Научная статья
Original article
УДК 331.2

ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

THE DEFINITION OF WAGES.
EMPLOYER'S LIABILITY FOR NON-PAYMENT OF WAGES

Федорова Дарья Александровна, студентка 1 курса магистратуры, факультет «Институт философии и права», кафедра предпринимательского права и арбитражного процесса, Новосибирский государственный университет, Россия, г. Новосибирск

Fedorova Daria Alexandrovna, 1st year master's student, faculty "Institute of Philosophy and Law", Department of Entrepreneurial Law and Arbitration Process Novosibirsk State University, Russia, Novosibirsk

Аннотация: работник и работодатель изначально преследуют противоположные цели в вопросе формирования заработной платы. Найти компромисс удается далеко не всегда, что приводит к возникновению нарушений законодательства. В статье рассмотрены понятие, признаки и структура заработной платы путем обобщения и анализа как теоретического, так и нормативного материала. Проанализирован каждый из видов ответственности за невыплату заработной платы работодателем: материальная, дисциплинарная, административная и уголовная. Также

автором приведены статистические сведения о вынесенных приговорах и рассмотренных делах.

Abstract: the employee and the employer initially pursue opposite goals in the matter of wage formation. It is not always possible to find a compromise, which leads to violations of the law. The article considers the concept, features and structure of wages by summarizing and analyzing both theoretical and normative material. Each of the types of liability for non-payment of wages by the employer is analyzed: material, disciplinary, administrative and criminal. The author also provides statistical information about the sentences passed and the cases considered.

Ключевые слова: заработная плата, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность, административная ответственность, уголовная ответственность, трудовое право.

Keywords: wage, disciplinary responsibility, liability, administrative responsibility, criminal liability, labour law.

Формирование заработной платы всегда сопровождается столкновением двух противоположных интересов: работодатель стремится как можно больше сэкономить на работнике и, как следствие, повысить прибыль своего предприятия, а работник желает иметь максимальную компенсацию за приложенные им усилия на работе. Найти компромисс между этими двумя целями – главная задача.

Гарантированное право работника на получение своевременной и полной заработной платы выступает своеобразным фундаментом, основополагающим правилом для правового регулирования трудовых отношений. Сегодня особенно актуальны вопросы защиты прав работника, в том числе проблемы, связанные с невыплатой заработной платы. Возникающие последствия нарушения норм трудового права проявляются в ограничениях при удовлетворении материальных потребностей человека. Только возложение юридической ответственности (от гражданско-правовой до уголовной) способно убедить работодателя добросовестно исполнять

обязанности, возложенные на него Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ).

Негативные процессы, связанные с задержками или невыплатой зарплаты работникам, продолжают нарастать по всей стране, что актуализирует вопросы поиска эффективных инструментов разрешения указанной проблемы.

Конституция Российской Федерации в ч. 3 ст. 37 гарантирует право каждого на вознаграждение за труд, исключая проявление дискриминации по любому признаку и не допуская установления размера этого вознаграждения ниже минимального размера оплаты труда. Главы 20 и 21 ТК РФ продолжают развивать данное конституционное положение.

В 2006 году законодатель Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ внес изменения в 129 статью ТК РФ. Синонимами стали словосочетания заработная плата и оплата труда: «Заработная плата (оплата труда работника) – 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)».

Исходя из определения выше, заработная плата связана с выполнением работником своих трудовых функций, за которые работодатель производит

выплаты. Название говорит само за себя: заработная плата – есть плата за работу.

Понятие заработной платы следует отличать от иных схожих понятий о вознаграждении за труд (например, по гражданско-правовому договору). В представленном выше законодательном толковании не отражены характерные признаки, составляющие правовую суть зарплаты. Этот пробел компенсируется международным источником – Конвенцией № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы». В ней зарплата «означает 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 либо оказаны, либо должны быть оказаны». В ст. 12 Конвенции указано не менее важное свойство – регулярный характер выплаты.

