

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Правовая и экономическая сущность минимального размера оплаты труда
 - 1.1 Основы правового регулирования минимального размера оплаты труда, нормативно-правовые акты
 - 1.2 Экономическая природа установления минимального размера оплаты труда
 - 2 Установление минимального размера оплаты труда в субъектах Российской Федерации
 - 2.1 Порядок установления минимального размера труда и прожиточный минимум
 - 2.2 Минимального размера оплаты труда, надбавки и другие выплаты
 - 3 Минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия в России
 - 3.1 Минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия трудовых прав
 - 3.2 Основа защиты прав работников в трудовом праве РФ
- Заключение
- Список используемой литературы

ВВЕДЕНИЕ

Минимальный размер заработной платы (МРЗП) является одной из важных тем, которая рассматривается как в экономической, так и в социальной сферах. Он является государственным инструментом регулирования рынка труда и защиты прав работников на достойную оплату труда. МРЗП устанавливается правительством на основе социально-экономических условий в стране и учитывает уровень инфляции, экономический рост и другие факторы. Он может различаться в зависимости от региона, отрасли и квалификации работника.

Актуальность моей курсовой работы состоит в том, что минимальный размер заработной платы труда является важным инструментом защиты трудовых прав работников и государственной регуляции рынка труда в целом. Он обеспечивает минимальный уровень жизненного уровня для работников и защищает их от эксплуатации со стороны работодателей. Цель курсовой работы - изучить и проанализировать влияние минимальной заработной платы на экономику и социальные аспекты.

В соответствии с целью исследования были поставлены следующие задачи:

1. Изучить основы правового регулирования минимального размера оплаты труда, нормативно-правовые акты
2. Проанализировать экономическую природу установления минимального размера оплаты труда
3. Исследовать порядок установления минимального размера труда и прожиточный минимум

4. Классифицировать минимальный размер оплаты труда, надбавки и другие выплаты

5. Рассмотреть минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия трудовых прав

6. Ознакомиться с основами защиты прав работников в трудовом праве

РФ

1 Правовая и экономическая сущность минимального размера оплаты труда

1.1 Основы правового регулирования минимального размера оплаты труда, нормативно-правовые акты

Минимальный размер оплаты труда - это установленный государством минимальный размер оплаты труда в час, день, неделю, месяц или иной временной промежуток, который работодатель обязан выплачивать работнику, реализовавшему трудовую функцию в полном объеме.

Значение минимальной заработной платы заключается в обеспечении базовых потребностей работника и гарантии его трудовых прав со стороны государства. Кроме того, в экономике существуют понятия денежной и реальной заработной платы, которые учитывают инфляцию и изменение цен на товары и услуги. Минимальная заработная плата устанавливается государством и периодически изменяется в зависимости от финансовых возможностей.

Размер МЗП может быть установлен законодательно или отраслевыми соглашениями между профсоюзом и работодателем. В России МЗП не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом. Если размер МЗП в субъекте РФ не установлен, то применяется МРОТ. С 1 января 2023 года МРОТ в РФ составляет 16242 рубля.

Основы правового регулирования минимального размера оплаты труда основываются на федеральных законах, включая ФЗ от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ

«О минимальном размере оплаты труда», которые устанавливают размер минимальной заработной платы на всей территории РФ и не могут быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Система основных государственных гарантий по оплате труда работников включает в себя ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы. Она также обеспечивает получение 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 также является частью системы государственных гарантий.

1.2 Экономическая природа установления минимального размера оплаты труда

В соответствии с законодательством Российской Федерации, минимальный размер оплаты труда (МРОТ) является гарантией для работника и включен в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников. По своей конституционно-правовой природе, институт МРОТ предназначен для установления минимального уровня денежных средств, которые должны быть гарантированы работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума, а также, что «основным назначением минимального размера оплаты труда в системе действующего правового регулирования является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на

уровне, достаточном для восстановления работоспособности и удовлетворения основных жизненных потребностей» (п. 2.2)

Если в государстве создана сильная экономика, обеспечивающая низкий уровень инфляции, то необходимости в постоянном повышении МРОТ нет, потому что прожиточный минимум в достаточной степени обеспечивает жизнедеятельность человека. Но в настоящее время в России не вполне стабильная экономическая ситуация, что не дает возможности постоянно повышать МРОТ. Существуют некоторые иные перспективы повышения эффективности данного института трудового права.

