

[www.diplomstudent.net](http://www.diplomstudent.net)

# Дипломные работы на заказ

от автора  
без предоплаты



Тема: Государственные гарантии по оплате труда

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИИ.....	6
1.1. Понятие оплаты труда и заработной платы в России.....	6
1.2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников в РФ .....	11
ГЛАВА 2.ОЦЕНКА СОБЛЮДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКАМ.....	18
2.1. Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда.....	18
2.2.Результаты выявленных нарушений по оплате труда работников в регионе...	21
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	29
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	32
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	34

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Тема гарантий государства по оплате труда работников в России никогда не утратит своей актуальности, известно, что как в прошлом, так и в настоящем времени постоянные невыплаты заработной платы, либо их неправомерное уменьшение, а также иные причины, нарушающие права работников, неоднократно вызывали забастовки и конфликты трудовых коллективов. Заработная плата для всех членов общества является основой материального благополучия, а следовательно, она является наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом. Низкооплачиваемый труд дорого обходится обществу, он является малопродуктивным, не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы, не развивает инициативу, консервирует низкий уровень организации и условий труда. Однако при повышении заработной платы необходимо учитывать возможности экономики страны удовлетворить возрастающий платежеспособный спрос населения. В противном случае неизбежно произойдет раскручивание инфляции со всеми вытекающими из этого негативными последствиями. Как социально-экономическая категория, заработная плата имеет большое значение, как для работника, так и для его работодателя. Исходя из того, что в новых экономических условиях работник должен самостоятельно (и практически в полной мере) оплачивать все потребляемые им и членами его семьи блага и услуги, которые надо еще и создавать, причем эффективно, проблема установления соответствующего уровня оплаты труда и определяющих его критериев приобретает значение, которое трудно переоценить.

В связи с изложенной актуальностью темы курсовой работы, целью является рассмотреть основные гарантии по оплате труда работников, предусмотренные российским законодательством. Для достижения указанной цели, задачами работы являются: дать понятие оплаты труда и заработной платы в России; описать существующие гарантии по оплате труда работников, согласно, действующим

щего законодательства России; дать характеристику существующей системы государственного надзора и контроля за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда; проанализировать результаты выявленных нарушений по оплате труда работников на региональном уровне (на примере города Москвы); охарактеризовать меры наказания за нарушение законодательства РФ по несоблюдению гарантий по оплате труда работников.

Объект исследования– оплата труда работников России. Предмет исследования– гарантии государства РФ по оплате труда. Информационной базой исследования явились: учебные пособия, статьи по изучаемой проблематике, Трудовой кодекс РФ и иные нормативно-правовые акты, регулирующие гарантии по оплате труда в РФ, данные статистической отчетности министерства труда и социальной защиты РФ; данные государственной инспекции труда в городе Москве и другое. Проблематикой изучения гарантий государства РФ по оплате труда занимались множество авторов, наиболее известными из них являются: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л., Бердычевский В. С., Гусов К.Н., Куренной А.М., Маврина С.П., Орловский Ю.П., Смирнов О.Б. ,Толкунова В.Н., Хохлов Е.Б. и другие.

Курсовая работа состоит из введения, заключения, основной части, списка использованных источников и приложений. Основная часть работы состоит из двух глав, в каждой из которых по два параграфа. В первой главе исследования дано понятие заработной платы, системы оплаты труда согласно действующего законодательства; изложены основные гарантии по оплате труда, представлены данные по минимальному размеру оплаты труда, проведен анализ данных населения России с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума. Во второй главе исследования описаны нормативно-правовое регулирование государственного надзора и контроля за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда, дана оценка по соблюдению законодательства на региональном уровне.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИИ

## 1.1. Понятие оплаты труда и заработной платы в России

Правовое регулирование заработной платы в РФ подчинено ряду принципиальных положений, к которым относятся: равная оплата за равный труд; учет в оплате различий между квалифицированным и неквалифицированным трудом; учет различий в условиях труда в разных районах страны; заработная плата работников определяется децентрализованно, решениями администрации данного предприятия по согласованию с работниками. Ст. 129 ТК РФ [23] дает легальное определение понятию оплаты труда работника. Заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Таким образом, в заработную плату входят: 1) вознаграждение за труд; 2) компенсационные выплаты; 3) стимулирующие выплаты.

Заработная плата устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (сдельной, повременной, смешанной). В действующем трудовом кодексе РФ предусмотрена следующая система оплаты труда: оплата труда в особых условиях (ст. 146 ТК РФ); оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ); оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ); оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ); оплата труда

при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ); оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ); оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ); оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ); оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ); оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей (ст. 155 ТК РФ); оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком (ст. 156 ТК РФ); оплата времени простоя (ст. 157 ТК РФ); оплата труда при освоении новых производств (продукции), ст. 158 ТК РФ. [23]

Следует отметить, что существуют также денежная и неденежная формы оплаты труда. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается и зависит от: его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Согласно ст. 132 ТК РФ, запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.[19]

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда не может быть менее минимального размера оплаты труда (МРОТ), который устанавливается на федеральном уровне. На региональном уровне минимальный размер оплаты труда устанавливается в субъекте РФ. В отношении работников обособленного структурного подразделения действует норма о минимальном размере заработной платы, установленная на территории

того субъекта федерации, где это структурное подразделение расположено. В продолжении темы минимальной оплаты труда, не лишним будет рассмотреть показатели доходности семей с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума с 2016-2018гг., рисунок 1. [9]

