труда персонала предприятия // Сборник трудов конференции, 2016. С. 106.

Теоретическое и практическое значение представляет легальное определение заработной платы. Это, в первую очередь, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, а также сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Кроме того, понятие включает в себя различного рода компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Такое определение не совсем точное, потому что выплаты компенсационного характера неправильно относить к содержанию понятия заработной платы, а нормы о компенсационных выплатах - к институту заработной платы.<sup>12</sup> Компенсационные выплаты, по общему правилу, за труд не осуществляются. Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных условий, относятся к научному пониманию заработной платы.<sup>13</sup>

Согласно ст. 149 ТК РФ оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, включает в себя соответствующие выплаты. При этом их размеры, которые установлены локальным актами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством.<sup>14</sup>

Если работники выполняют работы различной квалификации, его труд должен быть оплачен по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ). Если работа осуществляется при сдельной оплате труда, то работа оплачивается по расценкам выполняемой работы. При совмещении профессий или должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника осуществляются соответствующие доплаты. Их размер определяется по соглашению сторон с учетом содержания, а также объема такой работы. Указанные примеры

---

<sup>12</sup> Руднев В.Д. Оплата труда в современной России // Социальная политика и социология, № 6 (72), 2011. С. 57.

<sup>13</sup> Бабынина Л.С. Новые понятия в оплате труда как предпосылки формирования компенсационной модели оплаты труда // Нормирование и оплата труда в промышленности, № 6, 2013. С. 26.

<sup>14</sup> Буланкина Н.Н. Социально-экономические показатели, характеризующие труд и его оплату // Материалы II ежегодных международных научно-практических чтений Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП, 2016. С.66.

подтверждают, что эти нормы относятся к институту заработной платы, а не институту гарантий и компенсаций.

Ст. 147 ТК РФ предусматривает, что оплата труда работников, которые заняты на тяжелых работах, а также работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.<sup>15</sup>

Ст. 145 ТК РФ посвящена регулированию оплаты труда отдельных категорий работников. При этом ТК РФ включает целый раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Глава 43 закрепила положения относительно труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа.<sup>16</sup>

Таким образом, можно отметить отсутствие смыслового единообразия законодателя в понятиях «оплата труда», «заработная плата», «вознаграждение за труд». Исходя из анализа статей ТК РФ, можно сделать вывод о том, что эти синонимичные понятия и означают любые денежные выплаты работнику за выполняемую трудовую функцию на предприятии, организации.

### **1.3. Понятие справедливой заработной платы**

Провозглашение российского государства социальным, а также нормативное закрепление права на справедливую заработную плату в ТК РФ еще недостаточно, чтобы работники получали именно такую плату за свой труд.<sup>17</sup> Возникает необходимость выявить показатели, которые способствовали бы разграничению справедливой и несправедливой заработной платы.

---

<sup>15</sup> Абикенова Ш.К., Еселханова Г.А., Есбенбетова Ж.Х. Предоставление повышенного размера оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда // Сборник трудов конференции, 2016. С.5.

<sup>16</sup> Дрепа Е.Н., Хаммадеева Г.И. Актуальность изучения вопросов оценки результатов труда персонала организации как основы реализации принципа оплаты по труду // Новая наука: теоретический и практический взгляд, № 5-2 (81), 2016. С.79-80.

<sup>17</sup> Рец А.В., Дегальцева Ж.В. Достойный труд и его достойная оплата в современном российском обществе // Актуальные вопросы развития современного общества, 2016. С.242.

Необходимо подчеркнуть, что сам термин «справедливая заработная плата» содержит категорию «справедливость». Ее применение коренным образом изменяет объем и содержание прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений. Работник должен получить не только право на получение заработной платы, но такой платы за труд, которая бы отвечала принципу справедливости.<sup>18</sup>

Применение оценочных категорий при определении объема прав на заработную плату предопределяет необходимость поиска показателей справедливой платы за труд, а также способствует повышению эффективности правового регулирования оплаты труда.<sup>19</sup> Категория справедливости выступает относительной либо оценочной категорией. Следовательно, определить некий размер справедливой платы за труд не представляется возможным. Необходимо учитывать особенности того или иного общества, а также культурно-исторические условия жизнедеятельности человека и другие факторы.

Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) провозглашает право каждого работника на «равную плату за равный труд» и «на справедливое и удовлетворительное вознаграждение».

Положения Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах «признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда». Оно включает: справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без любого отличия, а также удовлетворительное существование для них самих и их семьи.<sup>20</sup>

Европейская социальная хартия предусматривает, что все работники имеют право на справедливые условия труда и на справедливое

---

<sup>18</sup> Темницкий А.Л. Патерналистская и либеральная модели справедливости в оплате труда // VI-я Международная социологическая Грушинская конференция «Жизнь исследования после исследования: как сделать результаты понятными и полезными», Москва, 16-17 марта 2016. С.687.

<sup>19</sup> Забиранов В.А. Право на справедливое вознаграждение за труд // Молодой ученый, №21 (125), 2016. С.598.

<sup>20</sup> Международный пакт от 16.12.1966 "Об экономических, социальных и культурных правах". // "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 12, 1994

вознаграждение, которое должно обеспечивать достойный уровень жизни для них самих и для их семей. Признается право работников на повышенное вознаграждение за сверхурочную работу, право работающих мужчин и женщин на равную плату за труд равной ценности.

Каждая страна обеспечивает справедливую заработную плату, то есть достаточную для того, чтобы работники могли обеспечить удовлетворительный жизненный уровень. Конвенция МОТ от 6 июня 1963 года, например, «Об основных целях и нормах социальной политики», которая на данный момент не ратифицирована Российской Федерацией, провозглашает создание возможности для поддержки достойного уровня жизни. Поэтому любая политика должна, прежде всего, направляться на достижение благосостояния и развитие населения, а также на поощрение его стремления к социальному прогрессу.

Таким образом, следует сделать вывод, что показателями, с помощью которых раскрывается объем прав работника на справедливую оплату труда, выступают:

- способность заработной платы обеспечить достойный уровень жизни, как самому работнику, так и членам его семьи;<sup>21</sup>
- оплата не должна быть меньше, чем минимальная заработная плата;
- обеспечивает объективную дифференциацию заработной платы;
- оплата должна быть равной за равноценный труд;<sup>22</sup>
- соответствует законодательным нормам;
- обеспечивает справедливое распределение предельного продукта между работодателем и работниками;

---

<sup>21</sup> Потеев А.Т., Потеева М.А., Чечина И.А. Оплата труда и организация ее взаимосвязи с количеством, качеством и производительностью труда // Международные научные конференции, № 7-1, 2015. С.163.

<sup>22</sup> Семенов С.В., Севрюкова А.А. Оплата труда по результативности как основа роста производительности труда на предприятиях // Конференция «Экономическое развитие России: тенденции, перспективы», 23 апреля 2015. С. 13.

- исключает предвзятое отношение к некоторым работникам из-за пола, возраста и других факторов.<sup>23</sup>

Важно помнить, что существует взаимосвязь между данными показателями. Мы считаем, что все они имеют системный характер, поэтому только лишь одновременное их использование выступает залогом реализации права работника на справедливую заработную плату.

---

<sup>23</sup> Виноградов В. Гармонизация показателей по труду и расходов на его оплату. Изд.: Лаборатория книги, М.: 2010. С. 75.

## **Глава 2. Государственные гарантии реализации права на вознаграждение за труд в трудовых правоотношениях**

### **2.1. Недопущение дискриминации при оплате труда: равная оплата за равный труд**

Трудовой кодекс РФ признает одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений равенство прав и возможностей работников. Специальная норма (ст. 3 ТК РФ) запрещает какую-либо дискриминацию в сфере труда, в том числе и по признакам пола. Подчеркивается, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, которые не связаны с деловыми качествами работника. Трудовой кодекс РФ в ст. 132 запрещает любую дискриминацию не только при установлении условий оплаты труда, но и при изменении условий оплаты труда.

На сегодняшний день одним из видов дискриминации в области оплаты труда является установление дифференцированных окладов по одной и той же должности, так называемая «вилка» окладов.

«Вилка» окладов представляет собой введение минимального и максимального размеров оклада взамен фиксированного. С данным понятием также очень часто соприкасается установление в штатном расписании разных должностных окладов на одну и ту же должность. Такую систему еще называют грейдериванной системой оплаты труда. Грейдинг - это система должностных разрядов, которая объединяет все должности конкретной организации в общую систему, выстраивает единую систему координат. Должности группируются в разряды (грейды) на основании однотипности выполняемых функций, степени значимости данной позиции для организации, а также на основании качества работы отдельного сотрудника. Для каждого грейда устанавливается диапазон окладов («вилка»), минимум и



максимум оклада, который может получать сотрудник внутри конкретного грейда.

Установление в штатном расписании «вилки» оклада либо разных окладов для работников, занимающих равные должности, но имеющих, например, разные стаж работы или образование, является нарушением трудового законодательства - дискриминацией в трудовых отношениях. Ведь работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ).

