

Научная статья

УДК 349.222

DOI 10.17150/1819-0928.2025.26(1).62-74

EDN WQUQBI



Система государственных гарантий по оплате труда в трудовом праве России: вопросы теории и практики

Эльвира Степановна Бондарева

Байкальский государственный университет; Федеральный исследовательский центр «Иркутский институт химии имени А.Е. Фаворского Сибирского отделения Российской академии наук», Иркутск, Россия
bondareva-es@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3793-0004>

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается вопрос о структурных элементах, входящих в систему государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных российским трудовым законодательством. Отмечается, что государственные гарантии по оплате труда призваны влиять на правильную организацию оплаты труда, которая в свою очередь имеет решающее значение для создания социально-здоровых отношений в трудовых коллективах, а также имеет значение для эффективной экономической защиты трудовых прав наемных работников.

В создании социально-здоровых трудовых отношений заинтересованы не только наемные работники, в такой же степени в этом заинтересованы и работодатели, и государство. Делается вывод о проблемах реализации отдельных государственных гарантий по оплате труда, особенно тех из них, которые провозглашены на уровне принципов правового регулирования трудовых отношений. Сложившееся правовое регулирование системы государственных гарантий по оплате труда имеет существенные недостатки. Непонятен критерий разграничения государственных гарантий по оплате труда на основные и иные. Такие гарантии как справедливая оплата труда, запрет дискриминации в оплате труда, равная оплата за равный труд ничем по своему социально-экономическому значению не уступают гарантиям, отнесенным к основным и включенным в соответствующий перечень. Система государственных гарантий по оплате труда не структурирована (не представлена в качестве таковой) в законодательстве, за исключением перечня основных государственных гарантий по оплате труда.

Такое положение дел затрудняет реализацию в полном объеме всех имеющихся в законодательстве гарантий по оплате труда, не позволяет оптимально влиять на формируемые у работодателей системы оплаты труда, а также на устанавливаемые размеры оплаты труда для работников. Представляется, что институт системы государственных гарантий по оплате труда требует дальнейшего осмысления и совершенствования.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

гарантии по оплате труда, государственные гарантии, система гарантий, принципы регулирования труда, институт оплаты труда, система оплаты труда, организация оплаты труда, право на оплату труда

БЛАГОДАРНОСТИ

Исследование выполнено в рамках темы государственного задания № 125013001144-6.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Бондарева Э.С. Система государственных гарантий по оплате труда в трудовом праве России: вопросы теории и практики / Э.С. Бондарева. – DOI 10.17150/1819-0928.2025.26(1).62-74. – EDN WQUQBI // Академический юридический журнал. – 2025. – Т. 26, № 1. – С. 62–74.

Original article

The system of state guarantees on labor remuneration in russian labor law: theory and practice

Elvira S. Bondareva

Baikal State University; Federal Research Centre 'A.E. Favorsky Irkutsk Institute of Chemistry of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences', Irkutsk, Russia
bondareva-es@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3793-0004>

ABSTRACT

The paper examines the structural elements of the system of state guarantees on labor remuneration provided by the Russian labor law. It is pointed out that the system of state labor remuneration guarantees are meant to promote the appropriate structuring of wages, which is essential for fostering socially sound

© Бондарева Э.С., 2025

labor relations within labor collectives, as well as for the effective economic protection of employees' labor rights. Creating socially healthy labor relations is of equal importance to employees, employers, and the state. The author concludes that there are practical implementation issues regarding certain state guarantees of labor remuneration, particularly those established by the principles of legal regulation of labor relations. The continuing legal regulation of the system of state labor remuneration guarantees is found to have significant defects. The criteria underlying the differentiation of state labor remuneration guarantees into main and other categories remain ambiguous. Guarantees of equitable remuneration, the prohibition of discrimination in remuneration, and the principle of equal pay for equal work are no inferior in their socio-economic significance to the main guarantees enumerated in the relevant list. The system of state labor remuneration guarantees is not structured (not presented as such) in the legislation, except for the list of the main state labor remuneration guarantees. These circumstances impede the full practical implementation of all the guarantees of labor remuneration provided by the legislation and do not allow to optimally influence neither the wage systems formed by employers, nor the established wage rates for individual employees. Obviously, the institution of the "system of state guarantees of remuneration" requires further understanding and improvement.

KEYWORDS

labor remuneration guarantees, the system of guarantees, principles of legal labor regulation, institution of labor remuneration, system of labor remuneration, organization of labor remuneration, right to labor remuneration

ACKNOWLEDGMENTS

The research was carried out within the framework of the topic of the state assignment № 125013001144-6.

FOR CITATION

Bondareva E.S. The system of state guarantees on labor remuneration in russian labor law: theory and practice. *Akademicheskij yuridicheskij zhurnal = Academic Law Journal*. 2025;26(1):62–74. (In Russian). DOI: 10.17150/1819-0928.2025.26(1).62-74. EDN: WQUQBI.