В российском законодательстве нет четкой регламентации того, что включает в себя МРОТ. Частью 1 ст. 129 ТК РФ, содержащей определение понятия заработной платы (оплаты труда работника), в составе заработной платы предусмотрены следующие три отдельные группы выплат работнику, существенно различающихся по их целевому назначению и по правовому механизму их начисления:

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
2. 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);
3. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, минимальный размер оплаты труда является исходной базой в механизме регулирования заработной платы, который должен обеспечить нормальные условия для воспроизводства работников, занятых простым, малоквалифицированным трудом. В целом, экономическая природа

установления минимального размера оплаты труда связана с государственным регулированием и обеспечением социальной защиты населения, а также с интересами работников и их профессиональных объединений.

2 Установление минимального размера оплаты труда в субъектах Российской Федерации

2.1 Порядок установления минимального размера труда и прожиточный минимум

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- другими работодателями - за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1. Величина прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации на очередной год устанавливается до 1 июля текущего года Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и исчисляется исходя из величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год.

Соотношение величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год с 2021 года устанавливается в размере 44,2 процента.

Указанное в абзаце втором настоящего пункта соотношение пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации. В течение срока действия установленного соотношения величина прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации на очередной год не может быть установлена ниже величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации, установленной на текущий год.

Исчисление медианного среднедушевого дохода осуществляется на основании методики, определяемой федеральным органом исполнительной

власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации.

2. Величина прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на очередной год, в том числе для определения размера федеральной социальной доплаты к пенсии, предусмотренной Федеральным законом от 17 июля 1999 года N 178-ФЗ "О государственной социальной помощи", устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений исходя из величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации на тот же год одновременно с установлением величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации.

Соотношение величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации устанавливается в размере 109 процентов, величины прожиточного минимума пенсионера в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации - в размере 86 процентов, величины прожиточного минимума для детей в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации - в размере 97 процентов.

3. Величина прожиточного минимума на душу населения в субъекте Российской Федерации на очередной год устанавливается до 15 сентября текущего года субъектом Российской Федерации с учетом коэффициента региональной дифференциации, который рассчитывается как соотношение величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в

соответствующем субъекте Российской Федерации в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

На 2021 год величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в субъекте Российской Федерации устанавливается субъектом Российской Федерации в размере не ниже величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в субъекте Российской Федерации за второй квартал 2020 года.

На 2021 - 2025 годы устанавливается переходный период поэтапного доведения величин прожиточного минимума на душу населения в субъектах Российской Федерации, установленных на 2021 год, до величин прожиточного минимума на душу населения в субъектах Российской Федерации, рассчитанных с учетом коэффициентов региональной дифференциации, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

На 2022 год и последующие годы величина прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам населения в субъекте Российской Федерации устанавливается субъектом Российской Федерации в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, одновременно с установлением величины прожиточного минимума на душу населения в субъекте Российской Федерации.

Величина прожиточного минимума пенсионера, устанавливаемая в субъекте Российской Федерации в соответствии с абзацами вторым и четвертым настоящего пункта, используется в том числе в целях установления социальной доплаты к пенсии, предусмотренной Федеральным законом от 17 июля 1999 года N 178-ФЗ "О государственной социальной помощи".

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать величину прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения дифференцированно с учетом социально-экономических особенностей и

природно-климатических условий местностей, расположенных в данных субъектах Российской Федерации.

2.2 Минимального размера оплаты труда, надбавки и другие выплаты

Согласно законодательству России, минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается для защиты прав работников и не может быть ниже установленного уровня для конкретного региона, отрасли или страны. С 1 января 2022 года федеральный МРОТ составляет 13 890 рублей и устанавливается по медианной зарплате. Работодатели, которые присоединились к региональным соглашениям, обязаны соблюдать региональные ограничения МРОТ. Если работник трудится в таком регионе, его зарплата должна быть больше или равна региональному МРОТ. Если в регионе нет таких соглашений, работодатель должен платить зарплату не ниже федерального МРОТ. За нарушение требований по минимальной заработной плате работодателю грозят штрафы.

Надбавки могут выступать как стимулом за заслуги подчиненного, так иметь компенсационное назначение. В качестве поощрения и мотивации руководитель может доплачивать своим кадрам за определенные характеристики:

- высокий профессионализм
- достижения в труде,
- работу особой важности, секретности,
- ученые степени,
- владение иностранными языками,

- наставничество,
- значительные выслуги лет на одном предприятии и т.п.

Как бы ни назывались доплаты — бонусы, премии, коэффициенты — цель у них одна, поощрить сотрудника и замотивировать дальнейшее желание совершенствоваться и трудиться эффективнее.