Кроме того, при рассмотрении конкретных ситуаций следует исходить из положений Конституции РФ, закрепляющей право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации (ст. 37 Конституции РФ, ст. 3 ТК РФ). Так, в судебной и инспекционной практике выплата на одной должностной позиции с выполнением одних и тех же должностных обязанностей разного оклада признается дискриминационной. Заработная плата работников на одной должностной позиции может быть разной, так как она зависит от количества отработанного времени, надбавок, премии, но не оклад. Судьи единодушно соглашались с определением, что труд работника должен быть оплачен в соответствии с должностью и его квалификацией без какой-либо дискриминации.

Однако существуют возможности для законного выхода из данной ситуации. Например, можно установить категории для должностей работников, но для этого необходимо прописать в должностных инструкциях их обязанности. Отличным вариантом является введение в названия должностей слов: старший, младший, ведущий, главный и др. При этом нет необходимости проведения аттестации, но требования к разным должностным инструкциям и записям в трудовых книжках сохраняются те же.

Некоторые работодатели выплачивают работникам, которые занимают одинаковые должности, разную заработную плату. Они могут устанавливать премии, различного рода надбавки, либо в штатном расписании происходит

указание на «вилку» окладов. Таким образом, вместо точно определенной цифры оклада указывается минимальная и максимальная сумма (например, тридцать и пятьдесят тысяч рублей). Трудовым договором закрепляется сумма в указанных пределах. Иногда работники с меньшим окладом обращаются в судебные органы на дискриминацию. Однако разницу в окладах можно обосновать в локальном нормативном акте. В нем можно осуществить привязку выплачиваемой суммы к квалификации работника или количеству выполненной им работы. Например, следует установить, что определенный стаж работы по специальности прибавляет к базовой ставке некоторую сумму доплаты (например, пять тысяч рублей), а высшее образование – восемь тысяч рублей. Иначе, если в организации будет отсутствовать необходимый документ, компания может проиграть судебный спор (Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14 ноября 2011 г. N 33-16864).<sup>24</sup>

Следует отметить, что трудовое законодательство не содержит указания на то, что по одной и той же должности работники могут выполнять только одни и те же обязанности. Поэтому в ситуации, когда работники занимают одинаковую должность, утверждать, что их трудовые обязанности, безусловно, должны быть идентичны, нельзя.

Исходя из судебной практики, при рассмотрении заявлений о том, что при установлении того или иного размера оклада работодатель не соблюдал требование о недопущении дискриминации, исследуется круг обязанностей, который был возложен на работника трудовым договором. В качестве примеров следует привести решение Ичалковского районного суда Республики Мордовия от 16.10.2012 по делу N 2-375/2012, кассационное определение СК по гражданским делам Верховного суда Удмуртской Республики от 08.08.2011 по делу № 33-2789/11.<sup>25</sup> Поэтому, если в

---

<sup>24</sup> Правовая система ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35256760/>

<sup>25</sup> «Неравные зарплаты»: дискриминация или право работодателя? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2430>

обязанности работников, занимающих одну и ту же должность, входят различные должностные обязанности, размеры их окладов могут отличаться.

Суды могут руководствоваться следующими аспектами:

- установление должностного оклада является правом работодателя, определяется трудовым договором и зависит не только от квалификации работника, но и от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- работа в одной и той же должности не означает ее одинаковый объем, сложность и количество, у работодателя есть право индивидуально определять размер оплаты труда;

- установление различных окладов обуславливается деловыми качествами каждого из работников;

- индивидуальный подход к оплате труда каждого работника соответствует действующему трудовому законодательству и не является дискриминацией.<sup>26</sup>

## **2.2. Минимальный размер оплаты труда**

Система основных государственных гарантий по оплате труда работников, на основании ст. 130 ТК, включает величину минимального размера оплаты труда, меры, которые обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы, ограничение оплаты труда в натуральной форме и т.д.

Минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) в России используется в целях регулирования оплаты труда и устанавливается на всей территории страны.<sup>27</sup> Кроме того, он используется также для определения

---

<sup>26</sup> Правовые консультации (практика). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/consult/business/491048/>

<sup>27</sup> Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 02.06.2016) "О минимальном размере оплаты труда" // "Собрание законодательства РФ", 26.06.2000, N 26, ст. 2729.

величины налогов, штрафов и иных платежей.<sup>28</sup> Порядок назначения таких выплат сильно привязан к заработной плате работников. Так же МРОТ корреспондирует с минимальными размерами социальных выплат.<sup>29</sup> Стоит подчеркнуть, что уровень минимальных гарантий по заработной плате оказывает влияние на отношения работодателя и государства. Например, чем выше МРОТ, тем большую часть доходов работодатель будет начислять в открытой форме.<sup>30</sup>

МРОТ не включает в себя доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных условий и т.д. (ст. 133 ТК РФ). Важно отметить, что субъекты РФ устанавливают региональный МРОТ (ст. 133.1 ТК РФ). Установление размера минимальной заработной платы в регионах предусматривается региональным соглашением. Его разрабатывает трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений конкретного субъекта страны. Месячная заработная плата работника, который полностью отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда, не может быть ниже МРОТ.

В том случае, если с работником заключен трудовой договор на условиях неполного рабочего времени, то оплата его труда должна быть не ниже МРОТ, который исчисляется пропорционально отработанному времени. Это правило касается также и работников, которые трудятся на условиях сокращенной рабочей недели. Необходимо подчеркнуть, что заработная плата не имеет верхних пределов (ст.132 ТК РФ), что стимулирует экономическое развитие.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Большой юридический словарь. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru>

<sup>29</sup> Гузиева А.И. Минимальный размер оплаты труда как одна из государственных гарантий в сфере наемного труда. Автореф. дисс. Московская государственная юридическая академия им. О.Е. Кутафина, Москва, 2012. С.28.

<sup>30</sup> Бабынина Л.С. Развитие систем оплаты труда в России (теория и практика) // Нормирование и оплата труда в промышленности, № 4, 2012. С. 26.

<sup>31</sup> Буянова М.О. Трудовое право России: учеб. пособие [для вузов] // Минобрнауки России, Мос. госуд. юрид. акад. - М.: Проспект, 2011. С.235.

ТК РФ не содержит определения термина «минимальный размер оплаты труда». Однако ранее содержалось понятие минимальной заработной платы, которое представляло собой устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, который полностью отработал норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты в величину минимального размера оплаты труда не включались. Примечательным признаком минимальной заработной платы выступало не включение в ее размер различных доплат, которые связаны с дифференциацией оплаты труда. Представляется логичным и справедливым мнение некоторых исследователей, которые считают, что исключение из ТК РФ определения минимального размера оплаты труда является ошибкой, потому что это привело к снижению гарантий в сфере оплаты труда.<sup>32</sup>

Так, заработная плата работников, трудящихся в местности с особыми климатическими условиями, должна быть определена в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данной местности. В соответствии со ст. 146 и ст. 148 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, производится в повышенном размере в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. По смыслу закона данные выплаты призваны компенсировать неблагоприятные факторы, связанные с работой в особых климатических условиях, и направлены на обеспечение повышенной

---

<sup>32</sup> Лихачева А.А. Минимальный размер оплаты труда и его роль в регулировании рынка труда // Приволжский научный вестник, № 6 (58), 2016. С.44.

оплаты такой работы по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях. В связи с чем заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях. Такой вывод содержат Обзор Верховного суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014), определения Верховного Суда РФ от 07.10.2011 N 3-В11-31, от 29.07.2011 N 56-В11-10, от 24.06.2011 N 3-В11-16, от 08.04.2011 N 3-В11-4. В тоже время, региональное соглашение о минимальной заработной плате может предусматривать, что региональный МРОТ уже включает в себя региональные доплаты за климатические условия, в том числе и районный коэффициент. Так, Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Красноярском крае содержит условие о том, что в РМЗП входят все элементы заработной платы, включая районный коэффициент и процентную надбавку (п. 1.2 этого соглашения). Аналогичное условие содержится в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Забайкальском крае (п. 2.1). Таким образом, районный коэффициент и процентная надбавка в этом случае не подлежат начислению на РМЗП.

Субъектам РФ Трудовым Кодексом предоставлено право устанавливать на своей территории минимальную заработную плату выше федерального уровня.

На основании ст. 133.1. ТК РФ МРОТ в регионах устанавливается региональным соглашением, подписываемым трехсторонней комиссией. После того как такое соглашение в субъекте подписано, работодатели, осуществляющие хозяйственную деятельность в данном регионе, могут отказаться от присоединения к нему в тридцатидневный срок. В случае

отсутствия мотивированного отказа, исполнение данного соглашения является обязательным.

На сегодняшний день из 85 субъектов РФ только 38 регионов ввели минимальную заработную плату. Среди них Республика Алтай, Республика Башкортостан, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Коми, Алтайский край, Забайкальский край, Краснодарский край, Астраханская область, Белгородская область, Иркутская область, Калининградская область, Кемеровская область, Новосибирская область и др., в их числе и Красноярский край.