Введение

Институт оплаты труда занимает особое место в социально-трудовых, экономических, политических отношениях, это важный показатель успешности/неуспешности социально-экономической политики государства и благополучия человека труда. В экономической литературе справедливо отмечается, что оплата труда – уникальная категория, которая может выполнять как созидательную, так и разрушительную роль в коллективе и обществе. Оплата труда может стать как колоссальным фактором роста производства и развития страны, так и причиной серьезных социальных взрывов и потрясений, если не будет удовлетворять работников [1, с. 4]. Институт оплаты труда в трудовом праве выполняет не только роль обеспечения возмездности трудовых отношений, но и роль защиты экономических интересов наемных работников, являясь одним из критериев достойного труда, влияющим на создание справедливых и социально-здоровых трудовых отношений.

Задача построения обоснованной системы оплаты труда требует учета многих факторов: социального, экономического, географического порядка и др. Одним из инструментов построения справедливых и обоснованных систем оплаты труда являются государственные гарантии по оплате труда, предусмотренные российским трудовым законодательством. Рассмотрим вопрос о структурных элементах, входящих в систему государственных гарантий по оплате труда, о проблемах

реализации гарантий по оплате труда на практике. Названные вопросы имеют не только теоретическое, но и большое практическое значение для формирования систем оплаты труда у работодателей, а также при определении и выплате заработной платы конкретным наемным работникам.

Правильная организация оплаты труда имеет решающее значение для создания социально-здоровых трудовых отношений в трудовых коллективах, а также имеет значение для экономической защиты трудовых прав наемных работников. В создании социально-здоровых трудовых отношений заинтересованы не только наемные работники, но в такой же степени в этом заинтересованы и работодатели, и государство. Работодатели, отвечая за успешность деятельности организации в целом, понимают роль института оплаты труда в формировании сбалансированных показателей экономической деятельности. Это понимание подталкивает их к формированию соответствующей финансово-экономической и хозяйственной политики организации, напрямую влияющей на качество формируемых социально-трудовых отношений и экономических показателей. Социально-здоровые отношения в трудовом коллективе являются, в свою очередь, залогом успешности экономической деятельности организации. Конечно, на практике могут встречаться ошибки и заблуждения отдельных руководителей организаций, однако такие примеры следует рассматривать в качестве негативных субъективных факторов, мешающих правильному поступатель-

ному процессу продвижения к экономическому и социальному прогрессу. Работодатели и представляющие их руководители организаций объективно заинтересованы в принятии верных решений, находящихся в рамках концепции построения здоровых социально-трудовых отношений. Государство, реализуя социально-экономическую функцию, отвечает за сферу труда, за обоснованное, эффективное правовое регулирование трудовых отношений, за создание правовых, экономических, организационных условий для формирования у работодателей систем оплаты труда, которые бы в полной мере учитывали экономические, социальные, географо-климатические и территориальные условия их деятельности, а также интересы и потребности (экономические, социальные, культурные и т.д.) наемных работников. Наемный работник, как слабая сторона в трудовом отношении по сравнению с работодателем, должен быть соответствующим образом защищен средствами трудового права. Эта защита проявляется в правовой регламентации прав и обязанностей сторон трудового договора, в установлении режима труда и отдыха наемных работников, установлении благоприятных условий труда, и, конечно, в установлении оптимальных правил формирования системы оплаты труда и т.д. В юридической литературе справедливо отмечается, что главной целью стратегии борьбы с бедностью трудоспособного населения должно стать стимулирование оплачиваемой и продуктивной работы, когда защищены права, а социальная защита распространяется на всех трудящихся [2].

Результаты исследования

Известно, что в вопросах оплаты труда, в том числе не только на уровне правоприменения, но и на уровне правового регулирования, имеется много неразрешенных, дискуссионных тем. Научная общественность критически оценивает законодательную и правоприменительную практику в сфере оплаты труда наемных работников. Нельзя не согласиться с опубликованным мнением известных ученых, оценивающих ситуацию с системой оплаты труда наемных работников в России: «Действительно, до настоящего времени, и особенно в России, ведущий аргумент против повышения заработной платы состоит в том, что это уменьшит инвестиции в производство, будет препятствовать найму новых работников, уменьшит затраты на научные исследования и др. Вероятно, в российских реалиях это скорее помешает очередному «эффективному менеджеру» или «звезде приватизации» 90-х годов прошлого

века купить новую виллу на Лазурном Берегу во Франции, очередную квартиру в Лондоне либо поместить на офшорный счет сумму со многими нулями в иностранной валюте» [3, с. 207]. В научных публикациях анализируются недостатки правового регулирования оплаты труда наемных работников. Например, обращается внимание на то обстоятельство, что децентрализация правового регулирования заработной платы в России без надлежащего надзора и контроля привела к необоснованной супердифференциации заработной платы работников [4]. Г.В. Хныкин делает вывод о том, что неразумные действия законодателя по регулированию минимального размера оплаты труда являют собой пример государственной безнравственности, приводят к обесценению труда. Одновременно наблюдается уничтожение тарифной системы оплаты труда, особенно в части дифференциации заработных плат бюджетников [5]. Отмечаются проблемы, связанные со структурой оплаты труда, и делается вывод о том, что стимулирующие выплаты являются наиболее конфликтной сферой трудовых отношений [6].