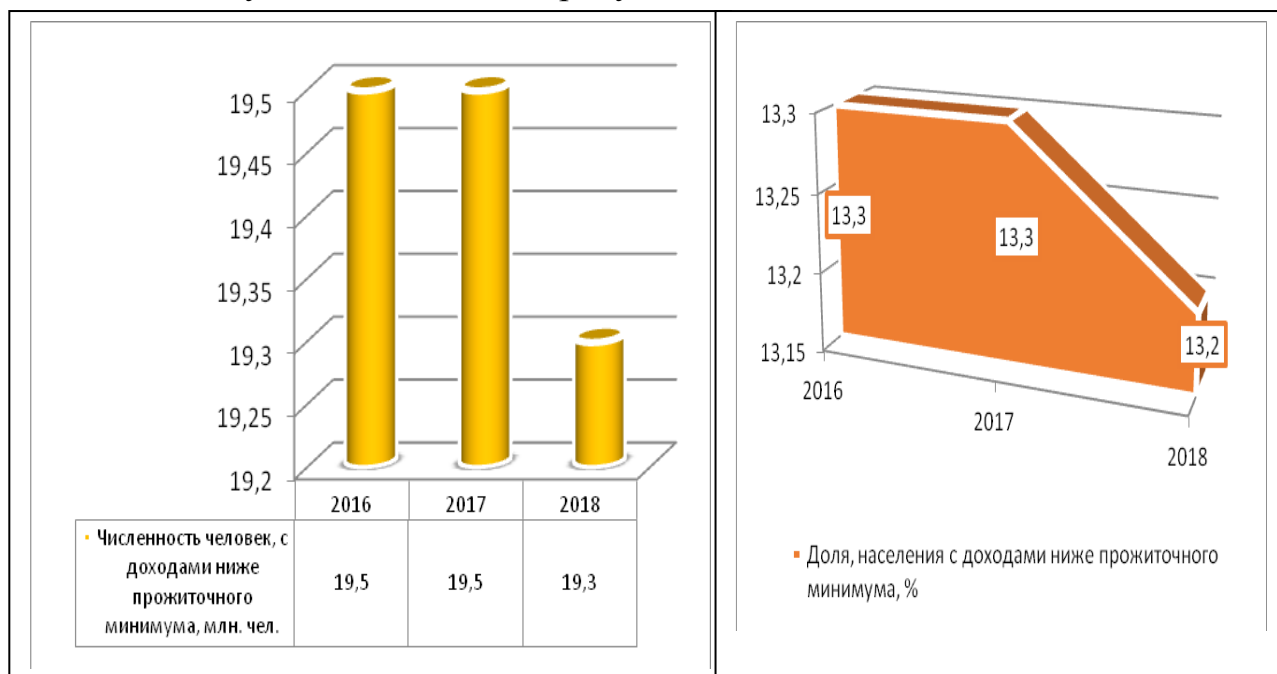


Рисунок 1. Динамика количества и доли населения в России с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума с 2016-2018гг. (на начало года)[9][8]

Показатели доходности семей в России пока еще далеки от идеальных и по данным на начало 2018г. численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума составила 19,3 млн. чел., 19,5 млн. чел. составляло в 2016-2017гг., практически не изменным является данный показатель и в общей численности населения, доля такого населения составляет 13,2%, рисунок 1.

Особенно тяжелым материальным положением отличаются многодетные семьи, так по данным выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств ,если в семьях с одним –двумя детьми в возрасте до 16 лет доходы на одного члена семьи составили 21 109 рублей (в среднем в месяц)по данным на начало 2018г., то в семьях с тремя и более детьми доходы на одного члена семьи составили 13268 рублей(в среднем), рисунок 2.[9] [8]

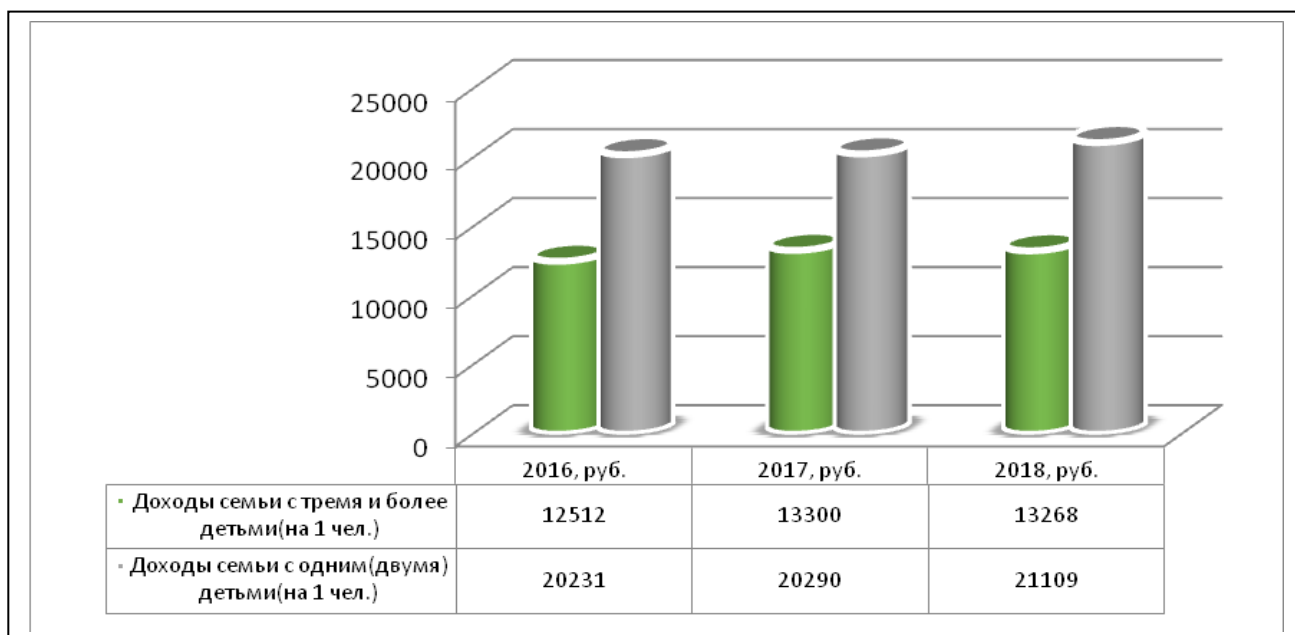


Рисунок 2. Доходы на одного члена семьи с детьми в возрасте до 16 лет с 2016-2018гг. в России (по данным на начало года)[9] [8]

Следует отметить, что большинство семей с детьми в возрасте до 16 лет не могут позволить покупку товаров длительного пользования, их доля составляет более 40% и на протяжении анализируемого периода увеличивается, рисунок 3.

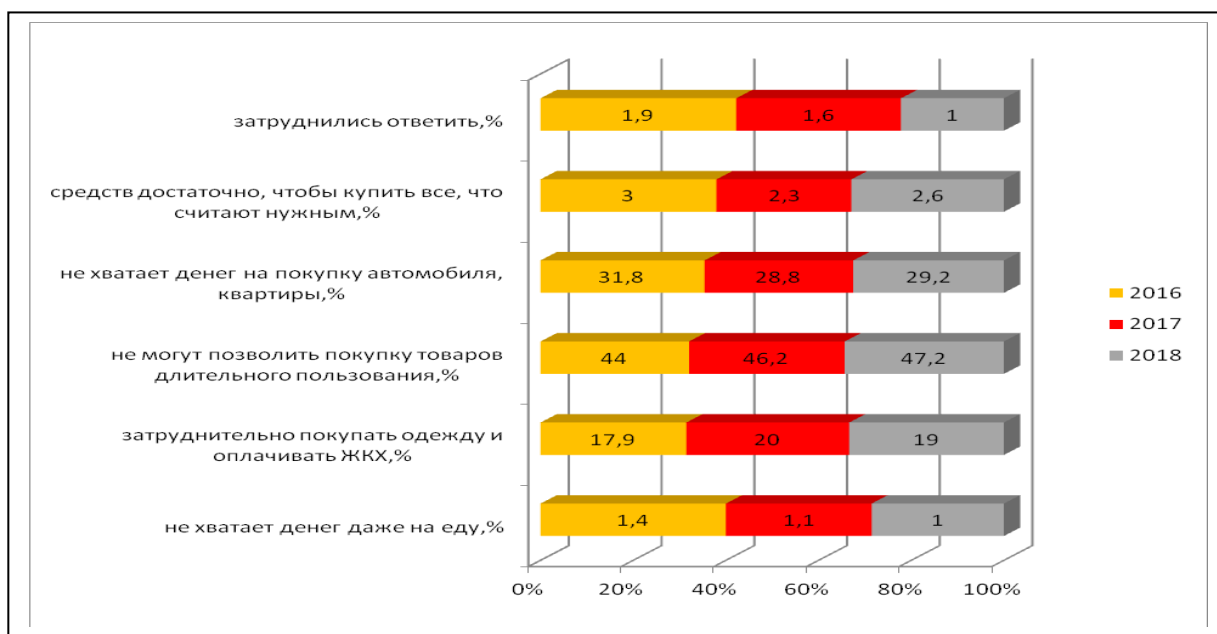


Рисунок 3. Распределение домашних хозяйств, имеющих детей, по оценке своего финансового положения с 2016-2018гг. (на начало года) 30% семей не хватает денег на покупку автомобиля, квартиры; 20%-ам семей затруднительно покупать одежду и оплачивать жилищно-коммунальные услуги; 1% семей -не хватает денег даже на еду, рисунок 3.[9] [8]