На основании Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Красноярском крае от 23 декабря 2016 г. размер минимальной заработной платы устанавливается в следующих размерах:

- в г. Норильске - 16130 рублей;
- в Северо-Енисейском районе - 15515 рублей;
- в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе (кроме сельского поселения Хатанга) - 17687 рублей;
- сельское поселение Хатанга - 26376 рублей;
- в Туруханском районе - 20991 рубль;
- в Эвенкийском муниципальном районе - 19704 рубля;
- в г. Енисейске - 15918 рублей;
- в г. Лесосибирске - 12436 рублей;
- в Богучанском районе - 15545 рублей;
- в Енисейском районе - 16042 рубля;
- в Кежемском районе - 15048 рублей;
- в Мотыгинском районе - 15918 рублей.

Для работников организаций, расположенных в остальных муниципальных образованиях Красноярского края, размер минимальной заработной платы - 10592 рубля.

Соглашение устанавливает размер минимальной заработной платы для работников, осуществляющих трудовую деятельность на территории

Красноярского края, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. На эту категорию работников распространяется федеральный МРОТ, который составляет 7500 рублей, с 01.07.2017 г. – 7800 рублей.

Принятие таких Соглашений, помимо, безусловно, положительных моментов (незначительный, но рост заработной платы, забота власти о благосостоянии населения трудоспособного региона) носит, на наш взгляд, и ряд дискриминационных положений. Во-первых, как видно из приведенных цифр выше, заработная плата работников организаций, финансируемых из федерального бюджета ниже, чем у работников, на которых распространяются региональные Соглашения. Во-вторых, данные соглашения носят характер социальных партнерств и регионы, в которых деятельность профессиональных союзов, промышленных и отраслевых организаций и групп выше находятся в более «выигрышном» положении в сравнении с другими менее активными в социальном партнерстве регионами. Как говорилось выше, из 85 субъектов РФ, только 38 приняли региональные соглашения. И, в-третьих, срок таких соглашений ограничен, как правило, действует такое соглашение в течение календарного года.

На наш взгляд для того, чтобы исключить подобного рода дискриминационные условия необходимо предусмотреть принятие такого рода решений на уровне закона субъекта федерации, а не соглашений в рамках социального партнерства.

Главная проблема регламентации МРОТ в России выступает в несоответствии минимальному прожиточному уровню в стране. Введение МРОТ является одним из элементов политики государства, которая направлена на борьбу с бедностью.

Прожиточный минимум определяется ежеквартально по главным социально-демографическим группам населения РФ и субъектов и регулируется ФЗ от 24.10.1997 N 134-ФЗ (ред. от 03.12.2012) "О прожиточном минимуме в Российской Федерации".



На основании Постановления Правительства РФ от 30.03.2017 г. № 352 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2016 г.» установлен размер прожиточного минимума на душу населения 9691 рубль, для трудоспособного населения - 10466 рублей, пенсионеров - 8000 рублей, детей - 9434 рубля.<sup>33</sup>

Каждый субъект Российской Федерации устанавливает свой размер прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения. Например,

1. Размер прожиточного минимума Москвы за IV квартал 2016 года учрежден Постановлением № 88-ПП от 07.03.2017 года и составляет:

- в расчете на душу населения – 15092 рубль в месяц;
- для трудоспособного населения – 17219 рублей в месяц;
- для пенсионеров – 10715 рублей в месяц;
- для детей – 12989 рублей в месяц.

2. Размер прожиточного минимума Новосибирской области за IV квартал 2016 года учрежден Постановлением № 9 от 31.01.2017 года и составляет:

- в расчете на душу населения – 10225 рублей в месяц;
- для трудоспособного населения – 10869 рублей в месяц;
- для пенсионеров – 8246 рублей в месяц;
- для детей – 10481 рубль в месяц.

3. Размер прожиточного минимума Томской области за IV квартал 2016 года учрежден Распоряжением № 23-р от 06.02.2017 года и составляет:

---

<sup>33</sup> Система Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://online3.consultant.ru/cgi/online>.

- в расчете на душу населения – 10262 рубля в месяц;
- для трудоспособного населения – 10819 рублей в месяц;
- для пенсионеров – 8234 рубля в месяц;
- для детей – 10524 рубля в месяц.

4. Размер прожиточного минимума Кемеровской области за IV квартал 2016 года учрежден Постановлением № 32 от 26.01.2017 года и составляет:

- в расчете на душу населения – 8748 рублей в месяц;
- для трудоспособного населения – 9260 рублей в месяц;
- для пенсионеров – 7064 рубля в месяц;
- для детей – 9135 рублей в месяц.

5. Размер прожиточного минимума Красноярского края за IV квартал 2016 года учрежден Постановлением № 14-п от 17.01.2017 года и составляет:

- в расчете на душу населения – 10821 рубль в месяц;
- для трудоспособного населения – 11463 рубля в месяц;
- для пенсионеров – 8456 рублей в месяц;
- для детей – 11272 рубля в месяц.<sup>34</sup>

Прожиточный минимум в целом по Российской Федерации предназначается для: оценки уровня жизни населения Российской Федерации при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ; обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, а также для определения устанавливаемых на федеральном уровне размеров стипендий, пособий и других социальных выплат; формирования федерального бюджета.

---

<sup>34</sup> Прожиточный минимум. [Электронный ресурс]. Режим доступа. <http://working-papers.ru/prozhitochnyj-minimum-rf>

Прожиточный минимум в субъектах Российской Федерации предназначается для: оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта Российской Федерации при разработке и реализации региональных социальных программ; оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам; формирования бюджетов субъектов Российской Федерации; Центров занятости населения, с целью определения «подходящей» работы для официально зарегистрированных безработных.

В России минимальный размер оплаты труда (МРОТ) — законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. МРОТ также используется для определения величины налогов, сборов, штрафов и иных платежей, которые исчисляются в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от минимального размера оплаты труда.

На основании Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 19.12.2016) "О минимальном размере оплаты труда" с 01.01.2016 г. по 30.06.2016 г. МРОТ составлял 6204 рубля, с 01.07.2016 по 30.06.2017 г. его размер составляет 7500 руб. С 1 июля 2017 года минимальный размер оплаты труда в России будет составлять 7800 рублей в месяц.

На основании ст. 133 ТК РФ МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Порядок и сроки повышения величины МРОТ регламентируются статьей 421 ТК РФ, в ней же сказано о том, что механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы в указанном размере, устанавливается федеральным законом. Но к настоящему времени такой закон так и не был принят. В 2014 г. Минтруд РФ пообещал, что МРОТ будет доведен до уровня официально установленного прожиточного минимума к 1 октября 2017 г.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Электронная газета Газета.ру. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gazeta.ru/business/2014/06/27/6088589.html>.

Таким образом, минимальный размер оплаты труда не может быть меньше прожиточного минимума. Прожиточный минимум - это стоимостная оценка потребительской корзины, включающая в себя обязательные платежи и сборы, минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг. Величина прожиточного минимума определяется на основании потребительской корзины – то есть совокупности необходимых для нормальной жизнедеятельности человека набора продуктов питания и непродовольственных товаров и услуг. Потребительская корзина определяется раз в пять лет.

Назначение прожиточного минимума аналогично назначению МРОТ – прожиточный минимум также является отправной величиной, на основании которой рассчитывают различные, платежи и сборы – применение данной категории можно найти в большом количестве законодательных норм, особенно, касающихся социальных выплат. Кроме того, величина прожиточного минимума является показателем уровня жизни населения, а также, исходя из неё, производится корректировка показателя МРОТ.

Минимальная заработная плата:

- а) служит гарантом и ориентиром получение набора потребления материальных благ и услуг;<sup>36</sup>
- б) играет роль фактора реальной дифференциации заработной платы;
- в) регулирует организацию заработной платы, влияя на ее структуру;
- г) ориентирует на минимальный уровень результативности труда.

Проблема использования института минимальной заработной платы весьма актуальна и требует пристального изучения. Однако минимальная заработная плата не выполняет своих функций и не гарантирует достойные условия жизни. Зарубежный опыт показывает, что не существует единого подхода к определению минимальной заработной платы.<sup>37</sup> Однако в других

---

<sup>36</sup> Сабетова Т.В., Кремер К.И. Минимальный размер оплаты труда как важнейший инструмент государственного регулирования рынка труда // Актуальные вопросы экономических наук, № 42, 2015. С.84

<sup>37</sup> Ратехина В.А. Право работника на выплату заработной платы в полном объеме и гарантии его реализации: международно-правовое измерение // Вестник трудового права и права социального обеспечения, №4 (4), 2009. С.153.

странах она выступает эффективным инструментом регулирования экономической деятельности. Иностранные системы минимальной заработной платы включают структуры по защите ограниченного круга работников, которые испытывают трудности на рынке труда. Кроме того, они строят опору для всей структуры заработной платы.

Самая высокая номинальная минимальная зарплата в Люксембурге, около 2190 долларов США в месяц. На втором месте - Австралия, около 2160 долларов. В этой стране также наименьшее налоговое бремя. Ниже всех стран располагаются только Казахстан и Молдова.

