

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

В. А. Абалдуев*

Порядок и сроки выплаты заработной платы как гарантия прав работников: необходимы новые законодательные решения

Аннотация. Законодательство России, регулирующее порядок и сроки оплаты труда, имеет принципиальное значение для обеспечения имущественных прав работников. Однако оно не лишено недостатков, которые проявляются в содержании норм, предусмотренных ст. 136 Трудового кодекса РФ. Некоторые просчеты законодателя в части конкретизации сроков выплаты заработка были устранены Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ. При этом остались пробелы и вопросы, нуждающиеся в более точном, полном и единообразном регулировании. Это вызывает сложности при применении ст. 136 ТК РФ работодателями, порождает противоречия в деятельности органов государственного надзора и в судебной практике.

Анализ закона и современного опыта его реализации позволил выявить неопределенность и иные упущения в регулировании выплаты заработка на локальном уровне, в документальном оформлении таких выплат, в требованиях о составе оплаты за каждую половину месяца и другие более частные аспекты данной группы отношений. Эти проблемы не могут быть устранены разъяснениями федеральных органов управления трудом. Они требуют пересмотра норм ТК РФ. Дано обоснование таких изменений и предложен проект новой редакции ст. 136 ТК РФ.

Ключевые слова: полная и своевременная оплата труда, сроки выплаты заработной платы, ст. 136 Трудового кодекса РФ, локальные акты об оплате труда, расчетный листок, расчет оплаты труда за первую половину месяца.

DOI: 10.17803/1994-1471.2018.92.7.136-144

Целям обеспечения предусмотренного ст. 2 Трудового кодекса РФ права работников на полную и своевременную оплату труда служат нормы трудового законодательства, определяющие порядок и сроки

выплаты заработной платы. Эти нормы входят в систему основных государственных гарантий в рассматриваемой сфере отношений (ст. 130 ТК РФ) и нуждаются в ясном, однозначно понимаемом законодательном воплощении,

© Абалдуев В. А., 2018

* Абалдуев Владимир Александрович, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права Саратовской государственной юридической академии
vabaldujev@ssla.ru
410056, Россия, г. Саратов, ул. Чернышевского, д. 104

учитывающем и уже хорошо известные и объективно возможные (прогнозируемые) практические обстоятельства.

Полнота и качество такого регулирования имеют значение для правовой регламентации оплаты труда работников в целом, поскольку это направление является приоритетным в деятельности органов государственного надзора, и именно в этой части фиксируется наибольшее число нарушений трудовых прав работников¹.

Неполная и (или) несвоевременная оплата труда работников является основанием очень серьезной (в смысле размеров штрафных санкций) административной (ч. 6 и 7 ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовной (ст. 145.1 УК РФ) ответственности работодателей, должностных лиц организаций, что также требует продуманного, однозначно понимаемого централизованного и локального регулирования указанных вопросов.

Правила ст. 136 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ довольно долго не давали однозначного ответа на многие вопросы, в том числе о том, как и какими правовыми актами работодатели должны устанавливать порядок и сроки выплаты заработной платы.

Эта проблема не решалась и по своей принципиальной значимости не могла быть решена ненормативными разъяснениями Министерства труда и социальной защиты РФ (далее — Минтруд РФ), Федеральной службы по труду и занятости (далее — Роструд)², которые к тому же не отличались последовательностью предлагаемых работодателям моделей регулирования. Она проявлялась и в отсутствии единства позиций судов по данной категории дел³, отмечена в предлагавшихся ранее законопроектах о пересмотре ст. 136 ТК РФ⁴ и в специальных исследованиях⁵.

Наконец, Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ в регулирование этих отношений внесены серьезные изменения⁶. Новые нормы действуют с 03.10.2016 и направлены на решение одного аспекта возникающих при этом отношений.

В результате стало более определенным правило о локальных актах работодателей, в которых должны устанавливаться сроки выплаты заработной платы. Теперь согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ «конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором».