Итак, несмотря на законодательство о минимальном размере оплаты труда, в России по-прежнему существуют семьи с доходами ниже величины прожиточного минимума, однако, прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда относятся к государственным гарантиям по оплате труда, согласно структуры исследования, об этом подробнее будет описано в следующем параграфе курсового проекта.

Далее не лишним будет описать методы правового регулирования заработной платы, которые устанавливаются государством либо соглашением сторон трудовых отношений. Имеются два метода правового регулирования заработной платы: государственный (централизованный) или государственное нормирование (императивный); договорный (коллективный и индивидуальный) или договорное регулирование (диспозитивный).

Централизованный законодательный метод регулирования применяется для установления государством обязательных для сторон любого трудового договора норм оплаты, т.е.: для установления минимальной зарплаты и ее индексации, повышенной оплаты в особых условиях; для разработки рекомендательных актов по тарифной системе (тарифно-квалификационных справочников для рабочих), утверждения и изменения квалификационных справочников служащих, районных коэффициентов, северных надбавок; для принятия норм по оплате труда при отклонениях от нормальных условий труда, норм о гарантийных и компенсационных выплатах, которые предусмотрены в ТК РФ; для государственного нормирования заработной платы работникам бюджетной сферы. [19]

Договорное регулирование заключается в том, что оплата труда является предметом соглашения, причем, чем больше экономической и правовой свободы у сторон трудового договора, - тем шире радиус этого соглашения. Фактически во всех странах с рыночной экономикой договорное регулирование с большим отрывом преобладает над нормативным. Коллективно-договорный метод правового регулирования заработной платы отражается не только в коллективных договорах, но и в социально-партнерских отраслевых тарифных и других согла-

шениях. Таким образом, выше было дано понятие заработной платы работников, ее формы и методы регулирования. Для того, чтобы подробнее описать государственные гарантии по оплате труда работников в РФ, перейдем к следующему параграфу исследования.

## **1.2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников в РФ**

Основные государственные гарантии по оплате труда работников предусмотрены ст. 130 ТК РФ, к ним относятся: минимальный размер оплаты труда, меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы.[6]

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ, федеральный МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом (Приложение 1). Применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. В субъектах РФ для работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ,

может быть установлен свой региональный МРОТ. Если он не установлен, то применяется федеральный МРОТ.[7]

Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ (РМЗП, региональный МРОТ) может устанавливаться региональным соглашением о минимальной заработной плате для работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Применяется только для регулирования оплаты труда. Не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Если не установлен или установлен ниже МРОТ, применяется федеральный минимум. Список регионов, в которых установлен региональный МРОТ, представлен в Приложении 2. На сегодняшний день, на федеральном уровне, минимальный размер оплаты труда с 1 января 2019 года установлен в сумме 11 280 рублей в месяц (ФЗ от 25 декабря 2018 г. N 481-ФЗ), рисунок 4.

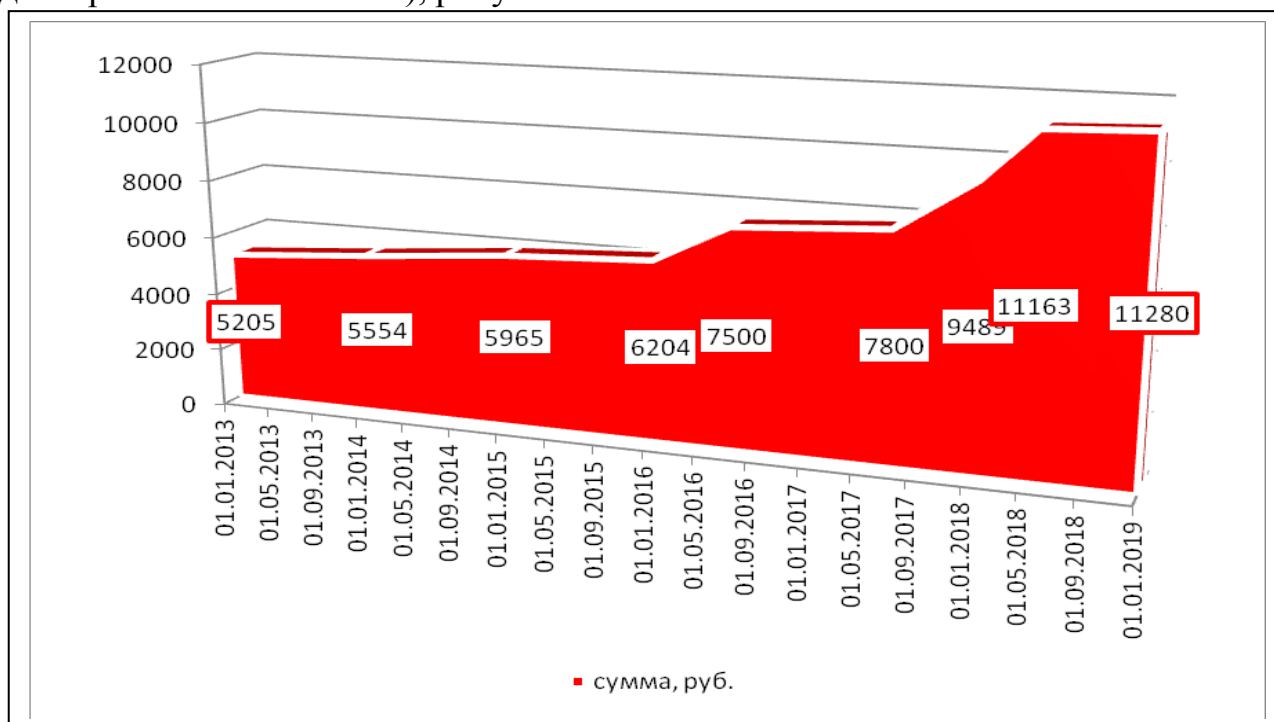


Рисунок 4. Динамика минимального размера оплаты труда в РФ с 01.01.2013-01.01.2019гг.[20]

Начиная с 1 января 2019г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в

размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года, рисунок 5.