Для уяснения понятия «гарантии по оплате труда» следует рассмотреть содержание этого термина. Энциклопедический социологический словарь определяет понятие социальных гарантий как «материальные и юридические механизмы, обеспечивающие реализацию конституционных, социально-экономических и социально-политических прав» [7, с. 109]. Российская юридическая энциклопедия дает понятие гарантий законности как «комплекс организационных, экономических, политических, идеологических факторов и юридических мер, обеспечивающих соблюдение законов, прав граждан и интересов общества и государства» [8, с. 512].

Наряду с термином «государственные гарантии» используются и другие термины: «правовые гарантии», «юридические гарантии», «экономические гарантии», «политические гарантии» и т.д. В данном случае нас интересуют правовые гарантии (юридические гарантии) по оплате труда, представляющие свод правил, в соответствии с которыми государство, работодатели должны уважать законные права, принадлежащие работнику в сфере оплаты труда. Если говорить о правовых (юридических) гарантиях в целом, то следует отметить, что они уравнивают полномочия государственных органов с законами страны, защищают частных лиц от произвола властей. Государство в соответствии с законодательством предоставляет гарантии физическим лицам или юридическим лицам по соблюдению

каких-либо обязательств. То есть государственная гарантия – это обязательство государства перед гражданами Российской Федерации (перед иностранными гражданами и лицами без гражданства, в определенных законодательством и международными договорами случаями) или юридическими лицами, предполагающее предоставление материальных или нематериальных благ в соответствии с действующими государственными стандартами и общепризнанными нормами международного права.

В качестве целей трудового законодательства Трудовой кодекс Российской Федерации¹ (далее также – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ) называет установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей (статья 1 ТК РФ). Государственные гарантии по оплате труда являются составной частью государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан в целом, установленных трудовым законодательством. Часть 1 статьи 164 Трудового кодекса РФ содержит легальное определение понятия «гарантии». В частности, предусматривается, что гарантии – это средства, способы, условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. То есть вывод таков, что о гарантиях в трудовых отношениях можно говорить в широком или узком смыслах этого слова. Такой же подход к пониманию сущности «гарантий» выработан в теории права. В широком смысле под «гарантиями» подразумеваются все факторы, которые направлены на полную реализацию и всестороннюю охрану прав и свобод граждан, на устранение причин и условий их ненадлежащего осуществления, защиту от нарушений. Справедливым является утверждение, что в широком смысле понятие «гарантии» представляет собой основы трудового законодательства (цели, задачи, принципы), направленные на обеспечение возможности реализации работниками и работодателями предоставленных трудовых прав. В узком же смысле этого понятия гарантии в сфере труда призваны обеспечить реализацию конкретных трудовых прав граждан: сохранение за работником места работы, сохранение средней заработной платы и иных условий труда в случаях, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, со-

держащими нормы трудового права, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами и конкретными трудовыми договорами работников с работодателями [9].

Трудовое законодательство предусматривает гарантии и компенсации для работников в различных случаях: в сфере занятости и трудоустройства, при приеме на работу и при заключении трудового договора, при осуществлении переводов на другую работу, при изменении условий труда и в разных других случаях, в том числе в вопросах формирования системы оплаты труда и осуществления оплаты труда работникам, работающим на условиях трудового договора. При этом важно отметить, что гарантии отличаются от социальных прав тем, что это не сами права, а условия и средства, предназначенные обеспечить правам признание, осуществление и защиту, пригодную для этого [10]. Авторы одного из учебников по трудовому праву справедливо отмечают, что юридические гарантии статутных трудовых прав – это правовые средства, меры, установленные трудовым законодательством для оптимальной реализации этих прав [11, с. 79]. Таким образом, государственные гарантии по оплате труда – это правовые средства, меры, установленные трудовым законодательством для оптимальной реализации прав наемных работников на оплату труда.

Известный советский ученый В.С. Андреев использовал понятие «гарантии заработной платы» [12, с. 32–37]. В настоящее время в юридической литературе высказано мнение о целесообразности замены этого понятия на понятие «охрана, защита заработной платы» [13, с. 190–203]. Его сторонники считают, что «охрана или защита заработной платы» более адекватно отражают сущность явления. К тому же государственные гарантии должны предполагать право требования к государству в случае нарушения этих гарантий, а это можно сказать только про определение показателя минимального размера оплаты труда. В этой связи высказана точка зрения, в соответствии с которой более правильно говорить о гарантиях по оплате труда работников, установленных государством, но обеспечиваемых работодателем под возможностью государственного принуждения. Эти гарантии являются частью более широкого понятия «защита (охрана) заработной платы», одним из способов этой защиты (наравне с самозащитой и др.)» [14, с. 602–603].

В действующем трудовом законодательстве используется термин «гарантии по оплате

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1, ч. I. Ст. 3.

труда», в частности, Трудовой кодекс РФ содержит институт основных государственных гарантий по оплате труда. Право наемного работника на оплату его труда является важнейшим социально-экономическим и трудовым правом. Принцип гарантированности заработной платы раскрывается через систему государственных гарантий по оплате труда. Е.В. Козиной высказана точка зрения о наличии трех блоков, входящих в систему государственных гарантий по оплате труда, а именно:

– провозглашенные в качестве основных государственных гарантий по оплате труда (статья 130 ТК РФ);

– вытекающие из норм «института оплаты труда»;

– необходимые для регулирования отношений по оплате труда, но не установленные в Трудовом кодексе РФ [15, с. 133].