¹ В ходе контрольно-надзорных мероприятий Роструда и его территориальных органов в январе — октябре 2017 г. выявлено 389 тыс. нарушений трудового законодательства, из которых порядка 89 тыс. касались вопросов оплаты труда. Государственной инспекции труда за 10 месяцев 2017 г. удалось добиться погашения задолженности по заработной плате на 15,8 млрд руб. (см.: URL: https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/618062/); см. также: Шаврина Е. В. Реализация права граждан на оплату труда // Законность. 2017. № 6. С. 53—56; Фиськова И. В. Защита прокурором прав граждан на оплату труда // Законность. 2017. № 9. С. 27—29.

² См.: письма Роструда РФ от 24.01.2012 № ПГ/484-6-1, 06.03.2012 № ПГ/1004-6-1, 20.06.2014 № ПГ/6310-6-1 // СПС «КонсультантПлюс».

³ Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменения в часть шестую статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации» № 1006209-6 // URL: <http://asozd.duma.gov.ru/>.

⁴ См., например: проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части уточнения редакции срока выплаты заработной платы)» № 1187319-6 // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ См.: например: Абалдуев В. А. Цели государственного надзора за соблюдением законодательства об оплате труда и вопросы повышения его эффективности // Практика применения трудового законодательства в современных экономических условиях : сб. науч. тр. (по матер. I Всерос. науч.-практ. конф., Саратов, 26 апреля 2016 г.). Саратов, 2016. С. 11—12; Пресняков М. Порядок и сроки выплаты заработной платы: проблемы правоприменительной практики // Трудовое право. 2017. № 6. С. 31—56.

⁶ СЗ РФ. 2016. № 27 (ч. I). Ст. 4205.

Достоинства этой редакции ст. 136 ТК РФ в том, что ею были законодательно определены следующие практические вопросы:

- исключаются встречавшиеся в прежние годы примеры локальных актов, допускающих установление не дат, но временных интервалов выплаты заработной платы (с 5 по 8, с 18 по 25 число месяца). Поскольку речь идет не об одном дне месяца, а о двух или более датах разных месяцев, присутствующая в части шестой ст. 136 ТК РФ норма ошибочно использует слово «дата». Конечно, более правильным является — «даты»;
- с внесением в закон правила о том, что заработная плата выплачивается «не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена», стало понятно, что речь идет не об одном месяце, а о двух следующих друг за другом месяцах. Ранее многие правоприменители, в том числе и представители органов прокуратуры РФ, государственной инспекции труда, понимали правило ст. 136 ТК РФ как требование о выплате заработка в течение одного месяца⁷;
- стали понятны временные промежутки сроков оплаты за каждую половину месяца (с 1 по 15 и с 16 по 30, 31, 28 число)⁸;
- появилась ясность и насчет того, что внесение условий о сроках выплаты заработка в трудовой договор не является обязательным (данный вопрос был самым спорным все годы применения ст. 136 ТК РФ).

Несмотря на позитивные изменения норм ст. 136 ТК РФ, в теории трудового права, у работодателей, в юрисдикционной деятельности надзорных органов и судов не уменьшилось сложностей, связанных с ее применением.

Не разъясняется в законе, какие дни считать контрольными датами выплаты заработной платы для реализации ответственности за несвоевременную оплату труда (ст. 142, 236 ТК РФ). В литературе предлагалось нормативно определить момент возникновения правонарушения в ситуации, когда даты выплаты работодателем не установлены⁹. По новым правилам такими датами следует считать 16 и 30, 31, 28 числа месяца. Это очевидное понимание вряд ли стоит уточнять в законе.

Прежняя формальная неопределенность ст. 136 ТК РФ сохраняется в вопросе о локальном закреплении сроков выплаты заработной платы, если в организации есть коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка (далее — правила ВТР). Поскольку между этими актами в тексте закона поставлена запятая, должны ли сроки определяться коллективным договором «и» правилами ВТР или можно выбрать один из этих источников?

Минтруд РФ и Роструд, как было и до изменений 2016 г., продолжают разъяснять этот вопрос. Они считают, что перечисление в ТК РФ указанных актов через запятую признает их равнозначность, поэтому в любом из них может быть решен вопрос о днях выплаты заработной платы¹⁰.