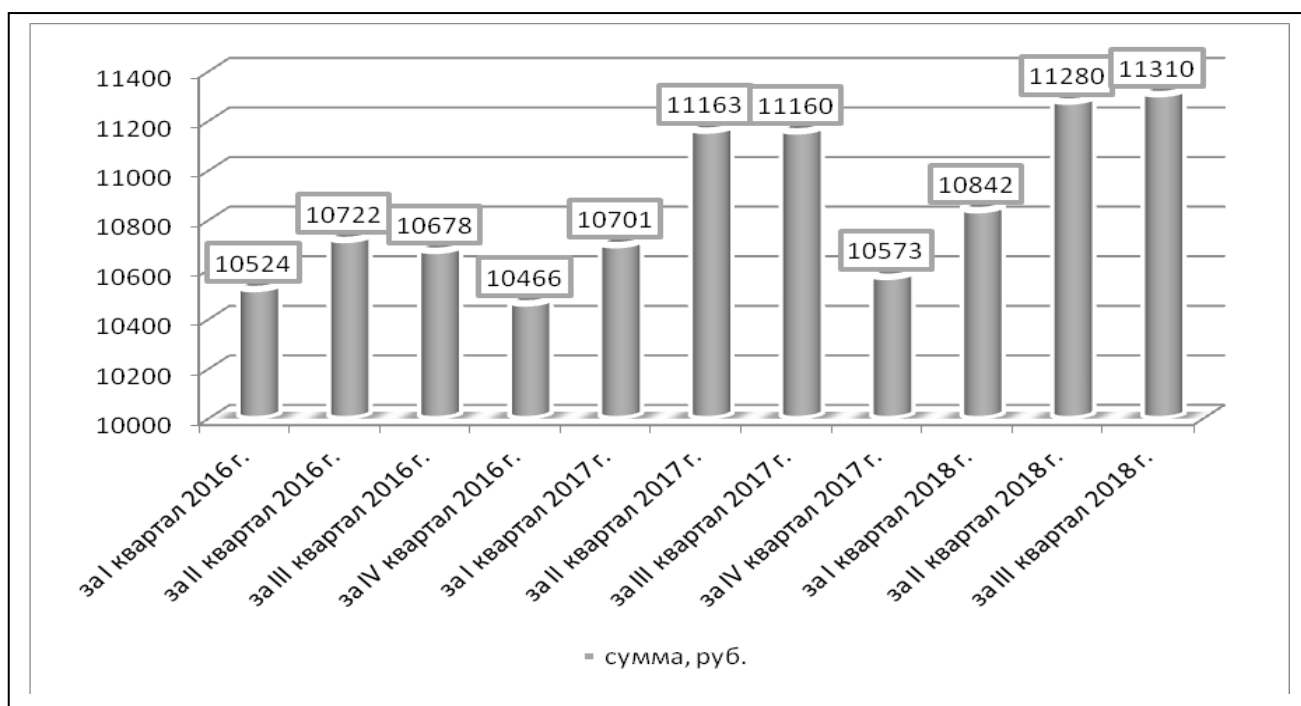


Рисунок 5. Динамика величины прожиточного минимума в целом по РФ для трудоспособного населения с 2016-2018гг. (по кварталам)[21]

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года. Справка о величине прожиточного минимума по кварталам с 2000-2018гг. представлена в Приложении 3.[21]

Еще одной государственной гарантией по оплате труда являются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, они предусмотрены ст. 134 ТК РФ. Главной (и пока единственной) такой мерой выступает индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы предусмотрены ст. 136 ТК РФ.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.[12]

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.[24]

Гарантией получения работником заработной платы в полном объеме выступает ограничение удержаний из заработной платы работника. Трудовой

кодекс ограничивает как основания удержаний, так и их размеры (ст. ст. 137, 138 ТК РФ). Ограничение удержаний из заработной платы предусмотрено ст. 137 ТК РФ. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157ТК РФ);при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 ч. 1. ст. 77 ТК РФ или п.1,2,4 ч.1 ст. 81ТК РФ, п.1,2,5,6 и 7 ст.83 ТК РФ. В случаях, предусмотренных абз.2,3,4, ч.2 ст.137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки; если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое; если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ). Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.[10]

Резюмируя выше изложенное первой главы, можно сделать вывод, что под заработной платой понимается- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата устанавливается в трудовом договоре и может быть сдельной, повременной, смешанной, кроме выше перечисленных форм, заработная плата может быть денежной и неденежной. ТК РФ предусмотрены основные гарантии по оплате труда работников, которые изложены в ст. 130 ТК РФ, ими являются: обеспечение повышения уровня реальной заработной платы; минимальный размер оплаты труда; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя; сроки и очередность выплаты заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогового обложения доходов от заработной платы; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда. Для того, чтобы более подробно рассмотреть

соблюдение государственных гарантий по оплате труда работникам, перейдем к следующей главе исследования.



## **ГЛАВА 2.ОЦЕНКА СОБЛЮДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКАМ**

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

Основным органом, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, является Федеральная инспекция труда (ст. 354 ТК РФ). Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).[16]

Основными задачами федеральной инспекции труда являются: обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Декларация целей и задач Федеральной службы по труду и занятости представлена в Приложении 4.

Основные полномочия инспекторов труда Федеральной службы определены ст. 357 ТК РФ. Они имеют право: беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм

собственности, работодателей - физических лиц; запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций; изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ; расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве; предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке; направлять в суды (при наличии заключений государственной экспертизы условий труда) требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда; выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда; запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или деклараций о соответствии либо не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников; составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности; выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными РФ конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, ТК РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ. За нарушение требований оплаты труда, установленных ТК РФ, законами, иными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, предусмотрена ответственность. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда в соответствии с указанными требованиями Конституции РФ, а также с нормами трудового законодательства, которые конкретизируют и развивают конституционные положения. В статье 21 Трудового кодекса (ТК) наряду с другими правами работника закреплено право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

Настоящий кризис негативно отразился на состоянии условий охраны труда на предприятиях и в организациях, достойной заработной плате. Собственники предприятий и работодатели в погоне за прибылью и по иным причинам не соблюдают требования трудового законодательства. В результате чего в последние годы отмечаются высокий уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несоблюдение прав граждан на заработную плату с прогнозируемым их ростом в дальнейшем. [25]

В статье 142 ТК предусмотрено, что работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Уголовным кодексом установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше 2-х месяцев. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (часть 2 статьи 142 ТК).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Гражданским и трудовым законодательством предусмотрена материальная и дисциплинарная ответственность. Если же в действиях (бездействии) должностного лица имеются признаки состава преступления, то оно может быть привлечено к уголовной ответственности, а если эти действия (бездействие) носят характер административного правонарушения, то возможно привлечение виновного лица к административной ответственности. Исходя из этого, следует выделить дисциплинарную, гражданско-правовую (материальную), административную и уголовную ответственность должностных лиц за нарушения трудовых прав граждан на оплату своего труда.

Таким образом, выше были кратко рассмотрен государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда в РФ. Для того, чтобы более подробно рассмотреть выявленные нарушения по оплате труда работников на региональном уровне, перейдем к следующему параграфу исследования.

