



DOI : 10.18572/1813-1190-2017-5-31-35

Модернизация системы гарантий своевременной выплаты заработной платы

Мацкевич О.В.*

Цель. Подавляющая часть населения России реализует свою способность к труду в виде наемных работников. Они получают за свой труд определенное трудовым договором вознаграждение. Это вознаграждение является заработной платой. В науке трудового права неоднократно отмечалось, что одной из основных причин массовых задержек выплаты заработной платы является отсутствие в законодательстве действенных мер ответственности за такое правонарушение. В статье изучены современные подходы к системе гарантий, предусмотренных трудовым законодательством в целях защиты работников от невыплаты или несвоевременной выплаты заработной платы и иных установленных законом выплат.

Методология: диалектика, абстрагирование, анализ, синтез, дедукция, формально-юридический метод, метод сравнительного правоведения.

Выводы. Под невыплатой заработной платы следует понимать обусловленную субъективными и объективными факторами противоправную общественно опасную деятельность руководителя организации, связанную с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенной на него юридической обязанности по производству выплаты заработной платы. Наиболее распространенными способами нарушения законодательства об оплате труда являются: 1) несоблюдение порядка и сроков выплаты заработной платы; 2) выплата заработной платы ниже величины МРОТ; 3) нарушение требований закона об ограничении удержаний из заработной платы; 4) оплата труда в неденежной форме в размере, превышающем 20% от общей суммы заработной платы; 5) несоблюдение требований по оплате труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В соответствии с трудовым законодательством за нарушения оплаты труда работодатель и (или) уполномоченные им представители могут быть привлечены к материальной (Трудовой кодекс РФ); административной (Кодекс об административных правонарушениях РФ) и (или) уголовной (Уголовный кодекс РФ) ответственности.

Одной из форм материальной ответственности работодателя за нарушение срока выплаты заработной платы работникам является выплата денежной компенсации за каждый день задержки выплаты.

Научная и практическая значимость. Таким образом, доказано, что в законодательстве предусмотрен комплекс мер, направленных на стабилизацию ситуации по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам. При этом характер принятых изменений в действующее законодательство указывает на общую тенденцию к усилению ответственности работодателей за невыплату или неполную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам. Выводы, сделанные в статье, могут быть использованы при принятии подзаконных локальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы выплаты заработной платы, а также в учебном процессе.

Ключевые слова: трудовое право, заработная плата, работник, работодатель, руководитель, организация, ответственность, дискриминация, материальный ущерб, компенсация.

Update of Timely Salary Payment Guarantee System

Matskevich O.V.**

Purpose. The population of Russia realizes its ability to work in the form of hired workers. They get a reward for their work. This remuneration is called wages. In the science of labor law, the reasons for not paying wages are being studied. One of the reasons was the absence in the legislation of effective measures of responsibility for such an offense. The article examines modern approaches to the system of guarantees provided for by labor legislation in order to protect employees from non-payment or late payment of wages and other payments established by law.

Methodology: dialectics, abstraction, analysis, synthesis, deduction, formal-legal method, method of comparative law.

Conclusions. Unpaid wages should be understood as the unlawful socially dangerous activity of the head of the organization, related to the failure or improper performance of the legal obligation to pay wages. The most common ways of violating the legislation on labor remuneration are: 1) non-compliance with the procedure and terms of payment of wages; 2) payment of salary wages below the established minimum; 3) violation of the requirements of the law on limitation of deductions from wages; 4) payment in non-monetary form; 5) non-observance of normal conditions for labor remuneration.

In accordance with the labor legislation for violations of wages, the employer can be attracted to the material (labor code of Russia); Administrative (code of administrative violations of Russia) and (or) criminal (criminal code of Russia) liability.

One of the forms of material liability of the employer is the payment of cash compensation for each day of delay in payment.

* **МАЦКЕВИЧ ОКСАНА ВАЛЕРЬЕВНА**, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Московской Академии Следственного комитета Российской Федерации, кандидат юридических наук, OVMatskevich@fa.ru

** **MATSKEVICH OKSANA V.**, Assistant Professor of the Department of Humanitarian and Socio-Economic Disciplines of the Moscow Academy of the Investigative Committee of the Russian Federation, Candidate of Legal Sciences





Scientific and practical significance. Thus, it is proved that the legislation provides for a set of measures aimed at stabilizing the situation of payment of wages to employees. The adopted changes in the legislation show a general tendency to increase the responsibility of employers for non-payment or incomplete payment of wages. Conclusions made in the article can be used in the adoption of subordinate local regulatory legal acts regulating the issues of payment of wages, as well as in the educational process.

Key words: labor law, wages, employee, employer, leader, organization, responsibility, discrimination, material damage, compensation.