Таким образом, ситуация вновь требует разъяснений государственных органов управления трудом. Но если в ст. 136 ТК РФ ясно обозначить право работодателя выбирать способ закрепления сроков оплаты труда, то можно отказаться от дополнительных ненормативных пояснений на этот счет, и это, наконец, позволит универсально решить такой простой формальный вопрос, который породил многолетние споры в литературе и повседневной практике.

⁷ Этот вывод Государственной инспекции труда в Пензенской области признан ошибочным постановлением Верховного Суда РФ от 06.06.2016 по делу № 29-АД16-10 // СПС «КонсультантПлюс».

⁸ Это уточнение закона оценивается как одна из мер, обеспечивающих реализацию принципа обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. См.: Крылов К. Д. Федеральное законодательное регулирование сферы труда // Lex Russica. 2017. № 6. С. 75—84.

⁹ См.: Болдырев В. А. Сроки выплаты заработной платы и самозащита при их нарушении // Право и экономика. 2015. № 6. С. 60—65.

¹⁰ См.: письмо Минтруда России от 23.09.2016 № 14-1/ООГ-8532 «Об установлении сроков выплаты заработной платы и премии работникам» // Нормативные акты для бухгалтера. 2016. № 21.

К сожалению, в норме ст. 136 ТК РФ и в новой редакции не появилось упоминания о локальном нормативном акте, непосредственно регулирующем вопросы оплаты труда (Положение об оплате труда). Это, с одной стороны, подтверждает мнение, о том, что локальное Положение об оплате для работодателей, кроме организаций, финансируемых из государственного или муниципального бюджета, не является обязательным. Но, с другой стороны, это вызывает недоумение, поскольку при наличии такого Положения оно является лучшим и по смыслу, и с позиций юридической техники местом для локального закрепления сроков выплаты заработка.

Следуя указаниям действующей нормы ч. 6 ст. 136 ТК РФ и рекомендациям Роструда, большинство работодателей, в том числе имеющих локальные Положения об оплате труда, определяют сроки оплаты труда по правилам ВТР. Если сроки выплаты заработка указаны в Положении об оплате труда и не предусмотрены в правилах ВТР или в коллективном договоре — это нарушение закона. Есть примеры, когда даты выплаты присутствуют и в Положении об оплате, и обязательно в актах, указанных в ст. 136 ТК РФ.

Считаем, что локальное Положение об оплате труда (нормативный акт об оплате труда) должно (должен) быть альтернативой коллективному договору и правилам ВТР в ст. 136 ТК РФ.

Новое упущение российского законодателя в регулировании рассматриваемых отношений выявилось сразу же после опубликования Федерального закона от 03.07.2016 № 292-ФЗ. Оно проявилось в невозможности соблюдения общих требований о сроках выплаты заработка применительно к стимулирующим выплатам, которые начисляются за период, превышающий 15 календарных дней.

Речь идет о премиях и иных стимулирующих выплатах в системе оплаты труда, право на которые возникает по итогам работы за квартал, год или иной период. Сроки исчисления такого

вознаграждения могут не совпадать с моментом окончания периода, за который они выплачиваются. Например, единовременное вознаграждение за стаж работы в организации по итогам года начисляется и выплачивается в феврале, марте или апреле следующего календарного года, когда у работодателя по сложившейся практике есть возможность обеспечить финансирование этой выплаты из денежных средств, поступивших от покупателей продукции, заказчика работ или услуг.

Вопрос практикующего специалиста о применении новых правил ст. 136 ТК РФ к таким выплатам появился на сайте Роструда в августе 2016 г. К чести этого ведомства обращение незамедлительно получило отклик, согласно которому общие правила о сроках могут не применяться к премиям, для которых локальными актами установлены иные периоды начисления и выплаты.

Эта позиция приведена в нескольких повторяющихся письмах Минтруда РФ (от 21.09.2016 № 14-1/В-911, 23.09.2016 № 14-1/ООГ-8532, 14.02.2017 № 14-1/ООГ-1293) и Роструда (от 26.09.2016 № ТЗ/5802-6-1)¹¹.

