Оглавление

[Введение 3](#_Toc509695296)

[Глава 1. Анализ реализации установленных трудовым законодательством гарантий работникам в отношении выплаты заработной платы 5](#_Toc509695297)

[1.1. Обязанность работодателя оплачивать труд работников 5](#_Toc509695298)

[1.2. Минимальный размер заработной платы как правовая гарантия оплаты труда 12](#_Toc509695299)

[Глава 2. Анализ отдельных ситуаций правоприменительной практики в части урегулирования вопросов выплаты заработной платы 20](#_Toc509695300)

[2.1. Особенности выплаты заработной платы при установлении почасовой оплаты труда 20](#_Toc509695301)

[2.2. Особенности выплаты заработной платы при установлении особых условий труда 28](#_Toc509695302)

[Заключение 34](#_Toc509695303)

[Список использованных источников 35](#_Toc509695304)

# Введение

Российскому трудовому праву свойственно закрепление ряда гарантий работникам в сфере оплаты труда. Рабский труд в России запрещен и у работодателя существует обязанность оплачивать труд работников, а у работников существует встречное право требовать оплаты труда и иных выплат. Вместе с тем, на сегодняшний день до сих пор массовые судебные споры о выплате заработной платы.

Все изложенное свидетельствует об актуальности темы исследования.

Целью исследования будет является изучение судебной практики по спорам о заработной плате.

Объектом исследования является трудовое законодательство в целом.

Предметом исследования будет являться вопрос регулирования нормами трудового права порядка и условий оплаты труда работников.

Задачи исследования определяются целью работы и сводятся к следующему:

- установить обязанность работодателя оплачивать труд работников;

- определить минимальный размер заработной платы как правовую гарантию оплаты труда;

- изучить особенности выплаты заработной платы при установлении почасовой оплаты труда;

- проанализировать особенности выплаты заработной платы при установлении особых условий труда.

Анализ научной разработанности выбранной темы показывает проявление интереса со стороны многих именитых авторов и начинающих теоретиков права. Однако несмотря на достаточно большой объем исследований по выбранной теме, автор приходит к выводу о ее актуальности и необходимости разработки на сегодняшний день.

Методологической базой работы послужил диалектико-материалистический метод познания правовой действительности, наряду с которым были использованы также общенаучные (логический и исторический, индукции и дедукции, системно-структурный подход, моделирование, анализ и синтез, абстрагирование), специально-научные (статистический, социологический) и частно-научные (сравнительно-правовой, формально-юридический) методы.

Эмпирическую базу исследования составили работы современных теоретиков права, судебная практика и материалы периодической печати.

Структура работы состоит из введения, двух глав, состоящих из параграфов, заключения, списка, использованных источников.

# Глава 1. Анализ реализации установленных трудовым законодательством гарантий работникам в отношении выплаты заработной платы

#

# 1.1. Обязанность работодателя оплачивать труд работников

В Постановлении Президиума Московского городского суда от 27.05.2016 по делу № 44г-58/2016 было указано, что положения действующего трудового законодательства предоставляют работнику и работодателю право на урегулирование своих отношений, в том числе посредством заключения соглашений. В соответствии со ст. ст. 57, 136 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а в силу ст. 78 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон.[[1]](#footnote-1)

Таким образом, трудовое законодательство не содержит запрета на установление непосредственно в индивидуальном трудовом договоре либо дополнительном соглашении к нему условий о выплате выходных пособий в повышенном размере.

Согласно Апелляционному определению Московского городского суда от 24.03.2017 по делу № 33-11160/2017, суд не согласился с доводами истца о размере его заработной платы, поскольку доказательств получения заработной платы в указанном размере не представлено. Справка работодателя, выданная для банка, содержащая сведения о среднем заработке истца в указанном размере, не может являться надлежащим подтверждением размера заработной платы.[[2]](#footnote-2)

В соответствии с Апелляционным определением Московского городского суда от 28.03.2017 по делу № 33-11461/2017, само по себе включение в систему оплаты труда системы премирования работников не влечет безусловную обязательность и гарантированность премиальных выплат, поскольку основанием для премирования является соблюдение условий, предусмотренных в локальных нормативных актах работодателя, а также условий трудового договора, премирование сотрудника является правом работодателя, а не его обязанностью.

По мнению суда, высказанному в Апелляционном определении Московского городского суда от 30.05.2016 по делу № 33-20990/2016, стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных, зависят от усмотрения работодателя. При этом, отказывая в удовлетворении иска, суд исходил из того, что выплата премии и определение ее размера являются исключительной прерогативой работодателя, в связи с чем оснований для удовлетворения иска не имеется.