## **2.2. Результаты выявленных нарушений по оплате труда работников в регионе**

Проведем оценку выявленных нарушений по оплате труда работников на региональном уровне (г. Москвы). Проверкой соблюдения законодательства по оплате труда и иным вопросам, связанными с трудовой деятельностью занимается государственная инспекция труда в городе Москве, которая осуществляет свою деятельность на основании Положения о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости (Приложение 5) и иных нормативно-правовых актов. Возглавляет инспекцию труда Москвы- руководитель, в его

подчинении находятся: заместитель руководителя, начальник отдела государственной службы, кадров, организационного и правового обеспечения; начальник отдела по финансированию, бухгалтерскому учету и отчетности; помощник руководителя государственной инспекции труда; начальник отдела по административно-хозяйственной работе и другие. Организационная структура государственной инспекции труда в городе Москве представлена в Приложении 6.

По имеющимся данным за второе полугодие прошедших 2016-2017гг. государственной инспекцией по г. Москве, было проведено 6326 проверок, а это на 12,7% выше показателя 2016г., рисунок 2.1.[17]

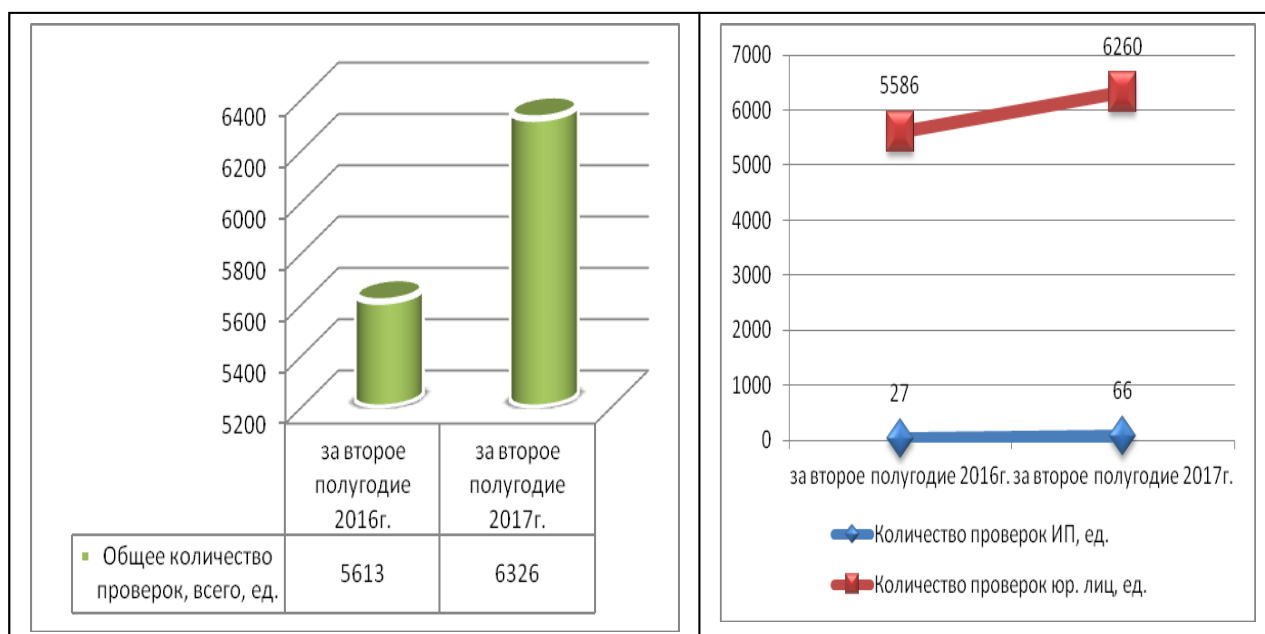


Рисунок 2.1. Показатели количества проверок, проведенных государственной инспекцией труда по г. Москве за второе полугодие 2016-2017гг.

В том числе из общего количества проверок во втором полугодии 2017г. проверено было 66 человек индивидуальных предпринимателей, а это на 144, 44% выше показателя предыдущего года, и в отчетном периоде юридических лиц было проверено 6260, а это на 12,07% выше показателя 2016г., рисунок 2.1. Основаниями для проверок являются: контроль за исполнением предписаний, выданных по результатам проведенной ранее проверки; на основании приказов Роструда, изданных в соответствии с поручениями Президента РФ, Правительства РФ, на основании приказов (распоряжений) руководителя госинспекции труда,

изданных в соответствии с требованиями органов прокуратуры; в соответствии с ежегодным планом проведения проверок, а также по обращениям граждан. При этом, большинство проверок совершается именно по обращениям граждан и во втором полугодии 2017г. этот показатель составил 4707 проверок, а это на 24,29% выше показателя предыдущего периода, рисунок 2.2. [17]

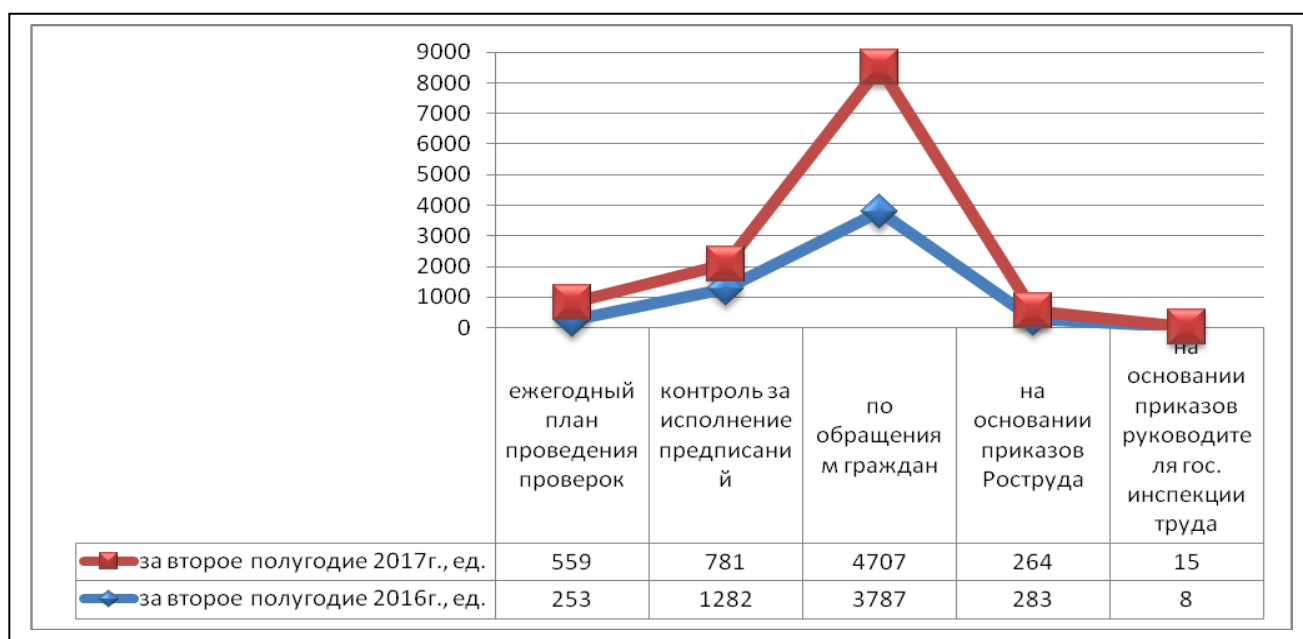


Рисунок 2.2. Основания для проведения проверок государственной инспекцией труда по г. Москве за второе полугодие 2016-2017гг.