До настоящего времени ситуация с указанными выплатами не имеет правового обоснования и осуществляется ненормативными по своей природе письмами Минтруда РФ или Роструда. Она, несомненно, требует законодательного закрепления.

Осенью 2016 г. проекты изменений ст. 136 ТК РФ насчет сроков выплаты премий были подготовлены Минтрудом РФ и Минэкономразвития РФ. Однако они по неизвестным причинам так и не были внесены в Государственную Думу¹². Новых проектов на этот счет государственными органами управления трудом до настоящего времени иницировано не было. Да и проекты 2016 г., на наш взгляд, требуют принципиальных уточнений и дополнений.

При разработке соответствующих норм ТК РФ следует иметь в виду не только премии, но все иные применяемые на практике виды выплат

¹¹ СПС «КонсультантПлюс».

¹² См.: проект федерального закона Минэкономразвития РФ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» // URL: <http://regulation.gov.ru/>.

стимулирующего характера (проекты Минтруда РФ и Минэкономразвития РФ почему-то касались премий, забывалось об иных составляющих этой части оплаты труда). Следует учитывать, что такие выплаты определяются не только локальными, но и централизованными нормативными правовыми актами (например, для прокурорских работников). В этих нормах необходимо ясно определить и то, в какие сроки по отношению к заработной плате за текущий месяц должна быть выплачена стимулирующая часть заработка, исчисленная по итогам прошлых периодов.

Еще одним существенным недостатком действующих правил о сроках выплаты заработной платы является отсутствие в ст. 136 ТК РФ указаний насчет состава и размеров заработной платы работника за первую (или каждую) половину месяца¹³.

Этот вопрос до недавнего времени решался на основании акта советского трудового права — постановления Совета Министров СССР от 23.05.1957 № 566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца»¹⁴.

Правительство Советского Союза установило простое правило: размер заработной платы за первую половину месяца не должен быть ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время. Иные части месячной заработной платы в этот расчет можно было не включать. Однако 14.10.2017 постановление № 566 утратило силу¹⁵, поэтому в настоящее время каких-либо нормативных ориентиров на этот счет современное трудовое право не содержит.

Авторами, анализировавшими эти проблемы, высказаны разные суждения насчет раз-

меров и видов выплат, которые должны быть начислены за первую половину месяца¹⁶.

Вполне приемлемый и соответствующий общим нормам ТК РФ вариант решения этого вопроса предложен письмом Минтруда России от 10.08.2017 № 14-1/В-725. Оплату за первую половину месяца, по мнению Минтруда РФ, следует рассчитывать, исходя из оклада (тарифной ставки работника), надбавок за отработанное время, не зависящих от оценки качества работы, выполнения нормы рабочего времени и норм труда (например, оплата за работу в ночное время, надбавка за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и др.).

Выплаты стимулирующего характера, а также иные части оплаты труда, расчет которых невозможен до окончания месяца или иного учетного периода (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) учитываются в заработной плате за вторую половину месяца¹⁷.

Таким образом, в ст. 136 ТК РФ одновременно со сроками и иными правилами выплаты заработка не менее важно законодательно определить и правила его исчисления за каждую (или за первую) половину месяца, которые сейчас отсутствуют.

Опыт применения правил о выплате заработной платы за каждую половину месяца (15 календарных дней) выявил еще один вопрос, который не имеет однозначного решения у работодателей и у прокурорских работников, осуществляющих надзор за соблюдением интересующих нас сроков.

Есть примеры прокурорской практики, когда нарушением ст. 136 ТК РФ признается выплата

¹³ И сейчас не редкость примеры, когда работодатели, формально соблюдая требование закона о выплате заработка каждую половину месяца, первую часть оплаты устанавливают в сумме 500 или 1 000 руб., не учитывая объем и содержание фактически выполненной работы, что, разумеется, не соответствует международным и российским правилам оплаты труда.

¹⁴ См.: СП СССР. 1957. № 6. Ст. 68.