При этом, если причитающиеся работнику при увольнении выплаты получены его законным представителем, обязанность работодателя по их выплате считается исполненной.[[3]](#footnote-3)

При этом довод работодателя о том, что время приостановления истцом работы подлежит оплате в размере не менее двух третей средней заработной платы, а не исходя из среднего заработка, основан на неверном толковании норм материального права, поскольку положениями ст. 142 ТК РФ прямо предусмотрено сохранение за работником среднего заработка за все время задержки выплаты заработной платы на период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.[[4]](#footnote-4)

Недопуск работника к работе согласно ст. 234 ТК РФ является основанием для взыскания с работодателя не полученного им заработка в результате незаконного лишения его возможности трудиться.[[5]](#footnote-5)

Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда в случае нарушения трудовых прав работников. В силу абз. 14 ч. 1 ст. 21 и ст. 237 Трудового кодекса РФ суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).[[6]](#footnote-6)

Как показывает анализ судебной практики наиболее часто заявляются исковые требования:

- о взыскании заработной платы;

- о взыскании выходного пособия и пособий, гарантированных государством;

- о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск;

- о взыскании/доначислении районного коэффициента;

- о взыскании задолженности по возмещению вреда здоровью;

- о перерасчете размера ежемесячных страховых выплат по возмещению вреда здоровью, назначенных ФСС в связи с профзаболеванием;

- об обязании выдать трудовую книжку и взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки.

Кроме того они могут быть дополнены требованиями:

- о взыскании компенсации за просрочку причитающихся работнику выплат;

- о возмещении морального вреда.

При этом следует учитывать, что надлежащим ответчиком по рассматриваемой категории споров является работодатель, не выплативший работнику причитающиеся ему денежные средства либо допустивший иные нарушения прав работника, являющиеся основаниями для взыскания компенсации.

Согласно ч. 2 ст. 392 ТК РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Не стоит забывать о том, что пропуск срока обращения в суд является самостоятельным основанием для отклонения судом исковых требований.[[7]](#footnote-7)

При этом следует иметь в виду, что судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд, так как ТК РФ не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление. Исходя из содержания абз. 1 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

Как следует из ч. 6 ст. 136 ТК РФ, 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.

Как показывает практика, при подаче искового заявления о взыскании не выплаченных работодателем денежных средств нужно учитывать положения ст. 236 ТК РФ, согласно которым при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.[[8]](#footnote-8)

Следует учитывать, что данная категория споров может рассматриваться судом в порядке упрощенного производства по правилам гл. 21.1 ГПК РФ. Рассмотрение спора в порядке упрощенного производства возможно, если цена иска не превышает 100 тыс. руб. и отсутствуют обстоятельства, препятствующие рассмотрению дела в упрощенном порядке, указанные в ч. 4 ст. 232.2 ГПК РФ.

Подача истцами исков по рассматриваемой категории споров как вытекающих из трудовых отношений государственной пошлиной не облагается.

Исковое заявление может быть подано в суд как на бумажном носителе, так и в электронном виде - в том числе в форме электронного документа, подписанного электронной подписью, - посредством заполнения формы, размещенной на официальном сайте суда в сети Интернет.

По общему правилу (ст. 56 ГПК РФ) каждая из сторон спора должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать. Как показывает практика, при рассмотрении споров о взыскании задолженности с работодателя в большинстве случаев суды принимают во внимание наличие или отсутствие у работодателя доказательств, опровергающих исковые требования. Убедившись в том, что у ответчика отсутствуют доказательства перечисления истцу причитающихся ему выплат, суды удовлетворяют иск.[[9]](#footnote-9) По этой причине в исковом заявлении стоит обратить внимание суда на отсутствие у ответчика каких-либо доказательств того, что он перечислял истцу взыскиваемые с него суммы.

В большинстве случаев локальные нормативные акты и трудовые договоры предусматривают порядок, согласно которому премирование работников носит исключительно стимулирующий характер, начисление премий осуществляется на усмотрение работодателя и зависит от эффективности и результативности труда конкретного работника, а также при выполнении ряда условий. Таким образом, премирование работников является не обязанностью, а правом работодателя. Поэтому включать в иск требование о начислении и взыскании с работодателя премии чаще всего нецелесообразно и такое требование, скорее всего, удовлетворено не будет.[[10]](#footnote-10)

Тем не менее, в ряде случаев такое требование будет уместно. Это касается случаев, когда локальные нормативные акты или трудовой договор предусматривал безусловное премирование работника вне зависимости от результатов его работы и мнения работодателя. Кроме того, стоит требовать выплаты премии и в тех случаях, когда условием ее выплаты было достижение определенного результата в работе и он был достигнут.

Полученное в период работы профессиональное заболевание, повлекшее утрату профессиональной работоспособности, является основанием для назначения ежемесячного страхового возмещения. В этом случае можно потребовать от работодателя выплаты компенсации разницы между размером назначенной страховой выплаты и размером утраченного заработка с учетом индексации. При расчете размера компенсации можно учитывать индекс потребительских цен в регионе проживания истца.[[11]](#footnote-11)

Законодательством предусмотрены дополнительные гарантии лицам, работающим в местностях с особыми климатическими условиями. При расчете заработной платы таких работников учитываются районные коэффициенты. Исковое заявление может содержать как требование о выплате сумм задолженности работодателя с учетом таких коэффициентов, так и требование о доначислении сумм районного коэффициента к уже произведенным ранее выплатам.[[12]](#footnote-12)

 В ст. 178 ТК РФ содержится перечень случаев выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора. При этом в трудовом или коллективном договоре могут предусматриваться и иные случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться их повышенные размеры. Заключая такие соглашения, стороны должны руководствоваться общеправовыми принципами справедливости, добросовестности и недопустимости злоупотребления правом. Заявляя исковые требования о взыскании такого выходного пособия, нужно быть готовым к тому, что суд может отказать в их удовлетворении, ссылаясь на то, что при заключении соглашения имело место злоупотребление правом (к примеру, если при плохом финансовом состоянии предприятия установлен несоразмерно крупный размер пособия). Также нередко суды отказывают во взыскании выходного пособия, если такая выплата не предусмотрена фондом оплаты труда организации. Тем не менее, поскольку действующее трудовое законодательство не запрещает устанавливать повышенные размеры выходных пособий и других выплат, в некоторых случаях этот вопрос решается в пользу работника.[[13]](#footnote-13)