Стоит уточнить, что не во всех странах существует понятие минимальной зарплаты. Например, в Китае ставка устанавливается отдельно для каждого региона, в Японии - для каждой отрасли, а в некоторых странах с развитыми профсоюзами государство в принципе не устанавливает минимальную ставку - например, в Швейцарии, Италии, а также некоторых скандинавских странах. Также страны можно сравнить по тому, как минимальный размер оплаты труда соотносится с прожиточным минимумом. Худший показатель в Чехии, Чили и Эстонии, лучший - в Австралии.

Обеспечение прожиточного минимума влияет на многие права, которые признаются мировым сообществом. Оно включает право на достаточное питание, аренду жилища и т.д. Существующие сейчас размеры минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума не способствуют реализации таких прав.

Таким образом, на сегодняшний момент установление федерального минимального размера оплаты труда не соответствует реальному положению вещей в рассматриваемой сфере. На наш взгляд следует отказаться от единого МРОТ, и устанавливать его по отраслям экономики в зависимости от состояния дел в той или иной отрасли.

Многие организации широко используют практику установления официальной заработной платы на уровне МРОТ. При этом выплата реальной заработной платы осуществляется в большем размере. Происходит

сокрытие реальной облагаемой базы по страховым взносам. Необходимо понять, может ли быть выявлен реальный размер заработной платы в ходе проверок контролирующих органов, как работнику доказать в судебном порядке размер реально выплачиваемой ему заработной платы.

В настоящее время проверять выплату «серой» заработной платы могут контролирующие органы - налоговые инспекции (в целях доначисления НДФЛ), а также в целях выявления недоимки по страховым взносам. Применение штрафных санкций не освобождает компанию от обязанности перечислить в бюджет удержанную сумму налога.

Расчетные и платежные ведомости, содержащие все необходимые данные для исчисления реальной зарплаты, расходные кассовые ордера, подписи сотрудников в получении денег, а также подписи руководителя и главного бухгалтера подтверждают выплату неучтенных доходов (Определение ВАС РФ от 23.03.2012 N ВАС-2574/12).<sup>38</sup> Однако в данном случае важным является не просто наличие этих документов, а наличие подписанных документов.

Показания сотрудников являются веским основанием, подтверждающим выплату неофициальной зарплаты, но только в совокупности с иными доказательствами (Определение ВАС РФ от 23.03.2012 № ВАС-2574/12).<sup>39</sup> В то же время протоколы допроса бывших сотрудников далеко не всегда являются основанием для привлечения компании к налоговой ответственности.

Практика показывает, что «серую» заработную плату также могут выдать объявления о вакансиях (Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 17.04.2009 № А82-12214/2007-27).<sup>40</sup> Опять же, подобные доказательства принимаются судом только наряду с другими. Если зарплата сотрудников на

---

<sup>38</sup> Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cons.ru/news/225-seraya-zarplata-podtverzhdenie-vyplat-i-otvetstvennost-rabotodatelja>

<sup>39</sup> Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cons.ru/news/225-seraya-zarplata-podtverzhdenie-vyplat-i-otvetstvennost-rabotodatelja>

<sup>40</sup> Управление персоналом [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2589>

предыдущем месте работы была значительно выше, то это является одним из аргументов в пользу серых выплат (Постановление ФАС Уральского округа от 30.10.2008 № Ф09-12287/06-С2).

Таким образом, МРОТ не является реальной государственной гарантией справедливой заработной платы, а только позволяет бизнесу уходить от налогообложения. При этом происходит ущемление прав работников в области социального страхования.

### **2.3. Индексация заработной платы**

В соответствии со ст. 130 ТК РФ в систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платой.

На основании со ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает в себя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен. Индексация заработной платы может осуществляться согласно законодательству, а также в порядке, который устанавливается локальными нормативными актами организации.<sup>41</sup>

Индексация заработной платы представляет собой повышение номинальной заработной платы по мере инфляционного роста цен на потребительские товары и услуги, которое направлено на поддержание и восстановление покупательной способности получаемых трудовых доходов (ст. 134 ТК РФ). Так, ретроспективная индексация происходит согласно росту цен, которые предшествовали индексируемому периоду, упреждающая – ориентируется на ожидаемый рост цен.

При повышении ставок и окладов по мере инфляционного роста цен происходит увеличение издержек производства. В результате повышаются

---

<sup>41</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Извлечения: научно-практический комментарий (постатейный) / М.А. Архимандритова, А.К. Гаврилина, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2012. С.371

цены на производимые товары и услуги, что требует повторной индексации заработной платы. Поэтому осуществляется формирование так называемой инфляционной спирали «заработная плата - цена». Важно понимать, что посредством индексации компенсируется только инфляционный рост цен. Происходит установление «порога индексации» - увеличение цен, с которого необходима индексация.<sup>42</sup>

Государственная индексация заработной платы означает установление нового минимального размера оплаты труда. Повышение ставок и окладов – это внутреннее дело организации, которое зависит от многих факторов, в том числе и от уровня инфляции.<sup>43</sup>

Инфляция в широком понимании – это обесценивание денег. Существует несколько показателей, измеряющих инфляцию. Самым распространенным в мировой и российской практике является индекс потребительских цен. Данный индекс показывает насколько вырастает стоимость средней потребительской корзины за определенный промежуток времени. В качестве весов индекса выступает структура потребительских расходов населения в процентах, то есть статьи потребительских расходов имеют разное значение.

Индекс потребительских цен (далее - ИПЦ) – один из важнейших показателей, характеризующих уровень инфляции. ИПЦ отражает изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления. Данный индекс рассчитывается Федеральной службой государственной статистики.

На сегодняшний день он составляет (по данным Росстата):

---

<sup>42</sup> Садков В. О взаимосвязях оплаты труда, монетизации экономики и государственного бюджета. / В. Садков, И. Греков // Общество и экономика. – 2010 - № 10-11. С.77.

<sup>43</sup> Королькова Н.В. Внутрихозяйственный контроль расчетов по оплате труда и использованию фонда оплаты труда // Вклад молодых ученых в инновационное развитие АПК России, 2011. С.80.



Период	В целом		
	В % к предыдущему месяцу 2017 года	В % к декабрю 2016 года	В % к соответствующему месяцу 2016 года
март	100,1 (0,1%)	101,0 (1%)	104,3 (4,3%)
февраль	100,2 (0,2%)	100,8 (0,8%)	104,6 (4,6%)
январь	-	100,6 (0,6%)	105,0 (5%)

Заработные платы в России в последние 18 лет постоянно растут в номинальном выражении, то есть без поправки на инфляцию. Например, в 2000 году средние выплаты всем категориям работников составляли 2223 рубля, в 2015 году - уже 34 030 рублей, то есть формально зафиксирован рост в 15 раз. С 2014 года увеличение заработных плат замедлилось из-за серьезного падения цен на нефть.

Тем не менее, по итогам января - июля 2016 года в среднем по стране работники получали 36 525 рублей в месяц, что на 7,8 процента выше показателей аналогичного периода 2015 года. В реальном выражении, то есть с поправкой на инфляцию, прирост зарплат расположен на нулевой отметке.

ТК РФ гарантирует работникам повышение уровня реального содержания их зарплаты тем, что обязывает работодателей индексировать зарплату в связи с ростом потребительских цен. При этом порядок проведения индексации зависит от категории работодателя (статьи 130, 134 ТК РФ):

- бюджетные организации проводят ее в порядке, установленном законодательством;
- иные организации - в порядке, указанном в коллективном договоре, соглашении и локальном нормативном акте. Исходя из этого, работодатель самостоятельно определяет и периодичность проведения индексации.

ТК РФ не предусмотрел никаких требований к механизму индексации. Таким образом, полномочные органы вправе избрать различные критерии

для проведения индексации и предусмотреть любой порядок ее осуществления. К полномочиям работодателей относится необходимость учета роста цен при индексации зарплаты. Индексация может проводиться в соответствии с индексом потребительских цен или, например, с учетом уровня инфляции, указанного в законе о федеральном бюджете или в законе о бюджете региона. Порядок индексации может быть установлен в отраслевом соглашении, которое, как известно, является обязательным для организаций соответствующей отрасли, не направивших в установленные сроки мотивированный отказ от присоединения к такому соглашению. Например, Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2015–2017 годы установлено ежегодное проведение индексации заработной платы работников отрасли. В этом случае организации не могут в коллективных договорах и локальных нормативных актах установить индексацию реже, чем раз в год.<sup>44</sup> При этом Конституционный Суд РФ в определении от 17.06.2010 № 913-О-О отметил, что в силу предписаний ст. 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору.

Ввиду того, что единого порядка индексации на законодательном уровне нет, возникает много вопросов и проблем с индексацией заработной платы.

Зарплата «бюджетников» различных уровней индексируется нерегулярно по распоряжению либо Правительства РФ, либо исполнительного органа субъекта РФ, или муниципалитета, также отсутствует единый нормативный акт, регулирующий механизм, порядок и сроки проведения индексации. Например, в Ростовской области, в соответствии с частью 1 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных

---

<sup>44</sup> Федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2015 - 2017 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70717474/>

учреждений», должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих увеличиваются (индексируются) Правительством Ростовской области в соответствии с областным законом об областном бюджете с учетом коэффициента увеличения размеров оплаты труда работников федеральных государственных учреждений.