Приведенное мнение заслуживает внимания, однако иные гарантии (не включенные в систему основных государственных гарантий на оплату труда) могут вытекать не только из норм «института оплаты труда», но и из правовых норм, устанавливающих принципы правового регулирования трудовых отношений. Например, статьей 2 Трудового кодекса РФ установлен важнейший принцип правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а именно: обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В данном принципе содержится три важных требования к формированию и выплате заработной платы наемных работников:

– своевременность и полный размер выплаты;

– справедливость заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи;

– размер не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Как известно, в перечень основных государственных гарантий по оплате труда включены только два из требований: величина минимального размера оплаты труда и сроки выплаты заработной платы, причем к данному требованию в статье 130 ТК РФ добавляется еще и требование об очередности выплаты заработной платы. Требование о справедливой заработной плате, обеспечивающей достойное человека существование

для него самого и его семьи, осталось за рамками перечня основных государственных гарантий по оплате труда. Однако это требование, безусловно, входит в систему государственных гарантий по оплате труда, поскольку провозглашенные принципы регулирования трудовых отношений, являясь руководящими идеями, определяющими содержание и направления правового регулирования в сфере труда, должны применяться всеми субъектами трудового права. В то же время реализация на практике требования о справедливой заработной плате и других подобных требованиях, когда в действующем законодательстве отсутствует четкое и конкретное правовое регулирование, является достаточно проблематичной.

Полная реализация правовых принципов часто бывает не столь очевидной и сложной для оценки с точки зрения их выполнения. А.М. Куренной справедливо обращает внимание на то обстоятельство, что основной проблемой, создающей трудности в плане применения принципов права на практике, является то, что принципы, как правило, не отражают букву закона, поскольку они выражают дух закона. При этом следует помнить, что применение принципов на практике требует понимания того, что эти категории, как правило, требуют подробного толкования и дачи соответствующей оценки. С «буквой» – проще, а оценка тех или других явлений может различаться у разных субъектов трудового права [16].

Другое уточнение к изложенному мнению Е.В. Козиной [15] касается третьего блока государственных гарантий по оплате труда, обозначенных как «необходимые гарантии для регулирования отношений по оплате труда, но не установленные в Трудовом кодексе РФ». Представляется, что в качестве государственных гарантий можно рассматривать только гарантии, которые установлены законом. Можно говорить, конечно, о неких гарантиях, которые хотя и не установлены Трудовым кодексом РФ, но в то же время установлены иными федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, т.е. речь идет о неких гарантиях по оплате труда, предусмотренных иными федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации дополнительно к соответствующим положениям Конституции РФ² и Трудового кодекса РФ.

² Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : (ред. от 04 июля 2020 г.) : закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ // Российская газета. 2020. 16 марта.

Структурные элементы системы государственных гарантий по оплате труда, по нашему мнению, можно представить следующим образом:

– международно-правовые гарантии оплаты труда наемных работников;

– гарантии по оплате труда, провозглашенные Конституцией РФ, вытекающие из правовых принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также из норм института оплаты труда, установленных ТК РФ;

– провозглашенные в качестве основных государственных гарантий по оплате труда (статья 130 ТК РФ);

– предусмотренные другими федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации.

Как известно, принципы правового регулирования в качестве основных положений, исходных начал предусмотрены на разных уровнях регулирования общественных отношений: международно-правовом, конституционном, межотраслевом, отраслевом. Международно-правовые документы содержат целый ряд принципов правового регулирования, касающихся оплаты труда, и содержат международно-правовые гарантии по оплате труда наемных работников. Статьей 23 Всеобщей декларации прав человека³ предусмотрено, что каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд, каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах⁴ признается право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности вознаграждение, трудящимся:

– справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

– удовлетворительное существование для них самих и их семей.

³ Российская газета. 1995. № 67.

⁴ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

В Конституции РФ присутствуют правовые положения о социальном характере российского государства (статья 7), о праве на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 37), об уважении труда граждан и обеспечении защиты их прав (статья 75), о гарантии защиты достоинства граждан и уважении человека труда (статья 75.1). Все эти конституционные положения взаимосвязаны с вопросами достойной и справедливой оплаты труда наемных работников и являются конституционными гарантиями по оплате труда.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений предусмотрены статьей 2 Трудового кодекса РФ. Применительно к рассматриваемому в настоящей статье вопросу имеют прямое отношение три из перечисленных в статье принципа:

– обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого отпуска;

– обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

– установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением.

С вопросами оплаты труда возможно связать и другие основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование; обязательное возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и др. В настоящей статье ограничимся рассмотрением первых трех из названных основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

В первом из названных принципов обращает внимание указание на справедливые условия труда, которые включают, безусловно, и справедливую оплату труда. Второй указывает на необходимость установления справедливой заработной платы, которая бы обеспечивала достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Третий принцип предусматривает в качестве обязательного направления регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений – установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей. Правовые положения перечисленных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, безусловно, включаются в систему государственных гарантий по оплате труда, которые впоследствии в той или иной степени конкретизируются и детализируются в иных правовых нормах Трудового кодекса РФ, правовых нормах других федеральных законов, в актах социального партнерства, локальных нормативных актах и трудовых договорах работодателей с конкретными наемными работниками.