# 1.2.Минимальнй размер заработной платы как правовая гарантия оплаты труда

Трудовым законодательством во многих случаях для расчета оплаты труда используется понятие «минимальный размер оплаты труда» (МРОТ). Здесь речь идет не только о заработной плате, но и о пособиях по временной нетрудоспособности, беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

С 1 июля 2017 года в Российской Федерации установлена сумма минимального размера оплаты труда, составляющая 7 800 рублей в месяц. Данная сумма установлена ст. 1 Федерального закона от 19.12.2016 № 460-ФЗ. Для сравнения: аналогичная сумма в 2016 году составляла 7 500 рублей в месяц, в 2015 году - 5 965 рублей в месяц.

Кроме того, необходимо помнить, что в зависимости от минимального размера оплаты труда, а также платежей по гражданско-правовым обязательствам определяется базовая сумма, применяемая для исчисления налогов, сборов, штрафов и иных платежей.

Так, к примеру, с 01.01.2001 в соответствии со ст. 5 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ размер базовой суммы составляет 100 рублей.

Трудовой кодекс РФ определяет, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что размер их месячной заработной платы, включающий в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а минимальный размер оплаты труда в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Пример. М-ский межрайонный прокурор, действующий в интересах К.М.А., С.Е.Г., Г.Т.Н., обратился в суд с иском к муниципальному общеобразовательному учреждению - средней общеобразовательной школе, администрации муниципального района «М-ский район» Забайкальского края, Министерству образования, науки и молодежной политики Забайкальского края о взыскании недоначисленной заработной платы, обязании выделить финансирование.

В обоснование исковых требований прокурор указал, что по обращениям К.М.А., С.Е.Г. и Г.Т.Н., осуществляющим трудовую деятельность в МОУ СОШ, М-ской межрайонной прокуратурой проведена проверка соблюдения трудового законодательства в данном учреждении, которой установлено, что начисление заработной платы названным работникам производится без учета требований трудового законодательства, а именно за период с сентября 2014 года по май 2015 года размер их ежемесячной заработной платы без учета районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы составил менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, который с 1 января 2014 г. составил 5 554 руб., с 1 января 2015 г. - 5 965 руб.

Решением М-ского районного суда Забайкальского края от 15 июля 2015 г. исковые требования прокурора, действующего в интересах К.М.А., С.Е.Г. и Г.Т.Н., удовлетворены частично. Суд взыскал с МОУ СОШ недоначисленную заработную плату, на администрацию муниципального района возложена обязанность в случае недостаточности денежных средств у МОУ СОШ обеспечить финансирование взысканной в пользу указанных граждан недоначисленной заработной платы за счет и в пределах выделяемых на эти цели субвенций.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 12 ноября 2015 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Отменяя постановленные решения, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ исходила из следующих требований закона.

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, 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) и раскрывает понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

Согласно названной статье ТК РФ тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Таким образом, из вышеперечисленного следует, что трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что размер их месячной заработной платы, включающий в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а минимальный размер оплаты труда в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Из материалов дела следует, что с учетом установленных К.М.А., С.Е.Г. и Г.Т.Н. окладов, а также начисленных надбавок за работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни, районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы размер выплачиваемой с января 2015 года данным работникам ежемесячной заработной платы превысил установленный федеральным законом в 2015 году минимальный размер оплаты труда.

Положениями действующего трудового законодательства не предусмотрено условие, согласно которому размер оклада как составной части месячной заработной платы, определенного работнику работодателем, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Буквальная трактовка ст. 133 ТК РФ обязательным условием при начислении ежемесячной заработной платы работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), полагает ее размер не ниже минимального размера оплаты труда.[[14]](#footnote-14)

Определенную сложность представляют судебные споры по взысканию суммы задолженности по ежемесячным страховым выплатам в возмещение вреда, причиненного здоровью трудовым увечьем, которая вызвана правовой неурегулированностью данного трудового института в период 2010 - 2011 гг.

Индексация среднего заработка застрахованного при исчислении ежемесячной страховой выплаты в соответствии с индексами роста МРОТ возможна только с 01.01.2011 в связи с вступлением в силу с этой даты Федерального закона от 09.12.2010 № 350-ФЗ.

Например, М.Н.А. через представителя Т.Э.К. обратился в суд с иском к Государственному учреждению - В-скому региональному отделению Фонда социального страхования Российской Федерации о взыскании суммы задолженности по ежемесячным страховым выплатам в возмещение вреда, причиненного здоровью трудовым увечьем, за период с 25 января 2003 г. по 31 декабря 2010 г. в сумме 350 154 руб. 37 коп. с учетом индексов роста потребительских цен.