¹⁵ См.: постановление Правительства РФ от 04.10.2017 № 1205 «О признании недействующими на территории Российской Федерации отдельных нормативных правовых актов СССР» // СЗ РФ. 2017. № 41. Ст. 5984.

¹⁶ См.: Ларцева Л. Аванс по зарплате: размер, порядок выплаты и учет // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 9. С. 56—63.

¹⁷ См.: Официальные документы. 2017. № 31.

первой заработной платы работнику, принятому на работу 1, 2, 3—5... числа текущего месяца в установленный локальным актом день выплаты заработной платы за первую половину месяца, например 22, 23, 25 и т.д. числа или в соответствующий день следующего месяца¹⁸.

При этом указанные дни установлены работодателем в точном соответствии с требованиями закона, но период работы до первой выплаты — более 15 календарных дней (это может быть 16—20 и более дней). Надзорные органы считают это нарушением общего правила ст. 136 ТК РФ о сроках оплаты труда и инициируют привлечение работодателей к ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

Однозначного подхода к признанию или непризнанию данного факта нарушением трудового законодательства нет у должностных лиц государственной инспекции труда и в судах.

Данный вопрос также требует нормативного решения. Для этого надо либо законодательно обязать работодателей во всех случаях начислять и выплачивать заработок до наступления общих сроков, установленных в организации (не позднее 15 дней с момента начала работы), что создаст излишние и, думаем, неоправданные трудности для правоприменителя, либо предусмотреть в законе правило, что таким работникам оплата производится, как и всем остальным, в день выплаты заработка за первую половину месяца,

независимо от фактически отработанного времени (такая оплата должна быть в любом случае произведена в рамках первого месяца работы).

Одновременно с отмеченными выше упущениями считаем возможным и правильным пересмотреть (дополнить, конкретизировать) некоторые иные положения ст. 136 ТК РФ.

Предлагаем следующие структуру и редакцию норм ст. 136 ТК РФ.

1. Абзац 1 ч. 1 предлагается изложить в следующей редакции:

«При выплате заработной платы за вторую половину месяца, а при прекращении трудовых отношений за фактически отработанный период, работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника...»¹⁹.

2. В абзаце 1 ч. 2 следует учесть, что форма расчетного листка при применении централизованных электронных (цифровых технологий) программ расчета и учета заработной платы (бухгалтерского учета)²⁰ является частью соответствующего программного обеспечения, поэтому не требует утверждения работодателем²¹.

Кроме того, нужно иметь в виду, что Минтруд РФ письмом от 21 февраля 2017 № 14-1/ООГ-1560 подтвердил право работодателя выдавать работникам расчетные листы в электронной форме²².

В этой связи данный абзац предлагаем изложить в следующей редакции:

¹⁸ Эта ситуация отмечалась в литературе, однако ее правового решения предложено не было. См.: Пресняков М. Указ. соч. С. 54—55.

¹⁹ Требовать от работодателей оформления расчетных листов при каждой выплате заработка вряд ли разумно. На практике этого никто и не делает. Но такое извещение оправдано при увольнении. Это следует предусмотреть в законе.

²⁰ Имеются в виду фактический уровень внедрения и перспективы перехода в трудовых отношениях к цифровым технологиям (см.: Материалы парламентских слушаний от 25 января 2018 г. «Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике» // URL: <http://www.duma.gov.ru/news/273/2206919/#photo5>).

²¹ В литературе высказано мнение, что и в этом случае форма расчетного листка должна утверждаться руководителем. См.: Мишанина М. Расчетный листок: ответы на актуальные вопросы // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 6. С. 57—63.

Полагаем, в указанных условиях специальный распорядительный акт теряет смысл. За содержание данного электронного документа и его соответствие ТК РФ в этих обстоятельствах должен отвечать разработчик централизованного программного обеспечения.

²² См.: Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. 2017. № 6. См. также: Крицын А. Электронный расчетный листок: блажь или необходимость // Трудовое право. 2017. № 5. С. 13—23.

«Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, *кроме случаев, когда данная форма установлена в централизованном порядке, в том числе применяемой работодателем системой электронного программного обеспечения бухгалтерского учета по расчетам с работниками*».