В иных организациях, как правило, коммерческих, ситуация также складывается неоднозначная: во многих организациях порядок установления индексации не предусмотрен вообще, а если и предусмотрен, то как правило не исполняется руководством организации. Судебная практика по вопросам о взыскании сумм индексации, об обязанности работодателя принять локальный нормативный акт по индексации и иные подобного рода вопросы подтверждает наличие проблем в этой области. Анализ судебных решений по вопросам индексации в настоящее время неоднозначная.

Рассмотрим часто встречающиеся ситуации в судебной практике:

1. Работодатель определяет порядок индексации заработной платы не в коллективном договоре и не в трудовых договорах с работниками, а в локальных нормативных актах (например, Положение об оплате труда), что позволит ему в дальнейшем при необходимости корректировать порядок индексации зарплаты, не внося изменения в коллективный договор (что достаточно сложно) или трудовые договоры (что требует оформления дополнительных соглашений со всеми работниками организации).

*Судебная практика:*

Суд разъяснил, что правовое регулирование порядка осуществления индексации зарплаты как формы государственной гарантии для работников 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 компенсации, поскольку предполагает определение ее размера, порядка и условий ее предоставления при заключении коллективного договора или трудового договора либо в ЛНА, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2014 № 1707-О).

2. Если у работодателя нет возможности индексировать зарплату работников ежеквартально, в ЛНА можно предусмотреть проведение индексации один раз в год.

*Судебная практика:*

Ленинградский областной суд указывает: суд не вправе вмешиваться в вопросы установления работодателем условий оплаты труда, в т. ч. в вопросы, связанные с повышением заработной платы.

Как следует из материалов дела, Положением об оплате труда работников предусмотрена индексация заработной платы не реже одного раза в три года.

Судебная коллегия пришла к выводу, что суд первой инстанции правильно исходил из того, что действующее трудовое законодательство не содержит императивных правил в отношении обязанности работодателей, не финансируемых из соответствующих бюджетов, производить ежемесячно индексацию заработной платы, основываясь на индексе потребительских цен. Суд первой инстанции обоснованно указал в решении, что трудовым законодательством не установлены обязательные требования к механизму индексации, в связи с чем работодатель вправе самостоятельно избрать критерии для проведения индексации.

По мнению суда, нормативные положения, предоставляющие работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, права самостоятельно (в т. ч. с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, обеспечивают им (в отличие от

работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя, и не могут рассматриваться как неопределенные и нарушающие их конституционные права.

Таким образом, вопросы индексации заработной платы работодателей, которые не финансируются из соответствующих бюджетов, законодателем отнесены к исключительной компетенции работодателей, которые решают вопросы об индексации заработной платы на локальном уровне с учетом конкретных обстоятельств, специфики деятельности организации, уровня ее платежеспособности. При этом усмотрение работодателя в этом вопросе ограничено тем, что разрешение данных вопросов производится совместно с работниками посредством заключения коллективного договора либо иных ЛНА с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

В связи с этим иные органы, в т. ч. и суд, не вправе вмешиваться в вопросы установления работодателем условий оплаты труда, в т. ч. в вопросы, связанные с повышением заработной платы. Предметом рассмотрения суда могут быть исключительно вопросы нарушения прав работника, связанные с невыплатой работодателем заработной платы с учетом индексации, которая была произведена работодателем в период работы работника. (Определение Ленинградского областного суда от 18.09.2013 № 33-4335/2013).<sup>45</sup>

3. Работодатель может предусмотреть в ЛНА, определяющем проведение индексации заработной платы, необходимые условия для ее осуществления, например, указать, что возможность индексации зависит от финансового положения компании.

#### *Судебная практика:*

---

<sup>45</sup> Обязательна ли индексация зарплаты в коммерческой сфере? [Электронный ресурс]. <http://glavkniga.ru/elver/2015/20/2086/print>

1). Суд не нашел оснований для удовлетворения исковых требований об индексации заработной платы, установив, что коллективным договором предусмотрено, что рост заработной платы работников осуществляется, прежде всего, за счет увеличения объемов производства, повышения эффективности труда. То есть обязанность работодателя по индексации заработной платы не является безусловной, а зависит от различных факторов, в т. ч. экономических показателей организации. Данные положения обеспечивают работодателю возможность учитывать при осуществлении мероприятий по обеспечению индексации всю совокупность обстоятельств.

При этом судом установлено, что у ответчика имеются неисполненные денежные обязательства, в т. ч. задолженность перед работниками (истцами) на основании судебных решений, что свидетельствует о тяжелом финансовом положении предприятия, отсутствии увеличения объемов производства, повышения эффективности труда, высоких экономических показателей и, следовательно, об отсутствии условий для повышения заработной платы работникам (Апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2014 по делу № 33-15195/2014).<sup>46</sup>

2). Суд установил, что в ОАО условия и порядок индексации установлены коллективным договором.

В соответствии с п. 4.22 Коллективного договора, администрация вправе производить индексацию заработной платы с учетом роста уровня инфляции и финансового положения предприятия.

Таким образом, обязанность работодателя по индексации заработной платы не является безусловной, а зависит от финансового положения предприятия.

Как следует из отчета о финансовых результатах за январь–декабрь 2013 г., предприятие имеет убыток от финансово-хозяйственной

---

<sup>46</sup> Обязательна ли индексация зарплаты в коммерческой сфере? [Электронный ресурс]. <http://glavkniga.ru/elver/2015/20/2086/print>

деятельности 12 818 000 руб. Указанные обстоятельства свидетельствуют о тяжелом финансовом положении предприятия и, следовательно, об отсутствии условий для повышения заработной платы работникам.

Таким образом, вывод суда об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований является верным (Определение Приморского краевого суда от 12.08.2014 по делу № 33-7028).<sup>47</sup>

4. Работодатель может установить в ЛНА оптимальный для себя размер повышения зарплаты, не зависящий от индекса повышения потребительских цен, либо норму, согласно которой размер индексации будет зависеть от финансового положения работодателя.

Норма ст. 134 ТК РФ, закрепляющая проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, говорит лишь о том, что рост потребительских цен является основанием для проведения индексации заработной платы, но не обязывает работодателя проводить индексацию зарплаты в точном соответствии с индексом роста потребительских цен и именно по этой причине.

#### *Судебная практика:*

Суд, установив, что работодатель до включения в Положение об оплате труда порядка индексации заработной платы, в течение нескольких лет регулярно — дважды в год — повышал работнику размер заработной платы, согласился с решением суда первой инстанции, который отклонил как необоснованные доводы истца о том, что повышение заработной платы должно производиться работодателем с применением индекса потребительских цен.

Судебная коллегия указала, что трудовое законодательство не содержит императивных правил в отношении обязанности работодателей, не

---

<sup>47</sup> Обязательна ли индексация зарплаты в коммерческой сфере? [Электронный ресурс]. <http://glavkniga.ru/elver/2015/20/2086/print>

финансируемых из соответствующих бюджетов, производить индексацию заработной платы, основываясь на индексе потребительских цен.

По смыслу ст. 134 ТК РФ, рост потребительских цен на товары и услуги является основанием (причиной) проведения индексации заработной платы работников, но не обязательной величиной такой индексации.

Суд отметил, что трудовым законодательством не установлены требования к механизму индексации, в связи с чем, работодатель вправе самостоятельно избрать критерии для проведения индексации.

Исходя из того, что в период работы истца его заработная плата неоднократно повышалась и за период с 1 апреля 2007 г. увеличилась более чем в два раза, следует признать обоснованным вывод суда о недоказанности истцом факта нарушения его трудовых прав и, как следствие, вывод суда об отсутствии правовых оснований для удовлетворения исковых требований (Определение Ленинградского областного суда от 23.01.2013 № 33-217/2013).

5. Если у работодателя отсутствует порядок проведения индексации (нет коллективного договора и ЛНА, в которых он был бы закреплён, в трудовых договорах с работниками отсутствует условие об индексации зарплаты), в случае судебного спора для расчета индексации заработной платы судом может быть применен индекс роста потребительских цен, рассчитываемый Росстатом и его подразделениями по субъектам РФ, что подтверждается судебной практикой.

#### *Судебная практика:*

Московский городской суд согласился с решением суда первой инстанции, которым постановлено произвести индексацию взысканной с ответчика в пользу истца заработной платы.

Судебная коллегия установила, что, рассчитывая размер суммы, подлежащей взысканию с учетом индексации, суд обоснованно



руководствовался данными Мосгорстата, из которых усматривается, что динамика сводного индекса потребительских цен на товары и платные услуги для населения в Москве в процентном соотношении в ноябре 2009 г. к декабрю 2008 г. составила 109,3 %.