В обоснование заявленных требований М.Н.А. указал, что заключением Государственного учреждения медико-социальной экспертизы В-ской области от 25 января 2003 г. ему установлена стойкая утрата трудоспособности в размере 40 процентов в связи с трудовым увечьем, полученным 19 декабря 1986 г. во время работы в Л-ском отделении Юго-Восточной железной дороги филиала ОАО «Российские железные дороги».

По мнению М.Н.А., региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации при назначении ему страхового возмещения страховая сумма в возмещение вреда здоровью установлена ответчиком в заниженном размере, поскольку его среднемесячный заработок, из которого подлежала исчислению ежемесячная страховая выплата, не был увеличен на коэффициенты повышения МРОТ, что повлекло неправильное определение размера ежемесячной страховой выплаты

Решением Ленинского районного суда г. Воронежа от 11 августа 2014 г. исковые требования М.Н.А. удовлетворены. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 13 ноября 2014 г. решение Ленинского районного суда г. Воронежа от 11 августа 2014 г. оставлено без изменения.

Отменяя постановленные решения судов, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ исходила из следующих обстоятельств.

Отношения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации регулируются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Данным Законом определен порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору.

Исходя из ст. 28 лицам, получившим до вступления в силу настоящего Федерального закона увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей и подтвержденные в установленном порядке, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, обеспечение по страхованию производится страховщиком в соответствии с этим Законом независимо от сроков получения увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья.

Устанавливаемое указанным лицам при вступлении данного Федерального закона в силу обеспечение по страхованию не может быть ниже установленного им ранее в соответствии с законодательством Российской Федерации возмещения вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей.

Размер ежемесячной страховой выплаты, являющейся одним из видов обеспечения по социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

Статьей 12 Федерального закона № 125-ФЗ предусмотрено, что среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном периоде) за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на 12. По желанию застрахованного при наступлении страхового случая по причине получения им профессионального заболевания средний месячный заработок может быть подсчитан за последние 12 месяцев работы, предшествовавших прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

Федеральный закон от 09.12.2010 № 350-ФЗ «О внесении изменений в статью 12 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» дополнил п. 10 ст. 12 абзацем, предусматривающим увеличение полученных за период до 1 мая 2002 года сумм заработка, из которого исчисляется размер ежемесячной страховой выплаты, пропорционально повышению в централизованном порядке в период по 1 мая 2002 года включительно минимального размера оплаты труда.

При этом п. 2 ст. 2 Федерального закона от 9 декабря 2010 г. № 350-ФЗ установлено, что ежемесячные страховые выплаты, исчисленные и назначенные до дня вступления в силу настоящего Закона без учета коэффициентов, установленных принятыми изменениями, подлежат перерасчету с 1 января 2011 года с учетом указанных коэффициентов.

Федеральный закон от 9 декабря 2010 г. № 350-ФЗ вступил в силу с 1 января 2011 г.

В п. 2 ст. 2 Федерального закона от 9 декабря 2010 г. № 350-ФЗ прямо указано, что датой, с которой застрахованные приобретают право на перерасчет ранее назначенных страховых выплат, является 1 января 2011 г.

Таким образом, положениями п. 10 ст. 12 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ не предусмотрена возможность индексации среднего заработка застрахованного при исчислении ежемесячной страховой выплаты в соответствии с индексами роста минимального размера оплаты труда до 1 января 2011 г., такая возможность появилась только в связи с вступлением в силу с этой даты Федерального закона от 9 декабря 2010 г. № 350-ФЗ, что не было учтено судебными инстанциями при принятии решения о взыскании с ГУ - В-ского регионального отделения ФСС РФ в пользу М.Н.А. задолженности по ежемесячным страховым выплатам в возмещение вреда здоровью истца за период с 25 января 2003 г. по 31 декабря 2010 г.[[15]](#footnote-15)

Как итог, следует отметить, что понятие минимального размера оплаты труда законодательно является базовым для определения размера оплаты труда работников, однако разобранные выше примеры из судебной практики свидетельствуют о различных вариантах его применения работодателями.

# Глава 2. Анализ отдельных ситуаций правоприменительной практики в части урегулирования вопросов выплаты заработной платы

#

# 2.1. Особенности выплаты заработной платы при установлении почасовой оплаты труда

В некоторых формах расчета оплаты труда именно учет времени, фактически отработанного сотрудником предприятия, является определяющим фактором, который влияет на размер заработной платы. Расчетный промежуток рабочего времени отличается в зависимости от применяемой системы оплаты труда. При системе окладов или тарифных ставок такой промежуток составляет месяц. При почасовой оплате труда за единицу расчета берется трудовой час.

В зависимости от влияния различных производственных факторов могут применяться различные формы почасового вознаграждения.

1. Обычная почасовая оплата. Один час работы имеет определенный тариф, объем фактически исполненной работы его не изменяет. Такой вид расчета заработной платы применяется, когда качество работы или ее объем не так важны, как проведенное на рабочем месте время, например должность вахтера, охранника, администратора и т.п.

2. Премиальная почасовая оплата. Премия начисляется за дополнительные к фактически отработанному времени показатели, такие как объем работы, определенное качество и т.д.

3. Нормированная почасовая оплата. Помимо определенного тарифа за час работы, имеется доплата за неукоснительное соблюдение поставленных условий.

Принимая в качестве зарплатной системы почасовую, предприниматель обязан руководствоваться соответствующими статьями трудового законодательства России.