3. В части 3 предусмотреть возможность локального нормативного регулирования выплаты заработка не через кассу:

«Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором, *нормативным актом работодателя об оплате труда и (или) трудовым договором...*».

4. В части 4 предлагается указать: «Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором и (или) *нормативным актом работодателя об оплате труда, трудовым договором*».

5. В части шестой полагаем необходимым указать: «Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. *Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются по выбору работодателя коллективным договором, нормативным актом работодателя об оплате труда, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена*».

«*Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены законом, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и (или) трудовым договором для премий, других видов стимулирующих выплат, входящих в систему оплаты труда. Стимулирующие выплаты, входящие в систему оплаты труда, должны выплачиваться в установленный работодателем ближайший после начисления день выплаты заработной платы за первую или вторую половину месяца*».

Предлагаем дополнить часть шестую нормой о выплате заработной платы работникам, принятым в первую половину месяца:

«*Работникам, принятым на работу в первую половину календарного месяца — с 1 по 15 число, заработная плата за отработанный период, независимо от его продолжительности, начисляется и выплачивается в установленный работодателем день выплаты заработной платы за первую половину месяца*».

6. После части шестой следует предусмотреть новую норму ч. 7:

«*Размер заработной платы работников за первую половину месяца определяется коллективным договором, нормативным актом работодателя об оплате труда и (или) трудовым договором. При этом заработная плата работника не может быть ниже тарифной ставки, размера сдельной оплаты (основной оплаты труда), а также надбавок, доплат компенсационного и стимулирующего характера, не зависящих от качества труда и выполнения работником норм труда, исчисленных пропорционально отработанному времени и (или) в зависимости от объема выполненной работы*».

7. Часть 7 существующей редакции при этом следует считать ч. 8.

В части 8 новой редакции следует исключить слова «*отдельных категорий работников*», поскольку эта норма не имеет в виду категории работников или виды работ, но случаи увольнения работников или иные обстоятельства.

Норму ч. 8 предлагается изложить так: «*В случае прекращения трудовых отношений и в иных случаях, когда невозможна выплата заработка в соответствии с правилами части шестой настоящей статьи, настоящим Кодексом, иным федеральным законом, могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы*».

8. Предлагается исключить из ст. 136 ТК РФ в существующей редакции ч. 8 об оплате отпуска, поскольку эти выплаты не являются заработной платой и не соответствуют содержанию иных норм данной статьи. Сроки оплаты ежегодного отпуска следовало бы предусмотреть в ст. 122 Трудового кодекса РФ.

Предлагаемые изменения и дополнения имеют целью оптимизировать содержание ст. 136 ТК РФ, тем самым избавив работодателей, контролирующие органы и суды от существующих сложностей, неясностей при примене-

нии нормативных правил, договорных условий выплаты заработной платы, а также, надеемся, позволят прекратить теоретические дискуссии о проблемах реализации одной из основных гарантий трудовых прав работников.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Абалдуев В. А.* Цели государственного надзора за соблюдением законодательства об оплате труда и вопросы повышения его эффективности // Практика применения трудового законодательства в современных экономических условиях : сб. науч. тр. (по матер. 1-й Всерос. науч.-практ. конф., Саратов, 26 апреля 2016 г.). — Саратов, 2016.
2. *Болдырев В. А.* Сроки выплаты заработной платы и самозащита при их нарушении // Право и экономика. — 2015. — № 6. — С. 60—65.
3. *Криницын А.* Электронный расчетный листок: блажь или необходимость // Трудовое право. — 2017. — № 5. — С. 13—23.
4. *Крылов К. Д.* Федеральное законодательное регулирование сферы труда // Lex Russica. — 2017. — № 6. — С. 75—84.
5. *Ларцева Л.* Аванс по зарплате: размер, порядок выплаты и учет // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2016. — № 9. — С. 56—63.
6. *Мишанина М.* Расчетный листок: ответы на актуальные вопросы // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2016. — № 6. — С. 57—63.
7. *Пресняков М.* Порядок и сроки выплаты заработной платы: проблемы правоприменительной практики // Трудовое право. — 2017. — № 6. — С. 31—56.
8. *Фиськова И. В.* Защита прокурором прав граждан на оплату труда // Законность. — 2017. — № 9. — С. 27—29.
9. *Шаврина Е. В.* Реализация права граждан на оплату труда // Законность. — 2017. — № 6. — С. 53—56.