Проверив правильность расчета приведенного в Определении суда подлежащей взысканию суммы, судебная коллегия полагает возможным с ним согласиться, поскольку он не содержит арифметических ошибок и соответствует имеющимся в материалах дела доказательствам (Определение Московского городского суда от 27.07.2010 по делу № 33-20134).<sup>48</sup>

6. Отдельные работодатели избирают еще один способ: не включать в коллективный договор и ЛНА положения об индексации, рассчитывая, что это уберезет их от повышения расходов на оплату труда персонала и суды в таком случае не смогут заставить их индексировать зарплату. Но, как мы уже говорили, суды могут принять решения в пользу работников, а государственная инспекция труда (ГИТ) и прокуратура вправе заставить работодателя выполнить требование ст. 134 ТК РФ, наказав его в административном порядке за его невыполнение.

Следует заметить, что при отсутствии у работодателя, несмотря на нормы Трудового кодекса РФ, позицию Конституционного Суда РФ и мнение Роструда, ЛНА, устанавливающего порядок индексации заработной платы, обращение работников в суд с иском об обязанности работодателя утвердить соответствующий ЛНА может оказаться бессмысленным.

#### *Судебная практика:*

1). Суд не вправе обязать работодателя принять ЛНА об установлении порядка обеспечения уровня реального содержания заработной платы

---

<sup>48</sup> Обязательна ли индексация зарплаты в коммерческой сфере? [Электронный ресурс]. <http://glavkniga.ru/elver/2015/20/2086/print>

работников, так как он не вправе вмешиваться в деятельность работодателя по нормотворчеству в области регулирования трудовых отношений.

Судебная коллегия согласилась с выводом суда об отказе в удовлетворении иска в части обязанности ответчика принять ЛНА в соответствии с требованиями ст. 134 ТК РФ для установления порядка индексации заработной платы (Апелляционное определение Верховного Суда Республики Коми от 29.10.2012 по делу № 33-4838АП/2012).<sup>49</sup>

Необходимо заметить, что ГИТ или прокуратура полномочны выдать предписание об устранении нарушения требования трудового законодательства (ст. 134 ТК РФ).

2). Суд указал, что индексация заработной платы истца коллективным договором, соглашениями, ЛНА ответчика не предусмотрена, а суд не вправе вмешиваться в нормотворческую деятельность ответчика, в связи с чем требования истца об индексации ему заработной платы в соответствии со ст. 134 ТК РФ удовлетворению не подлежат (Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2013 по делу № 11-22647/13).<sup>50</sup>

3). Судебная коллегия по гражданским делам установила, что в обществе с ограниченной ответственностью отсутствует коллективный договор и ЛНА, которыми бы предусматривали повышение должностных окладов работников ответчика. Трудовым договором, заключенным с работником, также не предусмотрена индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Суд пришел к выводу о том, что требования истца об индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

---

<sup>49</sup> Обязательна ли индексация зарплаты в коммерческой сфере? [Электронный ресурс]. <http://glavkniga.ru/elver/2015/20/2086/print>

<sup>50</sup> Кадровые решения №2, 2016 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.profiz.ru/kr/2\\_2016/indeks\\_zp/](http://www.profiz.ru/kr/2_2016/indeks_zp/)

удовлетворению не подлежат (Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2013 по делу № 11-42489).<sup>51</sup>

4). Судебная коллегия по гражданским делам согласилась с решением суда первой инстанции об отказе в выплате индексации среднего заработка за время вынужденного прогула с июля 2010 г. по январь 2014 г. Из материалов дела следует, что у ответчика отсутствует коллективный договор и ЛНА, которые бы предусматривали повышение должностных окладов работников, значительно превышающих МРОТ и прожиточный минимум как в РФ в целом, так и в Москве. Трудовым договором, заключенным с истцом, индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги также не предусмотрена (Апелляционное определение Московского городского суда от 22.01.2015 по делу № 33-1720/2015).<sup>52</sup>

7. В ряде судебных актов содержатся требования к работодателю о принятии соответствующего ЛНА (но не об индексации зарплаты работников в связи с отсутствием такого документа на момент вынесения решения).

#### *Судебная практика:*

1). Суд обязал ответчика в течение трех месяцев с момента вступления решения суда в законную силу внести изменения в Положение об оплате труда работников предприятия либо принять иной ЛНА, предусматривающий порядок индексации заработной платы работникам предприятия (Определение Ленинградского областного суда от 15.05.2013 № 33-1971/2013).<sup>53</sup>

2). Суд, сославшись на ст. 134 ТК РФ и письмо Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1, удовлетворил иск прокурора района в защиту интересов

---

<sup>51</sup> Кадровые решения №2, 2016 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.profiz.ru/kr/2\\_2016/indeks\\_zp/](http://www.profiz.ru/kr/2_2016/indeks_zp/)

<sup>52</sup> Кадровые решения №2, 2016 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.profiz.ru/kr/2\\_2016/indeks\\_zp/](http://www.profiz.ru/kr/2_2016/indeks_zp/)

<sup>53</sup> Кадровые решения №2, 2016 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.profiz.ru/kr/2\\_2016/indeks\\_zp/](http://www.profiz.ru/kr/2_2016/indeks_zp/)

неопределенного круга лиц об обязанности работодателя — сельскохозяйственного производственного кооператива установить порядок индексации заработной платы, так как такой порядок ни коллективным договором, ни ЛНА не установлен (Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 19.07.2012 по делу № 33-6936/2012).<sup>54</sup>

8. Если же коллективным договором либо ЛНА все же предусмотрен порядок индексации заработной платы, суд может обязать работодателя произвести индексацию заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен.

*Судебная практика:*

1). В ходе рассмотрения дела суд установил, что в период с 2009 по 2010 гг. ОАО в нарушение ст. 134 ТК РФ не обеспечивало повышения уровня реального содержания заработной платы работника и не индексировало ее в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением.

Принимая во внимание увеличение базовой месячной тарифной ставки рабочего первого разряда в соответствии с индексом потребительских цен в РФ пп. 2.3, 2.4 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008–2010 годы, суд обязал ОАО произвести перерасчет заработной платы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия считает, что задолженность взыскана правомерно (Кассационное определение Верховного Суда Республики Бурятия от 15.08.2011 по делу № 33-2552).<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Обязательна ли индексация зарплаты в коммерческой сфере? [Электронный ресурс]. <http://glavkniga.ru/elver/2015/20/2086/print>

<sup>55</sup> Обязательна ли индексация зарплаты в коммерческой сфере? [Электронный ресурс]. <http://glavkniga.ru/elver/2015/20/2086/print>

2). Суд, принимая во внимание, что отраслевым соглашением и коллективным договором, действующим на предприятии работодателя, было предусмотрено увеличение минимальной месячной тарифной ставки на величину фактического роста индекса потребительских цен Российской Федерации на основании данных Госкомстата России и совместного информационного письма Объединения РаЭл и Всероссийского комитета ВЭП в пределах средств на оплату труда, утвержденных уполномоченным государственным органом регулирования в тарифах на электрическую и тепловую энергию, а также установив, что индексация заработной платы работников исполнительного аппарата ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» работодателем не производилась, пришел к обоснованному выводу о наличии у истицы права на ее взыскание. (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 03.09.2012 по делу № 33-7513Б-09.).<sup>56</sup>

9. Профсоюзы не могут представлять работников в спорах об индексации. Помимо локальных актов порядок индексации работодатель вправе регламентировать в коллективном договоре. Соответственно при невыполнении условий коллективного договора также возможно возникновение спора. И здесь интересен подход судов к рассмотрению таких споров, если работников представляет профсоюз.

### *Судебная практика*

1). Так, в обзоре судебной практики Верховного суда РФ за четвертый квартал 2012 года приводится определение от 25.01.2013 № 44-КГ12-5, вынесенное по спору между профсоюзом и работодателем. Профсоюз обратился к работодателю с иском об индексации заработных плат работников в связи с тем, что работодатель не выполнял обязанность по индексации, предусмотренную коллективным договором. В этой ситуации Верховный суд РФ принял прецедентное решение — он отказал профсоюзу в

---

<sup>56</sup> Кадровые решения №2, 2016 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.profiz.ru/kr/2\\_2016/indeks\\_zp/](http://www.profiz.ru/kr/2_2016/indeks_zp/)

иске с той аргументацией, что между сторонами возник коллективный трудовой спор, который суды рассматривать не уполномочены.

Выводы высшей судебной инстанции представляются сомнительными по следующим причинам. Во-первых, коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя. Он заключается между работниками и работодателем в лице их представителей и является обязательным для сторон социального партнерства (ст.ст. 40, 43, 51 ТК РФ). Во-вторых, в нашем случае он устанавливает обязанность и порядок индексации заработной платы работников, что, по мнению судов общей юрисдикции, должно влечь взыскание с недобросовестного работодателя недоплаченных сумм в пользу работников. То есть, нарушение прав работников на лицо. В-третьих, в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры (ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ). Но если даже нарушение условия коллективного договора не признавать нарушением законодательства, то несоблюдение обязанности по индексации заработных плат, закрепленной в ст. 134 ТК РФ, при наличии всех предпосылок к ее соблюдению ничем иным, как нарушением, не является. В случае нарушения работодателем условий коллективного договора, регламентированных на основании норм закона, можно говорить о возникновении не коллективного, а индивидуального трудового спора, в котором работников конкретной компании будет представлять объединяющий их профсоюз.