Компенсационные надбавки нужны для того, чтобы привлечь граждан трудиться в особых условиях и материально восполнить сопутствующие трудности. К ним относятся надбавки:

- вахтовая – за вахтовый метод;
- северная – для работающих на Крайнем Севере в виде районного коэффициента и дополнительных сумм в процентах к зарплате.

Другие выплаты - это также дополнительные выплаты, которые могут быть установлены работодателем.

Можно выделить два основных вида дополнительной оплаты труда:

Компенсационные выплаты сотрудникам

Доплата в виде компенсации положена сотрудникам в определенных случаях, когда он работает:

- в особых климатических условиях;
- на территориях с радиоактивным загрязнением;
- во вредных, тяжелых или опасных условиях труда;
- со сведениями, которые составляют государственную тайну;
- в условиях, которые отклоняются от нормальных, например, работа в ночное время, совмещение должностей;
- в других случаях, которые установлены системой оплатой труда.

Компенсационные выплаты за особые условия труда начисляют в размерах не менее установленных ТК РФ. В такие доплаты входит:

- сверхурочная работа – доплата производится не менее 50 процентов за первые два часа, 100 процентов — за последующие (ст. 152 ТК РФ);
- ночной режим – доплата производится не менее 20 процентов за каждый

- ночной час в пересчете от оклада (тарифа) за час работы (ст. 154 ТК РФ);
- труд в выходной(праздник) – доплата производится не менее 100 процентов в пределах месячного графика, 200 процентов – сверх графика на месяц (ст. 153 ТК РФ);
 - тяжелые, вредные и опасные условия – доплата производится не менее 4 процента от оклада (ст. 147 ТК РФ).

Размер этих выплат также может быть установлен работодателем по своему усмотрению, но не может быть ниже установленного законодательно минимального размера оплаты труда.

Стимулирующие выплаты сотрудникам

У работодателя нет обязанности устанавливать стимулирующие выплаты. Однако если они прописаны в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, работодатель обязан их платить. Это могут быть:

- стимулирующие надбавки за выслугу лет, ученую степень и т.п.;
- премии за выполнение конкретной работы, по итогам отчетного периода и т.п.;
- поощрительные выплаты за отказ от курения, экономию расходуемых материалов и т.п.

3 Минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия в России

3.1 Минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия трудовых прав

Минимальный размер оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников в Российской Федерации, которая закреплена в Трудовом кодексе РФ (ст. 130). Она

представляет собой гарантированную сумму денежных средств, которую должен получать каждый работник за выполненную работу в соответствии с должностными обязанностями или установленными нормами в организации, независимо от формы собственности.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

1. Согласно части 1 статьи 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного Правительством РФ.

2. Следующей государственной гарантией являются **меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы**. Обеспечение такого повышения, согласно ст. 134 ТК РФ, включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация направлена на поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан.

Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят **индексацию заработной платы** в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; другие работодатели — в порядке, определенном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

3. Государственной гарантией является **ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы**. Перечень оснований и размеры удержаний из заработной платы работников устанавливаются ТК РФ (ст. 137, 138) и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в следующих случаях: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность; 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. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ). Удержания также могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания не производятся при увольнении работника по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5—7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Работодатель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат при том условии, что работник не оспаривает как оснований, так и размеров удержаний. 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 следующих случаев: 1) счетной ошибки; 2) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое; 3) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Во всех указанных случаях удержаний из заработной платы законом предусмотрены предельные размеры таких удержаний. При каждой выплате заработной платы размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Эти ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ или взыскании алиментов на несовершеннолетних детей либо при возмещении

вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний в этих случаях не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. К такому роду выплат Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» относит денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью, компенсационные выплаты в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность, некоторые пособия по социальному страхованию (ст. 101). Ограничение размеров налогообложения доходов от заработной платы регулируется не трудовым законодательством, а другими федеральными законами, НК РФ.

4. К системе государственных гарантий ТК РФ относит **ограничение оплаты труда в натуральной форме**. Выплата заработной платы производится согласно ст. 131 ТК РФ в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Оплата труда может осуществляться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ, при следующих условиях: 1) выплата части заработной платы в неденежной форме (натуральная оплата) допускается в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника; 2) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы, т.е. остальные 80% должны быть обязательно выплачены в денежной форме; 3) не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других

предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

5. К числу государственных гарантий в ТК РФ отнесено **обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.** Данное право обеспечивается не ТК РФ, а федеральными законами. При ликвидации юридического лица (работодателя) расчеты по оплате труда и выплата выходных пособий производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью (п. 1 ст. 64 ГК РФ). Такое же правило установлено п. 3 ст. 25 ГК РФ в отношении индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями. При банкротстве работники организации признаются кредиторами в части требований по оплате труда и выходных пособий в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

6. В указанную систему (ст. 130 ТК РФ) входит **федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,** включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда. Данный надзор является частью государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, который осуществляют Федеральная инспекция труда и федеральные органы исполнительной власти по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Государственный контроль (надзор) за соблюдением указанных норм всеми работодателями на территории РФ осуществляется этими органами, Генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами. Следует выделить также ведомственный контроль. Все эти вопросы рассматриваются в гл. 16 учебника.