Всего за прошедший период было выявлено 11849 правонарушений, а это ниже уровня предыдущего года на 2,35%. Большинство нарушений было допущено юридическими лицами и составило 11784, в динамике этот показатель снижается, однако по количеству выявленных правонарушений индивидуальными предпринимателями, включая крестьянские (фермерские) хозяйства наблюдается увеличение количества выявленных правонарушений на 62,50%, и на конец анализируемого периода этот показатель составил -65, рисунок 2.3. [17]

Из общего количества нарушений, наибольший удельный вес в общем количестве нарушений приходится на нарушения по оплате и нормированию труда и в 2017г. доля этих нарушений составила 27,08%, в количестве 3209 ед. нарушений.

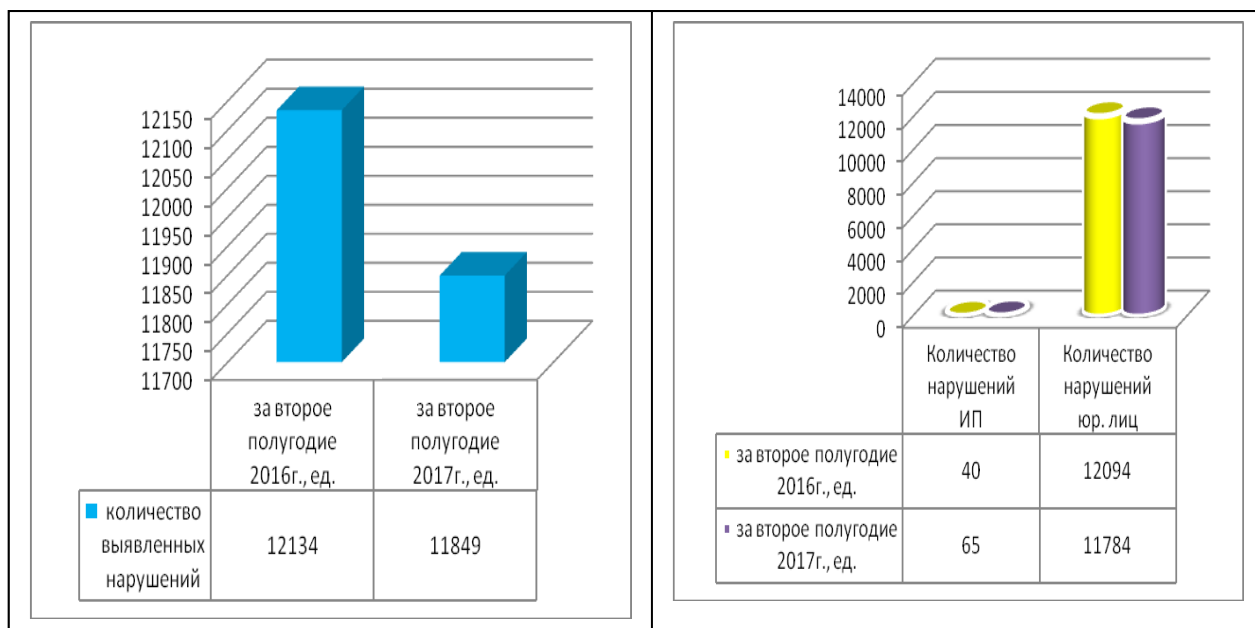


Рисунок 2.3. Динамика общего количества выявленных нарушений государственной инспекцией труда по г. Москве за второе полугодие 2016-2017гг.

Также были выявлены нарушения по трудовым договорам, коллективным договорам и соглашениям, рабочего времени и времени отдыха, гарантий и компенсаций, материальной ответственности сторон трудового договора, регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучения и инструктирования работников по охране труда, проведения медицинских осмотров работников, соблюдения установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах, обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты и др., рисунок 2.4. [17]



Рисунок 2.4. Структура выявленных нарушений государственной инспекцией труда по Москве за второе полугодие 2017г. [17]

В динамике показателей, количество выявленных нарушений по гарантиям и компенсациям увеличилась на 60,83% и составило 505 нарушений, по нарушению оплаты и нормирования труда, коллективных договоров и соглашений, наблюдается снижение количества выявленных нарушений, рисунок 2.5.

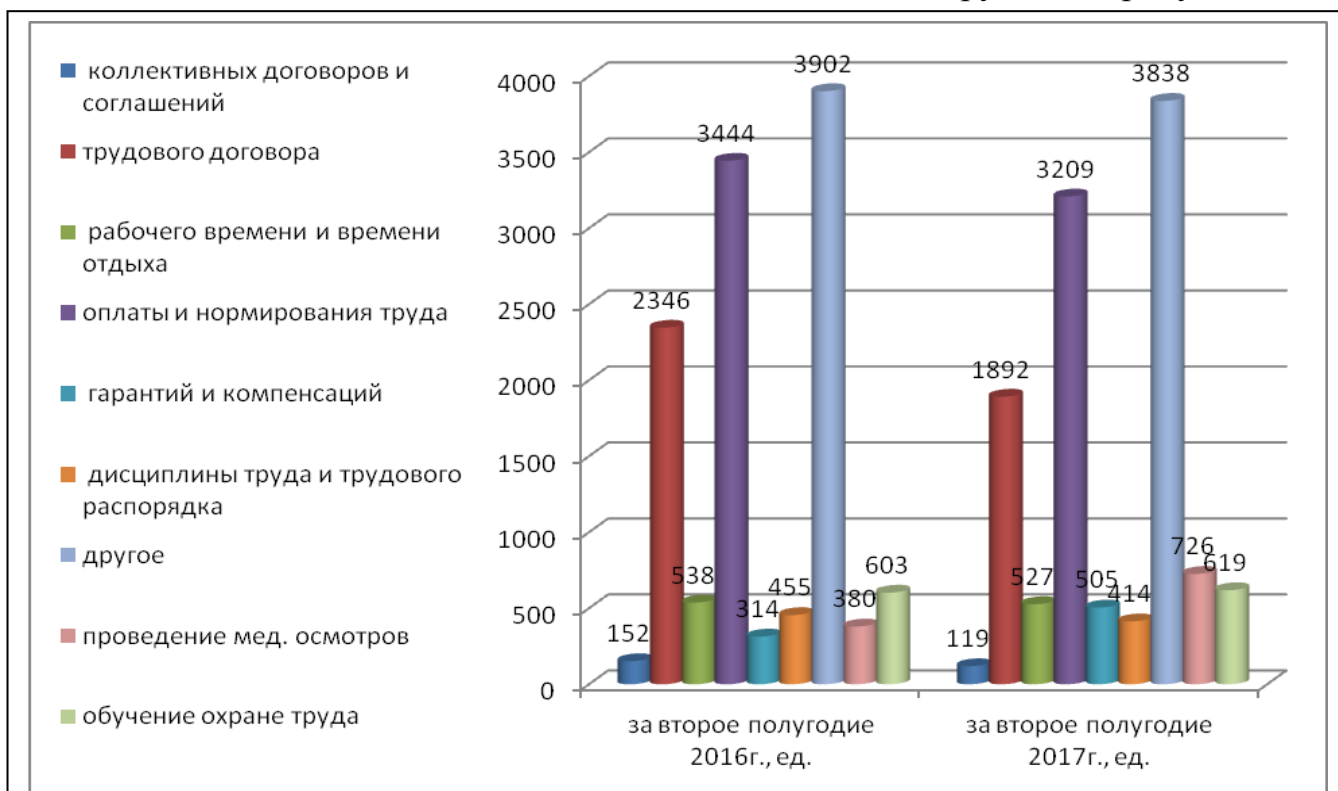


Рисунок 2.5. Динамика выявленных нарушений государственной инспекцией труда по Москве за второе полугодие 2016-2017 гг. [17]