Материал поступил в редакцию 27 января 2018 г.

PROCEDURE AND PAYROLL SCHEDULE AS A GUARANTEE OF WORKERS' RIGHTS: NEW LEGISLATIVE SOLUTIONS ARE NEEDED

ABALDUEV Vladimir Aleksandrovich — PhD in Law, Associate Professor, Head of the Labor Law Department of the Saratov State Law Academy
vabalduiev@ssla.ru
410056, Russia, Saratov, ul. Chernyshevskogo, d. 104

Abstract. *The Russian legislation regulating the procedure and payroll schedule is of fundamental importance for ensuring the property rights of employees. However, there are some shortcomings, which can be found in the content of the norms provided for in Art. 136 of the Labor Code of the Russian Federation. Federal Law No. 272-FZ of July 3, 2016, eliminated some miscalculations regarding the specification of the payroll schedule made by the legislator. At the same time, there were gaps and questions that needed more precise, complete and uniform regulation. This causes difficulties when applying Art. 136 of the Labor Code of the Russian Federation by employers, creates contradictions in the activities of state supervision bodies and in judicial practice.*

The analysis of the law and modern experience of its implementation made it possible to identify the uncertainty and other omissions in regulating the payment of earnings at the local level, in documenting such payments, in the composition requirements for each half of the month, and other more particular aspects of this group of relations. These problems can not be eliminated by the official interpretation of the federal bodies of labor administration. They require a revision of the norms of the Labor Code of the Russian Federation. The author substantiates such changes and provides the draft of the new edition of Art. 136 of the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: *full and timely remuneration, payroll schedule, Art. 136 of the Labor Code of the Russian Federation, local acts on remuneration, payment slip, calculation of wages for the first half of the month.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Abalduev V. A. Celi gosudarstvennogo nadzora za soblyudeniem zakonodatel'stva ob oplate truda i voprosy povysheniya ego effektivnosti // Praktika primeneniya trudovogo zakonodatel'stva v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh : sb. nauch. tr. (po mater. 1-j Vseros. nauch.-prakt. konf., Saratov, 26 aprelya 2016 g.). — Saratov, 2016.*
2. *Boldyrev V. A. Sroki vyplaty zarabotnoj platy i samozashchita pri ih narushenii // Pravo i ekonomika. — 2015. — № 6. — S. 60—65.*
3. *Krincyn A. Elektronnyj raschetnyj listok: blazh' ili neobhodimost' // Trudovoe pravo. — 2017. — № 5. — S. 13—23.*
4. *Krylov K. D. Federal'noe zakonodatel'noe regulirovanie sfery truda // Lex Russica. — 2017. — № 6. — S. 75—84.*
5. *Larceva L. Avans po zarplate: razmer, poryadok vyplaty i uchet // Uchrezhdeniya obrazovaniya: buhgalterskij uchet i nalogooblozhenie. — 2016. — № 9. — S. 56—63.*
6. *Mishanina M. Raschetnyj listok: otvety na aktual'nye voprosy // Kazennye uchrezhdeniya: buhgalterskij uchet i nalogooblozhenie. — 2016. — № 6. — S. 57—63.*
7. *Presnyakov M. Poryadok i sroki vyplaty zarabotnoj platy: problemy pravoprimenitel'noj praktiki // Trudovoe pravo. — 2017. — № 6. — S. 31—56.*
8. *Fis'kova I. V. Zashchita prokurorom prav grazhdan na oplatu truda // Zakonnost'. — 2017. — № 9. — S. 27—29.*
9. *Shavrina E. V. Realizaciya prava grazhdan na oplatu truda // Zakonnost'. — 2017. — № 6. — S. 53—56.*