Первый из видовых признаков выделяется самим законодателем – неразрывная связь количества, качества труда, качества рабочей силы с самой заработной платой. Еще советские ученые анализировали экстенсивность и интенсивность труда для определения зарплаты. О.К. Пестова отмечала: «Только труд, его количество и качество, учитывается обществом при определении размеров заработной платы» [1, с. 46]. Поэтому ее определение звучало следующим образом: «заработная плата – это выраженная в денежной форме доля рабочего или служащего в той части общественного продукта, которая возмещает затраты общественно необходимого труда в соответствии с его количеством и качеством при выполнении конкретной работы» [2, с. 78]. Качество рабочей силы включает затраты на развитие и воспроизводство рабочей силы, деловые качества работников. Качество и количество труда работника зависят от его деловых качеств, что свидетельствует о тесном взаимодействии трех перечисленных категорий.

Второй видовой признак в научной доктрине связан с рабочим временем. Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит считают наилучшим показателем уровня жизни размер оплаты труда в час [3, с. 42]. В современной экономике труда рабочее время как измеритель зарплаты анализируется через производительность труда, его интенсивность и эффективность. Каждый работник имеет свои физиологические особенности и субъективные качества, из-за которых одна и та же трудовая функция выполняется разными людьми по-разному. Ряд объективных причин (например, технологический уровень производства) также оказывает влияние на итог работы.

Третьим видовым признаком является принадлежность зарплаты к имущественному элементу трудового правоотношения. А.Е. Пашерстник утверждал, что лишь через природу и содержание трудового правоотношения можно понять юридическую природу и содержание заработной платы. В трудовом правоотношении, основанном на трудовом договоре, реализуется не только право на труд, но и право на оплату, что делает заработную плату элементом трудового правоотношения. Также по мнению А.Е. Пашерстника, взаимные права и обязанности возникают между работником и работодателем уже в самом процессе труда. Право на получение заработной платы никак не зависит от достижения конечного результата – конкретного продукта [4, с. 160]. Четвертый, последний, видовой признак – гарантированный государством минимум заработной платы.

Ученые считают, что текст ч. 1 ст. 129 ТК РФ сегодня не выдерживает никакой критики. Подводя итог вышеизложенным суждениям, они предлагают следующую формулировку определения: «заработная плата – это являющийся имущественным элементом трудового правоотношения трудовой доход работника от выполнения им своей трудовой функции, выплачиваемый ему работодателем в зависимости от качества рабочей силы работника, количества и качества его труда, минимальный размер которого устанавливается государством, а максимальный – ничем не ограничивается».

Заработная плата состоит из двух частей: постоянной и переменной. В классическом варианте присутствуют обе составляющие, однако в частных случаях бывает включена только одна из.

Основная часть устанавливается на основании действующих норм системы оплаты каждого конкретного работодателя, однако ее размеры не могут быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 133, ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ). Постоянная величина заработной платы не зависит от финансового состояния предприятия, выполнения плана, личных показателей сотрудника или совершенных им проступков. Данная составляющая зарплаты начисляется за фактически отработанное время или по факту выполненных работ согласно сетке тарифных ставок или окладу.

Оклад – это фиксированная сумма, которая полагается сотруднику за выполнение должностных обязанностей согласно установленному графику.

Тарифная ставка тоже является фиксированной величиной, однако начисляется не за расчетный период, а за фактически отработанное время (час, смена). При расчетах тарифная ставка умножается на количество отработанного времени, например: 100 руб. * 137 час. = 13 700 руб.

Определение основной части должно подчиняться следующим принципам:

- одинаковая оплата равноценного труда;
- запрет дискриминации по любому признаку;
- изменение размера основной части зарплаты только с учетом надбавок за квалификацию, сложности выполняемых трудовых функций и т.п.

Переменную долю зарплаты составляют компенсационные и стимулирующие выплаты, указанные в ст. 129 ТК РФ. Она зависит от условий и гарантий начислений за труд у конкретного руководителя. Данные выплаты не зависят от вознаграждения за фактически отработанное время либо за фактически выполненные задания.