Однако, общее количество хозяйствующих субъектов, в которых были выявлены случаи задержки заработной платы увеличилось на 7,48% и в 2017г. этот показатель составил 546 ед., в том числе 7 ед- приходится на индивидуальных предпринимателей и 539 ед. на юридических лиц, рисунок 2.6. [17]

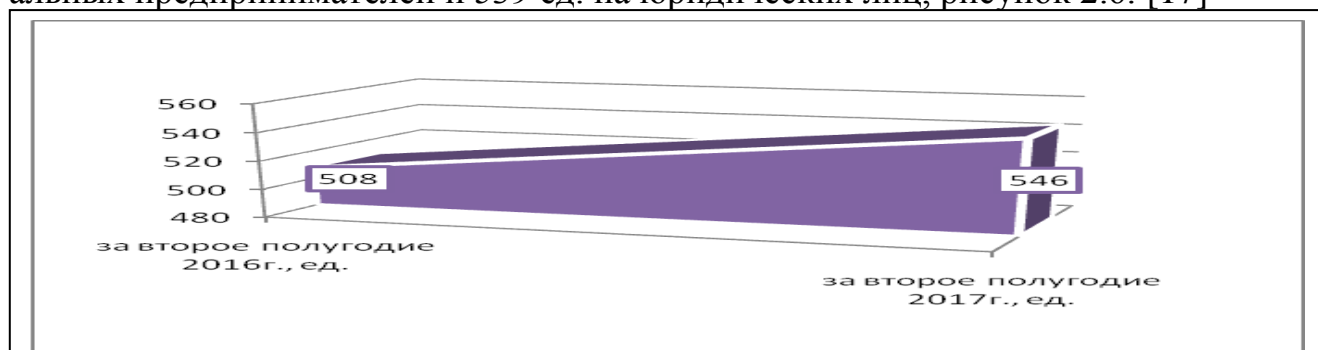


Рисунок 2.6. Количество хозяйствующих субъектов, в которых были выявлены случаи задержки заработной платы за второе полугодие 2016-2017 гг.



Существенно увеличилось количество работников, в отношении которых были выявлены допущенные случаи задержки заработной платы, рост этого показателя составил 288,76%, всего случаев задержки составило 93801, рисунок 2.7.

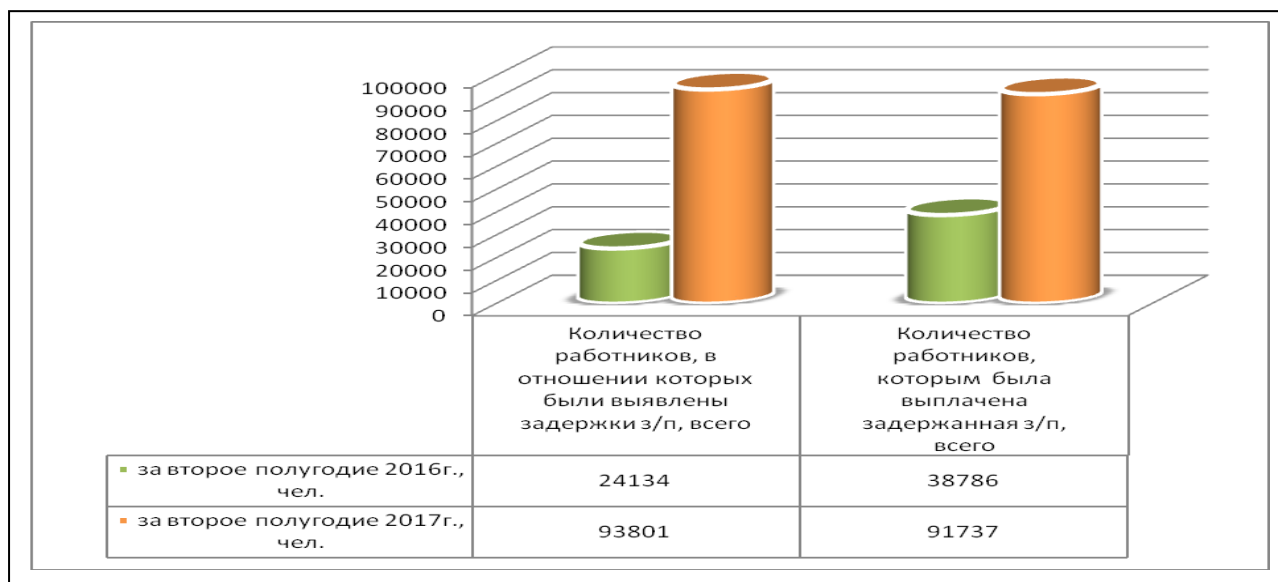


Рисунок 2.7. Количество работников, в отношении которых были выявлены случаи задержки заработной платы за второе полугодие 2016-2017гг.[17]

Количество работников, которым по результатам проведенных проверок была выплачена задержанная заработная плата увеличилось на 136,52% и составило 91737 человек, рисунок 2.7. Общая сумма произведенных по требованиям госинспекторов труда (г. Москвы) выплат задержанной заработной платы снизилась в два раза к уровню начала анализируемого периода и составила 1361007,48 тыс. руб., рисунок 2.8. [17]



Рисунок 2.8. Общая сумма произведенных по требованиям госинспекторов труда выплат задержанной заработной платы за второе полугодие 2016-2017гг.

Количество хозяйствующих субъектов, в которых были выявлены случаи выплаты заработной платы ниже прожиточного минимума, установленного в регионе и минимального размера оплаты труда, увеличилось на 70% и составило 17 ед., рисунок 2.9.