Теперь остановимся на нормах института оплаты труда, в котором представлены основные понятия и определения, основные государственные гарантии по оплате труда работников (мы выделили их в отдельный, третий, блок в системе государственных гарантий по оплате труда), формы оплаты труда и другие правовые положения, связанные с формированием систем оплаты труда и порядком выплаты заработной платы наемным работникам. В контексте рассмотрения вопроса о системе государственных гарантий по оплате труда большое значение имеет статья 132 Трудового кодекса РФ «Оплата по труду», в которой устанавливается зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. В статье перечисляются обстоятельства, влияющие на размер заработной платы. Законодатель, надо полагать, в факте перечисления соответствующих обстоятельств, влияющих на размер заработной платы, видит воплощение принципа о справедливой заработной плате. В статье 132, кроме того, содержатся еще 2 принципиальных положения, которые также взаимосвязаны с принципом о справедливой заработной плате, а именно:

– заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается, за ис-

ключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

– запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Итак, в Трудовом кодексе РФ имеются правовые нормы, которые развивают и уточняют содержание принципа о справедливой заработной плате, однако четкой, полной картины о наполнении этого принципа в Кодексе нет. Имеющиеся правовые нормы не дают ясного представления о формировании системы оплаты труда работодателем, в которой был бы безусловно реализован принцип о справедливой заработной плате для каждого работника. У правоприменителей отсутствуют четкие критерии достижения справедливой заработной платы в каждом конкретном случае при формировании систем оплаты труда и определения заработной платы для конкретного работника. Следует согласиться с высказанным в юридической литературе мнением о том, что в законодательстве о труде нет прямых запретов и ограничений на выплату заработной платы с нарушением принципа справедливости [17]; этим обстоятельством успешно пользуются недобросовестные работодатели, фактически обогащаясь при установлении необоснованно низкой заработной платы наемным работникам.

Следующий блок элементов, входящих в систему государственных гарантий по оплате труда, представлен основными государственными гарантиями по оплате труда, провозглашенными таковыми в статье 130 ТК РФ. Институт основных государственных гарантий по оплате труда в современном российском трудовом законодательстве является новеллой, ибо в советский период времени такого правового института в Кодексе законов о труде РСФСР⁵ (далее – КЗоТ РСФСР) не было. Как известно, КЗоТ РСФСР детально регулировал систему оплаты труда, не оставляя, по сути, никакой самостоятельности в этом вопросе для работодателей. В научной литературе обоснованно отмечается, что с переходом России к рыночной экономике у коммерческих организаций, а впоследствии и у бюджетных учреждений, появилось право самостоятельно определять оплату труда работников. Именно это и вызвало необходимость установления на федеральном уровне основных государственных гарантий по оплате труда [18, с. 153]. В действу-

⁵ Кодекс законов о труде РСФСР : утв. 01 апр. 1972 г. и введен в действие Законом РСФСР от 9 дек. 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007. Документ утратил силу.

ющей на сегодня редакции статьи 130 ТК РФ называется восемь основных государственных гарантий по оплате труда. Учитывая количество основных государственных гарантий, перечисленных в соответствующей статье Трудового кодекса РФ, можно говорить о наличии в трудовом законодательстве России системы основных государственных гарантий по оплате труда, которая является составной частью системы государственных гарантий по оплате труда в целом. Система основных государственных гарантий по оплате труда более структурирована и четко определена в трудовом законодательстве России по сравнению с общей системой государственных гарантий по оплате труда в целом. Законодатель, вводя названный институт в Трудовой кодекс РФ, придал ему специальную роль в правовом регулировании трудовых отношений. Значение института основных государственных гарантий по оплате труда заключается в том, чтобы ни один из работодателей не имел права игнорировать (не выполнять) обязательные требования, предъявляемые к оплате труда наемных работников. Эти обязательные требования системно изложены в статье 130 ТК РФ, конкретизированы и детализированы в других статьях ТК РФ, а в отдельных случаях – в иных федеральных законах. Установленные обязательные требования по оплате труда касаются различных аспектов осуществления оплаты труда работников:

– минимального размера оплаты труда, в том числе периодического его увеличения;

– индексации заработной платы в связи со снижением покупательной способности заработной платы, из-за наличия в экономике страны инфляции (обесценение денежных средств);

– ограничения перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также ограничения размеров налогообложения доходов от заработной платы;

– ограничения оплаты труда в натуральной форме;

– обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

– федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающего в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

– ответственности работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

– сроков и очередности выплаты заработной платы.