1) Статья 91 ТК РФ говорит о необходимости учета фактически отработанного каждым сотрудником времени, вмененного в обязанность работодателю.

2) Статья 57 ТК РФ обязует включать условие о почасовой оплате в трудовой договор, поскольку система оплаты труда является его существенным условием.

Обязательно надо указать:

- часовую ставку (оклад);

- порядок исчисления заработка;

- условия премирования и депремирования;

- процедуру оплаты за часы в праздники, выходные и ночное время;

- конкретные дни выдачи заработной платы (не менее двух в течение месяца);

- дополнительные условия, если они предусмотрены: испытательный срок, социальные гарантии и т.п.

3) Часть 3 статьи 133 ТК РФ говорит о временных нормах и соответствующей им оплате: максимальная продолжительность рабочей недели в 40 часов и выполнение часовой нормы по производственному календарю в течение месяца должны гарантировать сотрудникам-почасовикам зарплату не ниже установленного государством минимального уровня (МРОТ).

4) Системы оплаты труда работодатель устанавливает самостоятельно в коллективном договоре или локальном акте, принятом с учетом мнения профсоюза, если он есть в компании (ст. 8, 135 ТК РФ). Таким локальным актом может быть положение об оплате труда. Не запрещается прописать систему оплаты труда в правилах внутреннего трудового распорядка.

5) При определении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск используется средний дневной заработок. Это правило распространяется на всех без исключения работников, в том числе и на работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени (в том числе и при почасовой системе оплаты труда).

6) Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (в том числе оплата за ночные, сверхурочные часы, работу в праздники и т.п.), за исключением выплат социального характера и иных выплат, не относящихся к оплате труда: материальной помощи, оплаты стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и других.

Основной задачей работодателя при применении почасовой формы оплаты труда является правильная организация подсчета фактически отработанного времени, возможно, с применением автоматизированных программ учета. Почасовой расчет заработной платы предполагает вероятность различия заработной платы в разные месяцы (нет фиксированного оклада), соответственно, расчеты заработной платы вполне могут быть оспорены работником, если его подсчеты отличаются от полученной суммы.

Все изменения в нагрузке, тарифе за час для расчета заработной платы, видах выполняемых работ в обязательном порядке должны фиксироваться в трудовом договоре с помощью подписания дополнительного соглашения. Невыполнение этого требования закона грозит работодателю судебным иском.

Ленинский районный суд г. Воронежа рассмотрел дело 2-1380/2017 по иску <Ф.И.О.> к ГБОУ ДО «\*\*\*» о признании незаконными действий ответчика, выраженных в изменении нормируемой части учебной нагрузки без согласования с работником. Истец просит взыскать заработную плату в размере <\*\*\*> рублей. Истец был принят на почасовую работу - 18 часов в неделю. С момента приема на работу были заключены 10 дополнительных соглашений, но режим работы изменен не был. При этом истец отрабатывал 36 часов в неделю, в связи с чем недополучил <\*\*\*> рублей.

Судом установлено, что согласно табелям учета рабочего времени истец фактически выполнял трудовые функции 36 часов в неделю. Однако заработная плата выплачена за 18 часов. В связи с этим в пользу истца подлежит выплате недоплаченная сумма.

Многие работодатели считают, что почасовая форма оплаты труда может освободить их от официального оформления трудовых отношений с работником. Отработал смену в несколько часов - получил деньги, и все. Но в судебной практике достаточно рассмотренных дел об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и иных выплат, вытекающих из трудовых отношений. Доказательствами могут являться свидетельские показания, отметки в журнале приема-сдачи смен, начисление и фактическое получение заработной платы и др.

Ответственность за оформление трудового договора надлежащим образом лежит на работодателе. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме.

Суд часто приходит к выводам о том, что к признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, в том числе гражданско-правового характера, относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудового отношения.

Важно помнить сроки исковой давности, применяемые при трудовых спорах. Это необходимо обеим сторонам: истцу, чтобы правомочно подать иск, и ответчику, чтобы в случае пропуска срока исковой давности иметь возможность оспорить сам факт подачи иска.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Но не всегда подтверждение факта выполнения определенных работ с почасовой оплатой труда при возникновении спора в судебном разбирательстве признается трудовыми отношениями.

Так, Братский городской суд Иркутской области рассмотрел дело 2-1436/2017 по иску С.А.В. к ООО «\*\*\*» об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований С.А.В. указал, что он работал в ООО «\*\*\*» и был допущен руководством предприятия к работе без заключения трудового договора. График работы был поставлен в зависимость от поставки леса на территорию предприятия. Оплата труда - почасовая. В период работы работодателем на его имя был открыт расчетный счет в ПАО «Братский АНКБ» и выпущена зарплатная карта, на которую в дальнейшем работодателем перечислялись авансы и заработная плата.

Через некоторое время С.А.В. уволился и при получении расчета не согласился с суммой заработной платы, выплаченной ему предприятием. Кроме заработной платы, ему не была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

В данном судебном заседании суд признал верной сторону ответчика, который пояснил, что правоотношения между истцом и ответчиком носили исключительно гражданско-правовой характер. ООО «\*\*\*» изначально обозначило С.А.В., что намерено оформить с ним гражданско-правовые отношения, однако предложенный ООО «\*\*\*» договор подряда С.А.В. подписан не был. Оплата работы истца осуществлялась на основании актов сдачи-приемки выполненных работ, подписываемых С.А.В. в качестве подрядчика и ООО «\*\*\*» в качестве заказчика. При этом размер оплаты зависел исключительно от результата выполненной С.А.В. работы.