7. Важной государственной гарантией является **установление сроков и очередности выплаты заработной платы**. В ст. 136 ТК РФ предусмотрен порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Закреплена обязанность работодателя при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Все указанные данные должны отражаться в специальных расчетных листках, форма которых утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения работы или перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Трудовой кодекс РФ обязывает работодателя выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, в конкретные сроки (день) выплаты заработной платы, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Эта обязанность работодателя по выплате заработной платы каждые полмесяца, установленная законом, не допускает возможности предусматривать иные сроки, например, один раз в месяц. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм в соответствии со ст. 140 ТК РФ производится в день увольнения (последний день работы). Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете. При споре о

размере сумм, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить неоспариваемую им сумму в указанный срок.

8. Государственной гарантией является **ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.** Нормы, регулирующие общий порядок и сроки выплаты заработной платы, закреплены в ст. 136 ТК РФ на уровне требований, предъявляемых к работодателям в силу исполнения их основных обязанностей по своевременной выплате в полном размере заработной платы, причитающейся работникам. Многочисленные нарушения сроков выплаты заработной платы, к сожалению, продолжающиеся и ныне, требуют более эффективных мер воздействия в пресечении этих нарушений, включая ответственность работодателей. Такая ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда определена для работодателя и (или) уполномоченных им представителей в ст. 142 ТК РФ.

Иные нарушения законодательства об оплате труда, например невыплата премии, установленной системой оплаты труда, оплата сверхурочных работ в одинарном размере, выплата заработной платы полностью в натуральной форме и т.п., могут повлечь административную ответственность работодателя и (или) его должностных лиц (ст. 5.27 КоАП РФ). Если нарушаются требования коллективного договора или соглашения, например, об установлении доплаты определенного размера за работу в ночное время, работодатель либо лицо, его представляющее, могут быть привлечены к административной ответственности по ст. 5.31 КоАП РФ.

3.2 Основа защиты прав работников в трудовом праве РФ

В соответствии со ст. 45 Конституции РФ гражданам Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Поскольку в трудовом правоотношении стороны не равны, а работник является менее защищенной стороной, нормы ТК, направленные на защиту прав и законных интересов работников, играют значительную роль. Работодатель как сторона экономически независимая не только имеет возможность самостоятельно отстаивать свои права, но и обладает в отношении работников, с которыми заключил трудовые договоры, дисциплинарной властью. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих трудовых обязанностей является составом дисциплинарного проступка, за совершение которого работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

У работника возможностей защититься от произвола работодателя значительно меньше. Работник имеет право отстаивать свои права в суде, однако возможность доказать свою правоту для работника значительно затруднена. Это объясняется различными причинами:

- экономическими - во многих регионах России, где есть градообразующие предприятия, работнику зачастую невозможно устроиться на другую работу к другому работодателю, т.к. это будет связано с переездом в другую местность и проч.

К экономическим причинам можно отнести и стремление некоторых работодателей в целях минимизации издержек не оформлять работников или платить им официально минимальные заработные платы, переходя на так называемые серые и черные схемы. При таких условиях работник вообще лишается возможности в судебном порядке получить ту заработную плату и тот социальный пакет, которые были ему обещаны при трудоустройстве;

- социальными - к социальным причинам следует отнести низкую активность работников, нежелание вступать в профессиональные союзы, которые могут успешно противостоять работодателям, социальное иждивенчество, состоящее в отсутствии активных действий по отстаиванию собственного социального статуса и ожидании мер, которые предпримет центральная власть;

- поведенческими (субъективными). К субъективным причинам следует отнести низкую правовую грамотность населения и недоступность квалифицированной правовой помощи.

В этих условиях особую актуальность приобретает контрольно-надзорная деятельность государственных органов.

Исходя из изложенного, законодатель определяет, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав (см. ст. ст. 379, 380 и коммент. к ним);

- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (см. ст. ст. 370 - 373 и коммент. к ним);

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемые системой специально уполномоченных на это государственных органов (см. гл. 57 ТК и коммент. к ее статьям);

- судебная защита трудовых прав.

Заключение