Установленные статьей 130 ТК РФ основные государственные гарантии по оплате труда выполняют роль минимально-обязательных требований в сфере оплаты труда наемных работников, не позволяют работодателям проводить чрезвычайно жесткую политику в сфере оплаты труда, а также обеспечивают существование неких границ, которые работодатели нарушать не имеют права. Основные государственные гарантии по оплате труда являются обязательными для применения всеми работодателями, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Одновременно заметим, что иные государственные гарантии по оплате труда, не вошедшие в перечень основных государственных гарантий по оплате труда, подлежат также обязательному применению. Однако вопрос реализации отдельных государственных гарантий по оплате труда на практике является не столь очевидным, в силу отсутствия правовой конкретики и детализации при их правовом регулировании. Как уже было отмечено выше, речь идет прежде всего о реализации гарантий по оплате труда, провозглашенных на уровне принципов правового регулирования. Работодатели еще на стадии формирования систем оплаты труда и составления штатных расписаний, подготовки локальных нормативных актов, проектов трудовых договоров обязаны «встраивать», «вплетать» все показатели, обусловленные действием государственных гарантий по оплате труда, в соответствующие документы и схемы. Это относится не только к работодателям – юридическим лицам, но и к работодателям – индивидуальным предпринимателям, работодателям – физическим лицам, которые не являются индивидуальными предпринимателями.

В четвертый структурный элемент системы государственных гарантий по оплате труда, выделенный нами выше, включаются гарантии, предусмотренные федеральными законами (кроме Трудового кодекса РФ) и законами субъектов Российской Федерации. Например, в статье 22 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»⁶ установлены общие

⁶ О муниципальной службе в Российской Федерации : Федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

принципы оплаты труда муниципального служащего. В частности предусматривается, что оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации.

Законодатель, установивший государственные гарантии по оплате труда, выполняет задачу воздействия на поведение работодателей, не позволяя им отклоняться от установленных параметров в отношениях, связанных с оплатой труда работников. При установлении и регулировании государственных гарантий по оплате труда применяются публично-правовые методы правового регулирования соответствующих общественных отношений. Работодатели обязаны проводить политику оплаты труда наемных работников, основанную на требованиях законодательства, учитывая в том числе наличие государственных гарантий по оплате труда. Сфера действия государственных гарантий по оплате труда, в том числе основных государственных гарантий по оплате труда, не имеет никаких исключений по сравнению со сферой действия норм трудового права в целом. Частью 3 статьи 11 ТК РФ предусмотрено, что работодатели (физические и юридические лица, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовым кодексом РФ установлены особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, таких как руководители организации, лица, работающие по совместительству, женщины, лица, с семейными обязанностями, молодежь и др. По отношению к указанным категориям работников все нормы трудового права с учетом предусмотренных особенностей, в том числе нормы, регулирующие государственные гарантии по оплате труда, применяются в полном объеме. Это означает, что основные начала трудового законодательства с их принципиальными положениями о справедливой оплате труда, о равной оплате за равный труд, о своевременной оплате труда в полной мере должны применяться и к работникам, особенности правового регулирования которых предусмотрены специальными главами Трудового кодекса

РФ. При применении разных режимов работы (неполное рабочее время, сокращенное рабочее время, гибкое рабочее время) общие принципы оплаты труда также действуют в полном объеме, а оплата производится пропорционально отработанному времени, за исключением случаев, установленных законодательством.

Следует помнить, что государственные гарантии по оплате труда подлежат реализации на практике государством (государственными органами) и работодателями, но, кроме этого, они являются ориентирами для социальных партнеров при заключении соглашений, коллективных договоров при регулировании общественных отношений по оплате труда на соответствующем уровне социального партнерства. В актах социального партнерства могут быть учтены отраслевые, региональные аспекты при регулировании оплаты труда, а также особенности условий труда и оплаты труда отдельных работодателей при заключении коллективных договоров. Известно, что в нашей стране наблюдается существенная региональная дифференциация уровня жизни, уровня оплаты труда, уровня цен. Даже инфляционные процессы и их интенсивность различаются в регионах, поскольку на них влияют такие обстоятельства, как дискомфортность территории проживания, транспортная доступность, развитость инфраструктуры и другие обстоятельства. В стране отмечается также существенная отраслевая дифференциация в оплате труда. Можно привести примеры отраслевых соглашений, в которых устанавливаются условия о повышении отдельных гарантий по оплате труда. Например, в Отраслевом тарифном соглашении по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2025–2027 годы⁷ (далее также – Соглашение на 2025–2027 годы) регулируется вопрос об индексации заработной платы. Этот вопрос в указанном соглашении решается иначе, чем в распоряжениях Правительства Российской Федерации⁸, принимаемых в связи с индексацией заработной платы организаций, финансируемых из федерального бюджета. Сначала в Со-

⁷ Митруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru> (дата обращения: 19.02.2025).

⁸ Распоряжения Правительства Российской Федерации : от 13 марта 2019 г. № 415-п // Собрание законодательства РФ. 2019. № 12. Ст. 1327 ; от 4 сент. 2020 г. № 2250-п // Там же. 2020. № 37. Ст. 5776 ; от 14 сент. 2022 г. № 2611-п // Там же. 2022. № 38. Ст. 6499 ; от 29 сент. 2023 г. № 2655-п // Там же. 2023. № 41. Ст. 7373 ; от 15 авг. 2024 г. № 2189 // Там же. 2024. № 34. Ст. 5302.