2). Вместе с тем, если при аналогичных обстоятельствах с иском обратится лично работник, решение суда будет противоположным. В таких ситуациях суды полагают, что нарушение ст. 134 ТК РФ имеет место, и

удовлетворяют требования работников (апелляционное определение Московского городского суда от 04.10.2013 по делу № 11–25768/2013).<sup>57</sup>

Таким образом, порядок индексации зарплаты в коммерческих организациях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, например Положением об оплате труда (ст. 134 ТК РФ). Увеличивать зарплату можно ежемесячно, ежеквартально, раз в полгода, раз в год. Выплаты, которые индексируются, прописываются во внутреннем положении организации. Можно индексировать только оклады работников, но не индексировать премии, доплаты, надбавки в твердой сумме. Возможна индексация не всего дохода, а лишь некой суммы в пределах порогового значения.

Например, можно предусмотреть такую формулировку: «Ежеквартально производится индексация оклада работников в пределах пороговой суммы 30 000 руб. в соответствии с коэффициентом индексации, равным ИПЦ по субъекту РФ за предыдущий квартал. Часть оклада, превышающая 30 000 руб. индексации не подлежит. Значение ИПЦ рассчитывается в начале очередного квартала и применяется с 1 числа этого квартала».

Необходимо также отметить, что правовое регулирование порядка осуществления индексации зарплаты как формы государственной гарантии для работников направлено на учет особенностей правового положения работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и вместе с тем не позволяет ему лишиться работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления компенсации, поскольку предполагает определение ее размера, порядка и условий ее предоставления при заключении коллективного договора или трудового договора либо в ЛНА,

---

<sup>57</sup> Саурин С. Индексация заработной платы. Чем грозит отсутствие правил повышения окладов. //Трудовые споры, 2015, № 4. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.tspor.ru/>

принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Необходимо также отметить, что на основании ст. 419 ТК лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.



## Заключение

Важным условием, призванным обеспечить достойную жизнь и всестороннее развитие человека, выступает труд. Государство обязано принимать экономические, организационные, а также правовые меры для признания трудовых прав человека и их защиты. Защита трудовых прав, в частности права на справедливую оплату труда, - конституционная обязанность государства и общества.

Процесс становления современных форм оплаты труда и развитие самой концепции начались более ста лет назад. Системы оплаты труда отличаются в высокой степени ориентацией на работника и его нужды. Они определены культурными и социальными предпосылками и наделены специфическими чертами. Кроме того, они косвенным образом влияют на экономическое развитие стран. Государство обязано гарантировать справедливое и удовлетворительное вознаграждение, которое обеспечивает достойное существование человека.

Заработная плата (легальное определение) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, а также сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Кроме того, понятие включает в себя различного рода компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

В науке, в юридической литературе, а также в законодательных актах можно отметить отсутствие смыслового единообразия в понятиях «оплата труда», «заработная плата», «вознаграждение за труд». Исходя из анализа статей ТК РФ, можно сделать вывод о том, что это синонимичные понятия и означают любые денежные выплаты работнику за выполняемую трудовую функцию на предприятии, организации.

Заработная плата выплачивается работнику за использование его труда, величина, которая определяется рынком труда. Наиболее значимые закономерности оплаты труда работников включает оплату по конечному

результату, соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы, обеспечение соответствия между заработной платой и численностью работников и т.д.

Работодатели должны соблюдать главные принципы и закономерности оплаты труда работников. Они будут использовать экономические законы в практической деятельности, и обеспечить развитие человеческих ресурсов. Понимание этого факта, а также следование новейшим тенденциям позволят организациям и экономике страны в целом выходить на качественно новые уровни своего развития.

Показателями, с помощью которых раскрывается объём прав работника на справедливую оплату труда, выступают:

- способность заработной платы обеспечить достойный уровень жизни, как самому работнику, так и членам его семьи;
- обеспечение объективной дифференциации заработной платы;
- обеспечение равной оплаты за равноценный труд;
- соответствие оплаты законодательным нормам;
- исключение предвзятого отношения к некоторым работникам из-за пола, возраста и других факторов;
- обеспечение справедливого распределения предельного продукта между работодателем и работниками.

Между данными показателями существует взаимосвязь, все они имеют системный характер, поэтому только лишь одновременное их использование выступает залогом реализации права работника на справедливую заработную плату. Шестой раздел ТК РФ должен включать в себя совокупность норм, которые регулируют определения, формы, принципы, тарифные системы заработной платы, сроки выплаты заработной платы, заработную плату в особых условиях.

Важной проблемой организации заработной платы выступает механизм заинтересованности работников, который способен обеспечить максимально тесную взаимосвязь их заработной платы с непосредственным

трудовым вкладом. Такую связь обеспечивают традиционные системы оплаты труда на основе тарифной системы. Тем не менее, организации в последнее время применяют нетрадиционные методы в организации оплаты труда. Необходимо повышать реальную заработную плату до стоимости рабочей силы.

Среди значительных функций государства должна оставаться разработка положений об условиях применения действующих систем оплаты труда. Они должны обеспечивать объединение работников, стимулировать взаимовыгодное сотрудничество. Управление заработной платой должно осуществляться всесторонне. Государству необходимо участвовать в этом процессе непосредственно путем установления гарантируемого минимума заработной платы, совершенствования механизма индексации заработной платы и т.д.

Масштабы дифференциации в оплате труда в России довольно существенные. Эта и другие причины способствуют резкому снижению стимулирующей роли оплаты труда в развитии экономики страны. На сегодняшний день среди главных проблем организации оплаты труда выступают: нарушение принципов социальной справедливости, игнорирование региональных особенностей, а также различий между бюджетной, производственной сферой и т.д.

Трудовой кодекс РФ признает одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений равенство прав и возможностей работников. Конституция и Трудовой кодекс РФ запрещает какую-либо дискриминацию в сфере труда, в том числе и по признакам пола. Подчеркивается, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, которые не связаны с деловыми качествами работника. На сегодняшний день одним из видов дискриминации в области оплаты труда является установление дифференцированных окладов по одной и той же должности, так называемая «вилка» окладов.

Такую систему еще называют грейдированной системой оплаты труда. Грейдинг - это система должностных разрядов, которая объединяет все должности конкретной организации в общую систему, выстраивает единую систему координат. Должности группируются в разряды (грейды) на основании однотипности выполняемых функций, степени значимости данной позиции для организации, а также на основании качества работы отдельного сотрудника.

Следует отметить, что трудовое законодательство не содержит указания на то, что по одной и той же должности работники могут выполнять только одни и те же обязанности. Поэтому в ситуации, когда работники занимают одинаковую должность, утверждать, что их трудовые обязанности, безусловно, должны быть идентичны, нельзя.

Исходя из судебной практики, при рассмотрении заявлений о том, что при установлении того или иного размера оклада работодатель не соблюдал требование о недопущении дискриминации, исследуется круг обязанностей, который был возложен на работника трудовым договором.

Поэтому, если в обязанности работников, занимающих одну и ту же должность, входят различные должностные обязанности, размеры их окладов могут отличаться.

Суды могут руководствоваться следующими аспектами:

- установление должностного оклада является правом работодателя, определяется трудовым договором и зависит не только от квалификации работника, но и от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- работа в одной и той же должности не означает ее одинаковый объем, сложность и количество, у работодателя есть право индивидуально определять размер оплаты труда;

- установление различных окладов обуславливается деловыми качествами каждого из работников;

- индивидуальный подход к оплате труда каждого работника соответствует действующему трудовому законодательству и не является дискриминацией.

Система основных государственных гарантий по оплате труда работников, включает величину минимального размера оплаты труда, меры, которые обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы, ограничение оплаты труда в натуральной форме и т.д.

Применение минимального размера оплаты труда осуществляется в целях регулирования оплаты труда и определения размеров социальных пособий. Минимальный размер оплаты труда представляет собой государственную гарантию по оплате труда, устанавливается на всей территории страны. МРОТ не включает в себя доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных условий и т.д.

Субъектам РФ Трудовым Кодексом предоставлено право устанавливать на своей территории минимальную заработную плату выше федерального уровня.

При определении минимального размера оплаты труда международным сообществом учитываются не только экономико-социальные факторы, но и личные потребности трудящихся и их семей.

МРОТ в системе трудового права Российской Федерации должен стать одной из главных гарантий справедливой заработной платы.

Систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платой, который включает в себя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен. Государственная индексация заработной платы означает установление нового минимального размера оплаты труда.

ТК РФ гарантирует работникам повышение уровня реального содержания их зарплаты тем, что обязывает работодателей индексировать

зарплату в связи с ростом потребительских цен. При этом порядок проведения индексации зависит от категории работодателя:

- бюджетные организации проводят ее в порядке, установленном законодательством;

- иные организации - в порядке, указанном в коллективном договоре, соглашении и локальном нормативном акте.

Ввиду того, что единого порядка индексации на законодательном уровне нет, возникает много вопросов и проблем с индексацией заработной платы.