Компенсационную часть заработной платы следует отличать от компенсаций работнику. В первом случае это постоянная надбавка к зарплате,

если условия труда работника отличаются от нормативных. А вот выплата компенсаций – это единовременное возмещение затрат, возникших из-за служебных целей – такие выплаты ни при каких условиях нельзя считать частью заработной платой.

Для компенсационных выплат характерен способ локального регулирования. Однако, если работодатель не включает их в оплату труда, он нарушает закон. К выплатам компенсационного характера согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» относятся выплаты:

1. за тяжелые работы во вредных или опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
2. за работу в особых климатических условиях (ст. 148 ТК РФ);
3. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий или должностей, сверхурочная работа, работа в ночное время и т.п.) (ст. 149 ТК РФ).

Если же заработная плата не превышает МРОТ, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в нее не включаются (Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова», п. 9 Обзора практики Конституционного Суда РФ за второй и третий кварталы 2019 года);

4. надбавки за работу с гос. тайной, шифрами, засекречиванием, рассекречиванием.

Исходя из этого, за счет компенсационных выплат работника возмещаются особые трудовые затраты, вызванные особенно сложным

рабочим графиком и условиями выполнения заданий. Эти выплаты просто прибавляются к тарифной ставке или окладу.

Стимулирующие выплаты зависят от конкретного итога труда сотрудника и являются мотивационной частью заработной платы. Ч. 1 ст. 129 ТК РФ не определяет их конкретный перечень, а обозначает обобщенно: например, в виде премий, надбавок, доплат.

В соответствии со ст. 129 стимулирующая часть, являясь составляющей заработной платы, обязательна к выплате. Однако ст. 22 и 191 устанавливают для работодателя право, а не обязанность поощрения эффективного труда. На практике подобная коллизия решается с опорой на формулировки трудового договора в разделе «Оплата труда». Обобщенные положения, отсылающие к зависимости премирования от финансовых возможностей организации и к решению руководителя, исключают обязательность этой части зарплаты.

Вышеперечисленные выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, иными НПА, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ) и принятыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), что следует из ч. 4 ст. 135 ТК РФ. При этому недопустимо ухудшение положения работника по сравнению с действующим законодательством (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Таким образом, заработная плата имеет особую правовую и социальную функции. Именно поэтому в ст. 136 ТК РФ установлена обязанность работодателя выдавать работнику расчетный листок с ее расписанной структурой.

В начале 90-ых годов, вместе со сменой экономического уклада России, начала формироваться и проблема с долгами по зарплате: госсектор не оплачивал свои счета вовремя, а банковские кредиты стали дорогими (их было невыгодно брать предприятиям, которые не всегда могли расплатиться в срок). Профессор кафедры труда и социальной политики РАНХиГС Александр Щербаков называет долги по зарплате хронической болезнью российской экономики, в последнее время дающей знать о себе с большей силой.

Проведенные исследования Росстата показали, что более 90% всех долгов сформировались из-за нехватки собственных средств у предприятий. Лишь небольшая часть оставшихся – из-за несвоевременного получения трансфертов из федерального или региональных бюджетов.

Задержка заработной платы – это ее полная или частичная невыплата в установленные сроки. Согласно ст. 136 Трудового кодекса под задержкой можно понимать несоблюдение следующих сроков выплаты зарплаты:

1. Выплата зарплаты реже раза в две недели. Дата выплаты устанавливается локальным НПА организации – это должны быть конкретные числа, а не промежуток времени. Окончательно зарплата выплачивается не позднее 15 числа месяца, следующего за расчетным.
2. Выдача отпускных позже трех дней после начала отпуска.
3. Выплата окончательного расчета позднее последнего рабочего дня (ст. 140 ТК РФ).
4. Другие нарушения сроков выплат, указанных в законе.

В случае незаконного увольнения сотрудника работодатель также обязан выплатить работнику не только заработную плату за период, когда тот не мог трудиться по независящим от него причинам, но и компенсировать возникшие издержки. Также задержкой считается невыплата заработной платы до праздничного или выходного дня, если сроки выплат попали на них, и перечисление зарплаты до текущей величины МРОТ.