глашении на 2025–2027 годы устанавливается минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников 1-го разряда, занятых в нормальных условиях труда в организациях химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности, в размере не менее 1,4 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Одновременно Соглашение на 2025–2027 годы содержит рекомендацию работодателям до истечения его срока действия довести минимальный размер тарифной ставки (оклада) до уровня не менее 1,6, исчисляемого по отношению к соответствующей величине прожиточного минимума (пункт 5.2 Соглашения на 2025–2027 годы).

В связи с тем, что установленный минимальный размер тарифной ставки является основой для дифференциации размеров тарифных ставок (окладов) всех профессионально-квалификационных групп работников, включая работников организаций непромышленной сферы, входящих в структуру организаций, с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда, а оплата труда работников производится, исходя из тарифных сеток для оплаты труда рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих или Единой тарифной сетки оплаты труда (Единой сетки оплаты труда) для всех категорий работников, принятых в организации, то увеличение размера минимальной тарифной ставки автоматически влияет на увеличение всей линейки окладов. При этом размеры тарифных ставок (окладов) определяются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, которые могут устанавливаться работникам лишь свыше указанного размера тарифной ставки (оклада).

В дополнение к приведенным правилам пунктом 5.7 Соглашения на 2025–2027 годы устанавливается, что не реже одного раза в год проводится индексация минимальных размеров тарифных ставок (окладов) персонала в пропорциях фактического изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) нарастающим итогом с момента предыдущей индексации. При индексации один раз в год индекс изменения величины прожиточного минимума определяется по официальным данным Росстата нарастающим итогом за последние четыре квартала, по которым были опубликованы официальные статисти-

ческие данные Росстата, на момент проведения индексации. Кроме того, предусматривается, что коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, может быть установлен иной порядок индексации, обеспечивающий более высокий уровень тарифных ставок (окладов). Таким образом, Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2025–2027 годы демонстрирует роль социальных партнеров в вопросе установления более высоких гарантий по оплате труда по сравнению с установленным трудовым законодательством.

Выводы

Система государственных гарантий по оплате труда выполняет отведенную ей роль, особенно видна эта позитивная роль при применении основных государственных гарантий по оплате труда, которые системно представлены в статье 130 ТК РФ, дополнительно конкретизированы и детализированы в иных статьях Кодекса, а в отдельных случаях в иных федеральных законах. Вместе с тем, по нашему мнению, действующее правовое регулирование системы государственных гарантий по оплате труда в целом имеет существенные недостатки, в связи с чем его нельзя признать оптимальным. Непонятно, например, по какому критерию часть государственных гарантий по оплате труда отнесена законодателем к основным государственным гарантиям (статья 130 ТК РФ), другие же государственные гарантии не входят в этот перечень. Некоторые государственные гарантии по оплате труда (справедливая оплата труда, запрет дискриминации в оплате труда, равная оплата за равный труд) ничем по своему социально-экономическому и правовому значению не уступают гарантиям, отнесенным к основным. Совершенно очевидно, что перечень основных государственных гарантий по оплате труда, предусмотренный статьей 130 ТК РФ, не является исчерпывающим, однако редакция соответствующей статьи на это обстоятельство не указывает. За рамками этого перечня остались и другие важные гарантии в сфере оплаты труда, без которых трудно представить современное российское трудовое законодательство и которые, безусловно, входят в систему государственных гарантий по оплате труда.

Следует также отметить, что система государственных гарантий по оплате труда не струк-

турирована (не представлена в качестве таковой) в Трудовом кодексе РФ, за исключением перечня основных государственных гарантий по оплате труда (статья 130 ТК РФ). Такое положение дел затрудняет реализацию в полном объеме всех имеющихся в законодательстве государственных гарантий по оплате труда, не позволяет оптимально влиять на формируемые у работодателей системы оплаты труда, а также на устанавливаемые размеры оплаты труда для конкретных работников. Особенно проблемы реализации на практике государственных гарантий по оплате труда очевидны, когда государственные гарантии по оплате труда провозглашены на уровне принципов правового регулирования трудовых отношений, а детальное (конкретное) правовое регулирование вопроса отсутствует в законодательных актах. Это касается, например, государственной гарантии о справедливой заработной плате, о запрете дискриминации в оплате труда, о равной оплате за равный труд и др.

Система государственных гарантий по оплате труда в целом, предусмотренная трудовым законодательством, может быть представлена четырьмя структурными элементами: международно-правовыми гарантиями оплаты труда наемных работников; гарантиями по оплате труда, провозглашенными Конституцией РФ, вытекающими из правовых принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также из норм института оплаты труда; провозглашенными в качестве основных государственных гарантий по оплате труда (статья 130 ТК РФ); предусмотренными другими федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации. Однако при распределении государственных гарантий по оплате труда в рамках четырех структурных элементов системы, можно обнаружить пробелы в действующем правовом регулировании государственных гарантий по оплате труда. Например, авторы одного из Комментариев к Трудовому кодексу РФ в качестве одной из гарантий по оплате труда называют запрещение цессии в отношении заработной платы [19]. Такая гарантия предусмотрена Конвенцией Международной организации труда № 95⁹ (далее – Конвенция МОТ № 95) относительно защиты заработной платы. В соответствии со статьей 388 Гражданского кодекса Российской

Федерации¹⁰ цессия представляет собой уступку права требования. Статьей 10 Конвенции МОТ № 95 предусматривается, что заработная плата может явиться объектом ареста или цессии лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством. В российском законодательстве соответствующие правовые нормы отсутствуют, следовательно уступка права требования невыплаченной (задержанной) заработной платы в России невозможна, иными словами, российское трудовое право не разрешает цессию в отношении заработной платы, однако прямое указание на данное обстоятельство в трудовом законодательстве отсутствует.