Зарплата работников бюджетной сферы различных уровней индексируется нерегулярно по распоряжению либо Правительства РФ, либо исполнительного органа субъекта РФ, или муниципалитета, также отсутствует единый нормативный акт, регулирующий механизм, порядок и сроки проведения индексации.

Порядок индексации зарплаты в коммерческих организациях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, например Положением об оплате труда. Увеличивать зарплату можно ежемесячно, ежеквартально, раз в полгода, раз в год. Выплаты, которые индексируются, прописываются во внутреннем положении организации. Можно индексировать только оклады работников, но не индексировать премии, доплаты, надбавки в твердой сумме. Возможна индексация не всего дохода, а лишь некой суммы в пределах порогового значения.

Правовое регулирование порядка осуществления индексации зарплаты как формы государственной гарантии для работников направлено на учет особенностей правового положения работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и вместе с тем не позволяет ему лишиться работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления компенсации, поскольку предполагает определение ее размера, порядка и условий ее предоставления при заключении коллективного договора или

трудового договора либо в ЛНА, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

## Список литературы и источников

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31.
2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета, 05.04.1995, № 67.
3. Международный пакт от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ, 1994, №12.
4. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы», 1949 г. // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
5. Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы», 1970 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета, 31.12.2001, № 256.
7. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 02.06.2016) «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ, 26.06.2000, № 26.
8. Федеральный закон от 24.10.1997 N 134-ФЗ (ред. от 03.12.2012) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Российская газета, 29.10.1997, № 210.



## Комментарии законодательства

9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. - 272 с.

10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. - 848 с.

11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Извлечения: научно-практический комментарий (постатейный) / М.А. Архимандритова, А.К. Гаврилина, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2012. - 526 с.

12. Комментарий Конституции РФ (постатейный). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://constrf.ru/razdel-1/glava-2/st-37-krf>.

## Научная литература

13. Абикинова Ш.К., Еселханова Г.А., Есбенбетова Ж.Х. Предоставление повышенного размера оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда // Сборник трудов конференции, 2016.- 5-7 с.

14. Абузярова Н.А. Конституционные принципы организации труда – право на труд, достойный труд, достойную оплату труда // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения, № 6, 2013. – 1071-1074 с.

15. Бабынина Л.С. Новые понятия в оплате труда как предпосылки формирования компенсационной модели оплаты труда // Нормирование и оплата труда в промышленности, № 6, 2013. – 16-27 с.

16. Бабынина Л.С. Развитие систем оплаты труда в России (теория и практика) // Нормирование и оплата труда в промышленности, № 4, 2012. – 24-28 с.
17. Буланкина Н.Н. Социально-экономические показатели, характеризующие труд и его оплату // Материалы II ежегодных международных научно-практических чтений Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП, 2016. – 66-68 с.
18. Буюнова М.О. Трудовое право России: учеб. пособие [для вузов] / Минобрнауки России, Мос. госуд. юрид. акад. - М.: Проспект, 2011. – 235 с.
19. Валькович О.Н., Смирная М.О. Оплата труда в системе стимулирования труда // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
20. Виноградов В. Гармонизация показателей по труду и расходов на его оплату. Изд.: Лаборатория книги, М.: 2010. – 79 с.
21. Гузиева А.И. Минимальный размер оплаты труда как одна из государственных гарантий в сфере наемного труда. Автореф. дисс. Московская государственная юридическая академия им. О.Е. Кутафина, Москва, 2012. – 28 с.
22. Дрепа Е.Н., Хаммадеева Г.И. Актуальность изучения вопросов оценки результатов труда персонала организации как основы реализации принципа оплаты по труду // Новая наука: теоретический и практический взгляд, 2016, № 5-2 (81). – 79-80 с.
23. Забиранов В.А. Право на справедливое вознаграждение за труд // Молодой ученый, 2016, №21 (125). – 57- 60 с.
24. Загуляев Д.Г. Генезис понятий «цена и труд» и «оплата труда» наемных работников в традиционной экономической теории. Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Ижевский гос. технический ун-т», Воткинский фил. Монография, 2009. – 100 с.

25. Королькова Н.В. Внутрихозяйственный контроль расчетов по оплате труда и использованию фонда оплаты труда / Вклад молодых ученых в инновационное развитие АПК России, 2011. – 79-81 с.

26. Конвенции МОТ и трудовое право в России. Горно-металлургический профсоюз России Центральный Совет: сб.статей. М., 2015. – 5-17 с.

27. Лихачева А.А. Минимальный размер оплаты труда и его роль в регулировании рынка труда // Приволжский научный вестник, 2016, № 6 (58). – 42-45 с.

28. Лушникова М.В., Смирнов Д.А. Основные понятия института оплаты труда: минимальный размер оплаты труда и стимулирующие выплаты // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия гуманитарные науки, 2010, №1. – 31- 43 с.

29. Потеев А.Т., Потеева М.А., Чечина И.А. Оплата труда и организация ее взаимосвязи с количеством, качеством и производительностью труда // Международные научные конференции, 2015, № 7-1. – 161-165 с.

30. Ратехина В.А. Право работника на выплату заработной платы в полном объеме и гарантии его реализации: международно-правовое измерение // Вестник трудового права и права социального обеспечения, 2009, №4 (4). – 145-160 с.

31. Рахманова С.Ю. Оплата труда: типичные нарушения, сложные вопросы. Монография, М.: 2007. – 255 с.

32. Рец А.В., Дегальцева Ж.В. Достойный труд и его достойная оплата в современном российском обществе // Актуальные вопросы развития современного общества, 2016. – 241-244 с.

33. Руднев В.Д. Оплата труда в современной России // Социальная политика и социология, 2011, № 6 (72). – 55-62 с.

34. Сабетова Т.В., Кремер К.И. Минимальный размер оплаты труда как важнейший инструмент государственного регулирования рынка труда // Актуальные вопросы экономических наук, 2015, № 42. – 81-88 с.

35. Садков В. О взаимосвязях оплаты труда, монетизации экономики и государственного бюджета. / В. Садков, И. Греков // Общество и экономика, 2010, № 10-11. – 69-75 с.

36. Семенов С.В., Севрюкова А.А. Оплата труда по результативности как основа роста производительности труда на предприятиях/ Конференция «Экономическое развитие России: тенденции, перспективы, 23 апреля 2015. – 139-142 с.

37. Сланченко Л.И., Узунян А.А. Оплата труда в системе стимулирования труда персонала предприятия // Сборник трудов конференции, 2016. – 106-109 с.

38. Темницкий А.Л. Патерналистская и либеральная модели справедливости в оплате труда // VI-я Международная социологическая Грушинская конференция «Жизнь исследования после исследования: как сделать результаты понятными и полезными», Москва, 16-17 марта 2016 г. – 685-688 с.

### **Судебная практика**

39. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». // Российская газета, 31.12.2006, № 297.

40. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.09.2016 № 33-31926/2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-moskovskogo-gorodskogo-suda-ot-14-09-2016-2/>

41. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 22.09.2016 по делу № 33-16831/2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-rostovskij-oblastnoj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-534939113/>

42. Решение по делу №33-2405/2016 (08.11.2016, Верховный Суд Республики Тыва (Республика Тыва)). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-verhovnyj-sud-respubliki-tyva-respublika-tyva-s/act-536454201/>

### **Интернет-ресурсы**

43. Большой юридический словарь. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru>.

44. Газета.ру. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gazeta.ru/business/2014/06/27/6088589.html>.

45. Кадровые решения №2, 2016 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.profiz.ru/kr/2\\_2016/indeks\\_zp/](http://www.profiz.ru/kr/2_2016/indeks_zp/)

46. Кодексы и законы РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zakonrf.info/>.

47. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>.

48. Международная организация труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

49. «Неравные зарплаты»: дискриминация или право работодателя? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2430>

50. Обязательна ли индексация зарплаты в коммерческой сфере? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://glavkniga.ru/elver/2015/20/2086/print>

51. Правовая система ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35256760/>
52. Правовые консультации (практика). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/consult/business/491048/>
53. Правовая система Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://online3.consultant.ru/cgi/online>.
54. Правовая система Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cons.ru/news/225-seraya-zarplata-podtverzhdenie-vyplat-i-otvetstvennost-rabotodatelya>
55. Прожиточный минимум. [Электронный ресурс]. Режим доступа. <http://working-papers.ru/prozhitochnyj-minimum-rf>
56. Саурин С. Индексация заработной платы. Чем грозит отсутствие правил повышения окладов. //Трудовые споры, 2015, № 4. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.tspor.ru/>
57. Управление персоналом [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2589>
58. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>
59. Федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2015 - 2017 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70717474/>

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт

Кафедра трудового и экологического права

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

  
подпись

С.П.Басалаева  
инициалы, фамилия

« 20 » 06 20 17 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

40.03.01 юриспруденция

код – наименование направления

**Некоторые аспекты реализации права на справедливую оплату труда**


Руководитель

  
подпись, дата

К.Ю.Н., доцент  
должность, ученая степень

С.П.Басалаева  
инициалы, фамилия

Выпускник

  
подпись, дата

Т.Н. Балаганская  
инициалы, фамилия

Красноярск 2017