Поскольку судом не установлен факт выполнения истцом трудовых обязанностей в спорный период, факт нарушения трудовых прав истца со стороны ответчика, оснований для удовлетворения требований истца о взыскании с ответчика задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск и компенсации морального вреда, которые носят производный характер от требований об установлении факта трудовых отношений между истцом и ответчиком, судом не усматривается.

Стоит также учитывать, что может возникнуть и обратная ситуация, когда руководство предприятия, пытаясь уйти от определенных выплат работникам (отпускных, больничных и т.д.), незаконно заключает гражданско-правовые договоры с оплатой работ по факту исполнения, избегая формулировки «почасовая оплата труда». Незаконность заключения таких договоров при существовании фактически трудовых отношений можно оспаривать в суде.

Октябрьский районный суд г. Тамбов рассмотрел дело 2-102/2017 (23983/2016;) по иску Р.Г.С. к РО ООГО «\*\*\*» о признании отношений трудовыми, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Из обоснования иска следует, что Р.Г.С. с <дд.мм.гг.> был принят в РО ООГО «\*\*\*» на должность мастера производственного обучения вождению с почасовой оплатой труда. В период действия трудового договора его незаконно уволили, заключали срочный трудовой договор, а в последующем и гражданско-правовые договоры, что в совокупности повлекло за собой ущемление его прав как работника, что выразилось в неоплате сверхурочной работы, в том числе в выходные и праздничные дни.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Судом проверены расчеты по начислению заработной платы и произведены расчеты сверхурочных работ в соответствии с законодательством РФ.

Решением суда фактически удовлетворены все требования истца о признании отношений трудовыми, о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, лишь уменьшен размер морального вреда с заявленных 50 000 рублей на 30 000 рублей.

При повременной оплате, в том числе при почасовой, иногда необходимо рассчитать среднемесячный заработок работника, например при начислении отпускных, больничных или, как в следующем примере, при определении суммы, в пределах которой работник несет материальную ответственность. Как известно, она ограничена суммой среднемесячного заработка сотрудника.

Железнодорожным районным судом г. Чита рассмотрено дело 2-668/2017 по иску Б.А.И. к С.А.Н. о взыскании материального вреда, причиненного работником при выполнении трудовых обязанностей водителя (ДТП по вине работника). Между работником и работодателем был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за причинение ущерба имуществу работодателя.

Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности, утверждены Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85.

Вместе с тем в рамках указанных перечней отсутствует должность водителя (за исключением водителя-инкассатора), что исключает возможность привлечения ответчика С.А.Н. к полной материальной ответственности, ограничивая ее пределами среднего месячного заработка работника С.А.Н.

Согласно п. 13 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» при определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок. Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с п. 15 Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период. Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

Средний заработок С.А.Н. в месяц определен в сумме 11 000 рублей. Именно этой суммой и ограничено взыскание материального ущерба, причиненного действиями работника работодателю Б.А.И.

Подводя итог нашему исследованию вопроса применения почасовой оплаты как одной из форм оплаты труда и анализу судебной практики по данному вопросу, можно сделать однозначный вывод, что независимо от того, как рассчитывается заработная плата работника (сдельная, повременная, оклад или иные), работник обладает всеми правами и обязанностями, закрепленными в ТК РФ. Если же работодатель применяет повременную, в частном случае - почасовую, оплату труда в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок, то незаконность таких действий можно успешно оспорить в суде.

# 2.2. Особенности выплаты заработной платы при установлении особых условий труда

Трудовым законодательством предусмотрены гарантии оплаты труда лицам, занятым на работах с особыми условиями. Работодатели не всегда учитывают предусмотренные обязательства и нередко нарушают закон, осуществляя выплаты в меньшем размере. Однако судебная практика свидетельствует, что в ряде случаев работодатели правы в принимаемых ими решениях. Предлагаю проанализировать некоторые трудовые споры.

Согласно статье 149 Трудового кодекса Российской Федерации при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с ч. 1 ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Особенности регулирования труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, предусмотрены ст. 349 ТК РФ, согласно которой на работников, заключивших трудовой договор о работе, в том числе в воинских частях, распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными данным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Например, П.А.В. обратился в суд с иском к федеральному казенному учреждению «УФО МО РФ по Приморскому краю» об обязании включить компенсационные и стимулирующие выплаты за выслугу лет, за работу во вредных условиях труда, а также премиальные выплаты и морскую надбавку в расчет оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: 25, 26 апреля, 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11 мая 2015 г., - о взыскании доплаты за работу в указанные дни в сумме 23 398 руб. 14 коп. и денежной компенсации морального вреда в размере 10 000 руб. Суд удовлетворил заявленные требования в части взыскания выплат за работу в выходные и праздничные дни.

Отменяя решение суда первой инстанции и все последующие решения, коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, исходила из следующих обстоятельств.

Судом установлено, что в период с 18 апреля по 14 мая 2015 г. истец, находясь в составе экипажа среднего морского, выполнял задачу по доставке грузов в район Тихого океана в порт Петропавловск-Камчатский.