Основания для привлечения работодателя к ответственности за невыплату заработной платы возникают с первого дня просрочки. Минтруд России в Письме от 25 декабря 2013 г. № 14-2-337 «Об оплате труда работников» пояснил: «если после установленной даты заработная плата не выплачена в течение более 15 дней, то в любой день после этого работник вправе приостановить работу», т.е. имеются в виду календарные дни. Начиная с 16-го дня работники имеют право на самозащиту – приостановление исполнения своих служебных обязанностей с письменного уведомления об этом работодателя (пп. 2, 3 ст. 142 ТК РФ). Это не лишает работника права на

получение зарплаты за время его фактического неисполнения трудового функционала.

Для работодателей и руководителей организаций (должностных лиц) – нарушителей трудового законодательства – предусмотрена административная, уголовная, материальная ответственность. Возможно применение и дисциплинарных взысканий собственником к руководителю учреждения.

При нарушении установленных ТК РФ сроков выплаты заработной платы, отпускных, которые положены работнику, работодатель обязан выплатить не только саму задолженность, но и проценты по ней (денежную компенсацию) согласно ст. 236 ТК РФ, причем независимо от наличия его вины, о чем говорится в части 2 этой же статьи.

Минимальный размер процентов равен 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм. Срок задержки считается, начиная со дня, следующего за установленным сроком выплаты, и заканчивая днем фактического возврата работодателем долга. При частичной невыплате размер компенсации считается по фактически не выплаченным суммам (ч. 1 ст. 236 ТК РФ).

Этот минимальный размер можно рассчитать по формуле: $СУМ_з * \frac{Y\%}{150} * Z_{дн}$, где $СУМ_з$ – сумма невыплаченной зарплаты; Y% – размер ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации на период задержки; $Z_{дн}$ – количество дней задержки (от дня, следующего за установленным сроком выплаты до дня расчета включительно).

С 1 января 2016 г. Центральный банк Российской Федерации не устанавливает самостоятельное значение ставки рефинансирования (Указание Банка России от 11 декабря 2015 г. № 3894-У «О ставке рефинансирования Банка России и ключевой ставке Банка России») – работодатели используют ключевую ставку для расчета начисленных процентов за задержку оплаты труда [5]. Но начисляются они только на основную сумму задолженности, т.е. применяются однократно. Но работник имеет право на индексацию сумм

зарплаты в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В Трудовом кодексе указан обязательный минимум денежной компенсации, который может быть повышен локальными нормативными актами. Кроме того, сумма может увеличиться по требованию работника, указавшего на возмещение морального ущерба за задержку заработной платы (ст. 237 ТК РФ).

Меры дисциплинарных взысканий не конкретизируются, а применяются как следствие нарушения трудовых норм в общем порядке. К руководителям или должностным представителям, выполнившим ненадлежащим образом свои обязанности, вызвавшим своими действиями или бездействиями задержание выплаты, по ст. 192 ТК РФ может быть применена форма выговора, замечания и даже увольнения.

При наличии представительного органа наемного персонала нарушения трудового законодательства по обращению актива обязаны рассматриваться собственником. Если выявленные нарушения подтверждаются, то к руководящему составу применяются меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение по негативной статье, что грозит директору за невыплату заработной платы, поскольку факт считается грубейшим нарушением прав наемного персонала.

Работодатель, в свою очередь, имеет право привлечь ответственного за просрочку сотрудника к дисциплинарной ответственности. Например, если ответственность произошла по вине работника бухгалтерии, который несвоевременно оформил платежные поручения. При первичном нарушении сотруднику грозит выговор или замечание, при повторном – дело может закончиться увольнением.

Главное отличие административной ответственности за задержку заработной платы от материальной – наличие вины работодателя в нарушении сроков выплаты.

Ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (далее – КоАП) определяет меры административной ответственности в виде предупреждения или штрафа за полную или частичную невыплату в установленный срок зарплаты. Размер штрафа зависит от привлекаемого к ответственности субъекта: если речь идет о должностных лицах, то он будет варьироваться от 10 до 20 тыс. руб.; индивидуальные предприниматели заплатят от 1 до 5 тыс. руб.; юридические лица – от 30 до 50 тыс. руб.

За повторную невыплату ответственность работодателей ужесточается, о чем говорит нам следующая часть ст. 5.27 КоАП РФ. Помимо увеличения размера административных штрафов (для должностных лиц – от 20 до 30 тыс. руб., для предпринимателей – от 10 до 30 тыс. руб., для юридических лиц – от 50 до 100 тыс. руб.) предусмотрена и дисквалификация (один – три года). Таким образом, неоднократное нарушение грозит работодателю не только штрафом от государства, но и сокращением руководителей.

Стоит обратить внимание на правило ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ, которое применимо к ситуации, когда юридическое лицо совершило административное правонарушение и была выявлена вина конкретных должностных лиц – по одной и той же норме КоАП будет привлечено и юридическое лицо, и указанные должностные лица (абз. 1 п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 марта 2005 г. № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»).

Невыплата заработной платы выделена в отдельные части 6 и 7 рассматриваемой статьи относительно недавно, в начале октября 2016 г. (Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности

работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» от 03 июля 2016 г. № 272-ФЗ), что в очередной раз свидетельствует о концентрации законодателя на попытке более тщательного правового регулирования рассматриваемого правонарушения.

В настоящее время уголовное законодательство в ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ также предусматривает ответственность за невыплату заработной платы. В сравнении с административной, она наступает из-за совершения более тяжких деяний и влечет за собой более тяжкие санкции.

Часть 1 данной статьи определяет объективную сторону преступления как частичная невыплата заработной платы с задержкой более чем на три месяца. Так законодатель в уголовном кодексе делает акцент на длительность нарушения. Ответственность может быть в виде штрафа (до 120 тыс. руб.), лишения права занимать определенные должности или заниматься определенным видом деятельности и даже в виде принудительных работ на срок до двух лет или лишения свободы до одного года. В п. 1 примечания к статье указано, что здесь под частичной невыплатой понимается меньше, чем 1/2 суммы, подлежащей выплате.

В части 2 говорится о наказании за полную невыплату заработной платы больше двух месяцев. Указанный срок меньше, но размер суммы больше, поэтому ответственность в виде принудительных работ и лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью сохраняются. Возрастает штраф до 500 тыс. руб. и срок лишения свободы до трех лет.

Часть 3 устанавливает ответственность при возникновении тяжких последствий в результате невыплаты зарплаты. Точного определения последствий в статье не дано, поэтому такое оценочное понятие исследуется судом в каждом конкретном случае с установлением причинно-следственной связью между совершенным деянием и наступившими последствиями. На практике к ним обычно относят смерть, тяжкий вред здоровью из-за

отсутствия денежных средств на оплату дорогостоящего лечения самого работника или его близких родственников, утрата жилья по причине неисполнения финансовых обязательств перед кредиторами, существенное ухудшение материального положения сотрудника или сотрудников, вылившееся в акции протеста, ставшими следствием нарушения работы транспорта, путей сообщения.

Субъектом уголовного правонарушения может стать только директор компании, филиала или другого обособленного подразделения, т.е. конкретное физическое лицо и никак не юридическое. Для привлечения к уголовной ответственности необходимо соблюдение важного условия. Обязательный признак объективной стороны – присутствие личной корыстной заинтересованности субъекта. На практике доказать наличие этой корыстной заинтересованности бывает очень трудно, поэтому в большинстве случаев недобросовестные работодатели подвергаются административной ответственности [6].