Рисунок 2.9 Количество хозяйствующих субъектов, в которых были выявлены случаи выплаты заработной платы ниже прожиточного минимума за второе полугодие 2016-2017гг. [17]

В 6 раз произошло увеличение количества работников, в отношении которых были выявлены допущенные случаи выплаты заработной платы ниже прожиточного минимума, установленного в регионе и минимального размера оплаты труда, и по данным на конец анализируемого периода этот показатель составил 182чел. Общая сумма произведенных по требованию госинспекторов труда доплат к заработной плате до размера прожиточного минимума, установленного в регионе и минимального размера оплаты труда, всего за второе полугодие 2017г. составила 64243,40 тыс. руб., а это в разы превышает значение показателя предыдущего периода, для сравнения во втором полугодии 2016г. этот показатель составлял 49,90тыс. руб. Таким образом, представленный выше анализ показал, что несмотря на то, что в РФ действует законодательство в отношении оплаты труда и государственных гарантий по оплате труда, тем не менее, ежегодно выявляются нарушения, связанные с невыплатами заработной платы, с уменьшением размера заработной платы до уровня ниже прожиточного минимума, при этом, оценка показала, что наибольший удельный вес в общем

количестве выявленных нарушений, приходится на нарушения по оплате и нормированию труда, имеют место быть и другие виды нарушений, таких как гарантий и компенсаций, дисциплины трудового распорядка, нарушения трудовых и коллективных договоров, а также соглашений и другие. Отметим, что за нарушение трудового законодательства предусмотрена различная ответственность, в частности: административная, уголовная и имущественная (материальная и гражданско-правовая). Однако, привлечение к административной или уголовной ответственности не гарантирует восстановление нарушенного права работника, так как для его защиты, исходя из принципа диспозитивности, требуется наличие волеизъявления работника, которого может и не быть. Таким образом, порой теряется смысл привлечения к этим видам ответственности, поскольку она скорее предполагается как именно форма государственного принуждения, чем как защита личных прав работника. В связи с этим, напрашивается вывод о том, что личные права, а также моральное и физическое состояние и здоровье работник вынужден защищать с помощью норм частноправовой ответственности, практическое применение которых не всегда приводит к нужному результату.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата представляет собой- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата устанавливается в трудовом договоре и может быть сдельной, повременной, смешанной, а также может принимать форму денежной и неденежной оплаты труда. ТК РФ предусмотрены основные гарантии по оплате труда работников, которые изложены в ст. 130 ТК РФ, ими являются: обеспечение повышения уровня реальной заработной платы; минимальный размер оплаты труда; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя; сроки и очередность выплаты заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда.

Представленный анализ динамики минимального размера оплаты труда в РФ с 01.01.2013-01.01.2019гг. показал, что он ежегодно увеличивается и начиная с 1 января 2019г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года. Несмотря на наличие законодательства о минимальном размере оплаты труда, в России по- прежнему существуют семьи с доходами ниже величины прожиточного минимума, 30% семей не хватает денег на покупку автомобиля, квартиры; 20%-ам семей затруднительно покупать одежду и оплачивать жилищно-коммунальные услуги; 1% семей -не хватает денег даже на еду. На начало 2018г. численность населения РФ с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума составила 19,3 млн. чел., 19,5 млн. чел. составляло в 2016-2017гг., практически не изменным является данный показатель

и в общей численности населения, доля такого населения составляет 13,2%. Основным органом, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, является Федеральная инспекция труда, на региональном уровне контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется территориальными органами (государственными инспекциями труда). В работе была дана оценка по соблюдению трудового законодательства в отношении оплаты труда и государственных гарантий по заработной плате, на основании данных государственной инспекции труда в городе Москве. Исследование показало, что ежегодно выявляются нарушения, связанные с невыплатами заработной платы, с уменьшением размера заработной платы до уровня ниже прожиточного минимума. Наибольший удельный вес в общем количестве выявленных нарушений, приходится на нарушения по оплате и нормированию труда, имеют место быть и другие виды нарушений, таких как гарантий и компенсаций, дисциплины трудового распорядка, нарушения трудовых и коллективных договоров и другие. За нарушение трудового законодательства предусмотрена различная ответственность, в частности: административная, уголовная и имущественная (материальная и гражданско-правовая). Однако, привлечение к административной или уголовной ответственности не гарантирует восстановление нарушенного права работника, так как для его защиты, исходя из принципа диспозитивности, требуется наличие волеизъявления работника, которого может и не быть. Таким образом, порой теряется смысл привлечения к этим видам ответственности, поскольку она скорее предполагается как именно форма государственного принуждения, чем как защита личных прав работника. В связи с этим, напрашивается вывод о том, что личные права работник вынужден защищать с помощью норм частноправовой ответственности, практическое применение которых не всегда приводит к нужному результату. Следствием этого являются недовольства работников, забастовки, снижения уровня трудовой мотивации. В связи с этим, целесообразно совершенствовать систему наказаний за нарушение трудового законодательства в целом, и в отношении государственных гарантий по оплате труда в

частности, это позволит снизить динамику количества преступлений, нарушающих права работника.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993 года всенародным голосованием (с учетом поправок внесенных в Конституцию Российской Федерации от 21.07.2014г.);
2. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (с изм.);
3. Федеральный закон от 25 декабря 2018 г. N 481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»
4. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изм. и доп.);
5. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. –М., 2018г.
6. Бердычевский В. С. Трудовое право: Учебное пособие - Ростов н/Д: Феникс, 2019г. -512 с.
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник.- М.: Юристъ, 2018г.-480 с.
8. Государственный доклад Министерства труда и социальной защиты РФ «О положении детей и семей, имеющих детей в РФ, 2017г. [Электронная версия][Ресурс: // <https://rosmintrud.ru/>];
9. Государственный доклад Министерства труда и социальной защиты РФ «О положении детей и семей, имеющих детей в РФ, 2016г. [Электронная версия] //[Ресурс: <https://rosmintrud.ru/>];
10. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М., 2016г.
11. Курс российского трудового права. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под. Ред. С. П. Маврина., А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2017г. – 560 с.
12. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под. Ре. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Из-во. С.-Петербургского ун-та, 2017. – 573 с.

13. Киселев И.Я.. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. - М.: Изд-во Эксмо, 2018г. - С. 468.
14. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2019. - 1500 с.
15. Лушников А.М., М.В. Лушникова. Курс трудового права. Учебник: в 2-х т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. - М.: Статут, 2017г. С. 588.
16. Маврина С.П., Хохлове Е.Б., Трудовое право России, М., 2018г.
17. Отчет о работе государственной инспекции труда в городе Москве за второе полугодие 2017г.// Официальный сайт государственной инспекции труда по Москве.[Ресурс: <https://git77.rostrud.ru/osnov/> ];
18. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник. М.: «ИНФРА-М», 2018. - 608 с.
19. Понятие заработной платы по трудовому праву. Методы правового регулирования заработной платы[Электронная версия][Ресурс: <https://jurkom74.ru/ucheba/ponyatie-zarabotnoy-plati-po-trudovomu-pravu-metodi-pravovogo-regulirovaniya-zarabotnoy-plati>];
20. Статистические данные минимального размера оплаты труда (подготовлено экспертами компании «Гарант») [Электронная версия][Ресурс: <http://garant.ru> ];
21. Справка о величине прожиточного минимума (подготовлено экспертами компании «Гарант») [Электронная версия][Ресурс: <http://garant.ru> ];
22. Смирнов О.Б. Трудовое право. –М: Проспект, 2017г. – 528с.
23. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп. от 27 декабря 2018 г.);
24. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. - М.: ООО «ТК Велби», 2017. – 320 с.



25. Трудовое и социальное право России: Учеб. Пособие для студентов высших учебных заведений / Под. Ред. Л. Н. Анисимова. М.: Гуманитарно-издательский центр ВЛАДОС, 2018г. – 432 с.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**