В соответствии с приказами командира войсковой части была установлена 6-дневная рабочая неделя с 8-часовым графиком работ. Рабочими днями были объявлены выходные и нерабочие праздничные дни: 25, 26 апреля, 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11 мая 2015 г. Работа в указанные рабочие дни производилась экипажем сверх месячной нормы рабочего времени, выходные дни за этот период экипажу судна не предоставлялись.

П.А.В. указал, что при получении расчетного листка ему стало известно, что оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни была произведена ФКУ «УФО МО РФ по Приморскому краю» не в полном объеме, без учета полагающихся ему компенсационных и стимулирующих выплат за работу во вредных условиях труда, выслугу лет, морской надбавки, премии, что, по мнению истца, нарушает его право на оплату труда в полном объеме.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда, рассматривая данное дело, указала, что для работников, осуществляющих трудовую деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установлены гарантии по оплате труда в виде выплат компенсационного характера, предусмотренных ст. 153 ТК РФ, а именно оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере исходя из фиксированного размера оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц. При этом из содержания названных норм следует, что при расчете заработной платы за период, в который работник выполнял работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплату необходимо производить исключительно исходя из двойного оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат за выслугу лет, морской надбавки, премиальных выплат, районного коэффициента, северной надбавки.

Конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день в силу ч. 2 ст. 153 ТК РФ могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (с этим соглашается и Министерство здравоохранения Российской Федерации, позиция изложена в письме от 02.07.2014 № 16-4/2059436).[[16]](#footnote-16)

Между тем применение к выплате за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (компенсационной выплате) иных выплат компенсационного и стимулирующего характера положениями ст. 153 ТК РФ, подлежащими применению во взаимосвязи с ч. 4 ст. 129 ТК РФ, не предусмотрено.

Ввиду того, что положения ст. 153 ТК РФ не предусматривают оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом иных компенсационных и стимулирующих выплат, кроме как оплаты такой работы не менее чем в двойном размере исходя из фиксированного размера оплаты труда работника, вывод суда о том, что действия ФКУ «УФО МО РФ по Приморскому краю» по оплате истцу работы в выходные и нерабочие праздничные дни без учета начисляемых ему стимулирующих и компенсационных выплат нарушают права П.А.В. на оплату труда, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признает основанным на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.[[17]](#footnote-17)

Теперь обратимся к вопросу оплаты сверхурочной работы.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях: при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей; при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников; для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

На основании ч. 1 ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплата премии работнику в размере, установленном локальными правовыми актами работодателя для оплаты сверхурочных работ, не противоречат требованиям ст. 152 ТК РФ.

Например, Истец Ф.М.В. обратился в Головинский районный суд г. Москвы с иском к ответчику ООО «\*\*\*» о взыскании компенсации по переработке и сверхурочным за период работы с 23 июля 2013 года по 28 февраля 2016 года в размере 2 499 186 руб., процентов за пользование указанными денежными средствами в размере 458 148 руб., компенсации морального вреда в размере 2 680 652 руб., выходного пособия в размере 2 250 000 руб., об обязании оформить его увольнение по соглашению сторон на его условиях.

Установлено, что истец 23 июля 2013 года работал у ответчика водителем на основании трудового договора. Данным трудовым договором установлен режим рабочего времени с 9 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин., однако фактически он работает с 7 час. 00 мин. до 20 час. и более. Согласно расчетным листкам ему сверхурочная работа не оплачивается, а выплачивается премия по результатам работы, в то время как выплата премии за сверхурочную работу законодательством не предусмотрена, оплата сверхурочной работы и выплата премии имеют разную юридическую силу, поэтому полагал, что сверхурочная работа ответчиком за указанный период не оплачена. Поскольку оплата сверхурочной работы не производилась, то полагал, что ответчик должен произвести оплату сверхурочной работы с выплатой компенсации в порядке ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отказывая Ф.М.В. в удовлетворении исковых требований в части оплаты сверхурочной работы за период с 29 января 2016 года по 28 февраля 2016 года, суд первой инстанции исходил из того, что Ф.М.В. за январь 2016 года выплачена премия в размере 9 300 руб., за февраль 2016 года - 12 477 руб. 99 коп., размер которых определялся работодателем по правилам, установленным ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации для оплаты сверхурочных работ.

Определением апелляционной инстанции решение суда первой инстанции оставлено в силе.[[18]](#footnote-18)

# Заключение

Установленная законодателем гарантия оплаты труда и закрепленная в Конституции Российской Федерации норма о праве граждан на вознаграждение за труд, как показывает анализ судебной практики, не всегда соблюдаются и исполняются соответствующими обязанными субъектами - работодателями.

Вместе с тем, как показал анализ, активные действия работника по защите своего нарушенного права приводят к восстановлению такого права.

Вместе с тем, как работнику, так и работодателю следует придерживаться правовых предписаний трудового законодательства и стараться исполнять их.

Как показывает анализ судебной практики, суды зачастую становятся на защиту нарушенных прав работников и, применяя действующее трудовое законодательство, приходят к выводу о наличии нарушений в действиях работодателей и принимают решения об удовлетворении исковых требований. Для этого работнику необходимо не только самому придерживаться правового поведения, занимать активную позицию в защите своих прав, но и делать это грамотно и целесообразно, то есть – с учетом не только ном Трудового и Гражданско-процессуального законодательства, но и с учетом судебной практики по конкретному вопросу, сложившейся в конкретном регионе страны.