Агентство Правовой Информации в России привело статистику вынесенных приговоров за 2021 г. [7] по ст. 145.1 УК РФ. Обвинительных получилось 169, оправдательных – 3. Практически аналогичная ситуация складывалась и на 2020 г.: обвинительных – 158, оправдательных – 2. В сравнении с 2014 г. показатели обвинительных приговоров снизились (было 225), оправдательных – повысились (было 0). А вот административные правонарушения исчисляются тысячами (за 2021 г. по ст. 5.27 рассмотрено 2708 дел).

Штраф, принудительные работы, лишение права занимать определенные должности и заниматься определенной деятельностью, лишение свободы – это все виды уголовной ответственности, к которым привлекаются лица, нарушившие трудовые права граждан.

Среди прочих штраф остается наиболее распространенной мерой. Все та же статистика от Агентства Правовой Информации за 2021 г. показывает, что 152 из 169 субъектов были именно оштрафованы. Целесообразность

применения такого наказания ставится под сомнение из-за невысоких размеров.

Таким образом, распространенность невыплаты заработной платы во многом определяется государственной политикой и устойчивыми экономическими взаимосвязями в обществе. Бюджетное субсидирование хозяйствующих субъектов, попавших в трудную финансово-экономическую ситуацию, выдача кредитов по заниженным процентным ставкам, борьба с монополизмом, поддержка здоровой и честной конкуренции – вот способы улучшения общей экономической обстановки в стране и, как следствие, в части своевременной и полной выплаты зарплаты. С одной стороны, нужно всемерно защищать права работников, увеличивать ответственность работодателей, повышать размер денежной компенсации, а с другой – требуется государственная политика, способствующая финансовой устойчивости и развитию отечественных предприятий.

Законодатель, принимая Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда», выделяет нарушения по невыплате зарплаты в отдельный состав административных правонарушений, увеличивает размеры штрафов, расширяет полномочия органов государственной инспекции труда в части проведения внеплановых проверок работодателей и даже увеличивает сроки исковой давности. Падающие цифры задолженностей работодателей перед работниками говорит об эффективности внесенных изменений.

Библиографический список:

1. Пестова О. К. К вопросу о регулировании оплаты труда в социалистическом обществе // Ученые записки (юридические науки) Пермского госуниверситета. 1969. № 205. С. 46–48.

2. Пестова О. К. Правовое регулирование заработной платы служащих промышленных предприятий (тарифная система): диссертация кандидата юридических наук. М., 1972. 216 с.
3. Эренберг Р. Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 777 с.
4. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.: АН СССР, 1949. 352 с.
5. Якушова Е. С. Ответственность работодателя за нарушение выплаты заработной платы // Наука. Общество. Государство. 2017. № 3.
6. Синцов Г. В. К вопросу о признании договора незаключенным // Российский судья. 2015. № 6. С. 19-21.
7. Судебная статистика Российской Федерации Агентства Правовой Информации. Данные о назначенном наказании по статьям УК [Электронный ресурс]. URL: http://stat.xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/ (дата обращения: 01.06.2022).

Bibliographic list:

1. Pestova OK On the issue of regulation of wages in a socialist society // Uchenye zapiski (legal sciences) of Perm State University. 1969, No. 205, pp. 46–48.
2. Pestova O. K. Legal regulation of the wages of employees of industrial enterprises (tariff system): dissertation of a candidate of legal sciences. M., 1972. 216 p.
3. Ehrenberg R. J., Smith R. Modern labor economics. Theory and public policy. M.: Publishing House of Moscow State University, 1996. 777 p.
4. Pasherstnik A. E. Legal issues of remuneration for the work of workers and employees. M.: AN SSSR, 1949. 352 p.
5. Yakushova E. S. Responsibility of the employer for the violation of wages // Nauka. Society. State. 2017. No. 3.
6. Sintsov G. V. On the issue of recognizing the contract as not concluded // Russian judge. 2015. No. 6. S. 19-21.

7. Judicial statistics of the Russian Federation of the Legal Information Agency. Data on the imposed punishment under the articles of the Criminal Code [Electronic resource]. URL: http://stat.xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/ (date of access: 06/01/2022).

© Федорова Д.А., 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №6/2022

Для цитирования: Федорова Д.А., ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ// Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №6/2022