# Список использованных источников

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // «Российская газета», № 256, 31.12.2001,
2. Письмо Минздрава России от 02.07.2014 N 16-4/2059436 <Об оплате труда за сверхурочную работу> // «Официальные документы в образовании», № 22, август, 2014,
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Российская газета», № 297, 31.12.2006,
4. Определения Верховного Суда РФ от 8 августа 2016 г. № 72-КГ16-4, от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10
5. Определение Верховного Суда РФ от 23 января 2017 г. № 14-КГ16-30
6. Определение Верховного Суда РФ от 6 февраля 2017 г. № 56-КГ16-44
7. Постановление Президиума Московского городского суда от 27.05.2016 по делу № 44г-58/2016
8. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.03.2017 по делу № 33-11160/2017
9. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.03.2017 по делу № 33-11461/2017
10. Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2016 по делу № 33-20990/2016
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.02.2016 № 33-3240/2016
12. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.06.2016 № 33-14840/2016
13. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2016 по делу № 33-17255/2016
14. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.02.2016 по делу № 33-2884/2016
15. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.03.2017 по делу № 33-9586/2017
16. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2017 № 33-2798/2017
17. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2016 по делу № 33-278/2016
18. Определение Московского городского суда от 27.06.2017 № 4Г-7342/2017
19. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.03.2017 № 33-7549/2017
20. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.08.2016 по делу № 33-29748/2016
21. Апелляционное определение от 12 января 2017 г. по делу № 33-822/2017
22. Постановление Президиума Московского городского суда от 27.05.2016 по делу № 44г-58/2016
23. Байдина О. Удержания из заработной платы: всегда ли прав работодатель? // Трудовое право. 2017. № 8. С. 11 - 23.
24. Бубнова М. Ответственность работодателя за «зарплатное рабство» // Административное право. 2017. № 2. С. 89 - 94.
25. Каспарова С. Невыплаченные зарплаты // Трудовое право. 2017. № 4. С. 105 - 111.
26. Ковалев В.И., Ломакина Т.В. Оплата труда гражданского персонала: комментарии и разъяснения. М.: За права военнослужащих, 2009. Вып. 102. 192 с.
27. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: монография / И.Я. Белицкая, Д.Л. Кузнецов, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2015. 128 с.
28. Мягкова Э.Х. Проблемы определения состава минимального размера заработной платы: анализ законодательства и позиции судов // Право и экономика. 2017. № 5. С. 64 - 70.
29. Пресняков М. Порядок и сроки выплаты заработной платы: проблемы правоприменительной практики // Трудовое право. 2017. № 6. С. 31 - 56.
30. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации. Постатейный научно-практический комментарий. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014. 592 с.
31. Турсина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги: Практическое пособие. М.: Омега-Л, 2009. 240 с.
32. Фиськова И.В. Защита прокурором прав граждан на оплату труда // Законность. 2017. № 9. С. 27 - 29.
33. Шаврина Е.В. Реализация права граждан на оплату труда // Законность. 2017. № 6. С. 53 - 56.
34. Шестакова Е.В. Трудовые отношения и заработная плата // СПС КонсультантПлюс. 2013.
1. Постановление Президиума Московского городского суда от 27.05.2016 по делу № 44г-58/2016 [↑](#footnote-ref-1)
2. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.03.2017 по делу № 33-11160/2017 [↑](#footnote-ref-2)
3. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.02.2016 № 33-3240/2016 [↑](#footnote-ref-3)
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.06.2016 № 33-14840/2016 [↑](#footnote-ref-4)
5. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2016 по делу № 33-17255/2016 [↑](#footnote-ref-5)
6. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.02.2016 по делу № 33-2884/2016 [↑](#footnote-ref-6)
7. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.03.2017 по делу № 33-9586/2017 [↑](#footnote-ref-7)
8. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2017 № 33-2798/2017 [↑](#footnote-ref-8)
9. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2016 по делу № 33-278/2016 [↑](#footnote-ref-9)
10. Определение Московского городского суда от 27.06.2017 № 4Г-7342/2017 [↑](#footnote-ref-10)
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.03.2017 № 33-7549/2017 [↑](#footnote-ref-11)
12. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.08.2016 по делу № 33-29748/2016 [↑](#footnote-ref-12)
13. Постановление Президиума Московского городского суда от 27.05.2016 по делу № 44г-58/2016 [↑](#footnote-ref-13)
14. Определения Верховного Суда РФ от 8 августа 2016 г. № 72-КГ16-4, от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10 [↑](#footnote-ref-14)
15. Определение Верховного Суда РФ от 23 января 2017 г. № 14-КГ16-30 [↑](#footnote-ref-15)
16. Письмо Минздрава России от 02.07.2014 N 16-4/2059436 <Об оплате труда за сверхурочную работу> // "Официальные документы в образовании", N 22, август, 2014, [↑](#footnote-ref-16)
17. Определение Верховного Суда РФ от 6 февраля 2017 г. № 56-КГ16-44 [↑](#footnote-ref-17)
18. Апелляционное определение от 12 января 2017 г. по делу № 33-822/2017 [↑](#footnote-ref-18)