Установление в законодательстве государственных гарантий по оплате труда возлагает на государство обязанность (в широком смысле этого слова) по реализации указанных мер в трудовых отношениях. Ответственность за создание правовых, организационных и экономических условий для успешной реализации государственных гарантий по оплате труда лежит всецело на государстве и соответствующих государственных институтах. Действующее трудовое законодательство предусматривает механизмы контроля за реализацией гарантий трудовых прав работников в целом, в том числе за реализацией государственных гарантий по оплате труда. К сожалению, как показывает практика, контрольные механизмы в сфере оплаты труда работают далеко не всегда эффективно. В юридической литературе справедливо отмечается, что факты дискриминации в оплате труда могут быть выявлены либо при проведении проверки уполномоченным органом, либо в случае инициирования трудового спора [20, с. 366]. Если же проверка уполномоченного органа отсутствует, а сам работник не поднимает вопрос о нарушении требований трудового законодательства при осуществлении оплаты его труда, то имеющий место факт дискриминации в сфере оплаты труда не будет выявлен и устранен.

Следует отметить положительную роль социальных партнеров, которые применяют отдельные государственные гарантии по оплате труда и договариваются о более высоких их показателях, чем это установлено трудовым законодательством. Этот процесс имеет позитивное значение для защиты экономических прав наемных работников конкретных отраслей экономики,

⁹ Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 447.

¹⁰ Гражданский кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

в которых заключены соответствующие социально-партнерские соглашения.

Представляется, что в современный период времени существует потребность в регулировании отдельных общественных отношений по оплате труда в централизованном порядке. В связи с чем следует говорить о необходимости усиления роли государства по установлению обязательных правил по регулированию государственных гарантий по оплате труда. Иначе говоря, имеется необходимость в совершенствовании публично-правового регулирования государственных гарантий по

оплате труда [21] с тем, чтобы определить более четкую и непротиворечивую систему государственных гарантий по оплате труда. При этом, по возможности, следует избегать декларативных правовых норм, которые оставляют возможность для произвольного толкования.

Проведенное исследование вопроса о системе государственных гарантий по оплате труда в трудовом праве России позволяет сделать вывод о том, что необходимо осмысление и дальнейшее совершенствование института системы государственных гарантий по оплате труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба / Н.А. Волгин. – Москва : Экзамен, 2004. – 222 с. – EDN QQCHPX.
2. Парягина О.А. Право на защиту от бедности. Российский ракурс / О.А. Парягина. – EDN PIEGUV // Сибирский юридический вестник. – 2004. – № 2. – С. 52–57.
3. Лушников А.М. Дж.С. Милль и формирование учения о правовом регулировании заработной платы / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – DOI 10.18255/1996–5648–2021–2–202–209. – EDN KWPPCR // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2021. – Т. 15, № 2. – С. 202–209.
4. Абузярова Н.А. Конституционные основы заработной платы и социального страхования в России / Н.А. Абузярова. – DOI 10.12737 / 20142. – EDN WFAXOF // Журнал российского права. – 2016. – № 7. – С. 12–19.
5. Хныкин Г.В. Основные начала российского трудового законодательства: состояние и правоприменения / Г.В. Хныкин. – EDN VSAMYL // Трудовое и социальное право. – 2022. – № 4 (44). – С. 40–45.
6. Налбандян В.А. Актуальные проблемы оплаты труда в Российской Федерации / В.А. Налбандян. – DOI 10.5281/ZENODO.14290107. – EDN WLNAJW // Гуманитарный научный вестник. – 2024. – № 11. – С. 167–172.
7. Энциклопедический социологический словарь / под ред. Г.В. Осипова. – Москва, 1995. – 480 с.
8. Российская юридическая энциклопедия / гл. ред. А.Я. Сухарев. – Москва, 1999. – 1110 с.
9. Зорина Е.М. Гарантии по нормам трудового права / Е.М. Зорина. – EDN OIMRZD // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. – 2010. – № 12. – С. 216–218.
10. Арановский К.Ю. О правах человека и социальных правах / К.Ю. Арановский, С.Д. Князев, Е.Б. Хохлов. – EDN: PBQYKX // Сравнительное конституционное обозрение. – 2012. – № 4. – С. 61–91.
11. Гусов К.Н. Трудовое право России : учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – Москва : Проспект, 2004. – 496 с.
12. Андреев В.С. Охрана трудовых прав рабочих и служащих / В.С. Андреев. – Москва : Знание, 1972. – 80 с.
13. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран / И.Я. Киселев, А.М. Лушников. – Москва : Эксмо, 2008. – 608 с. – EDN QQOSCX.
14. Лушников А.М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва : Статут, 2009. – Т.2. – 1151 с.
15. Козина Е.В. Роль государства в регулировании отношений по оплате труда / Е.В. Козина // Государство в меняющемся мире. – Москва, 2012. – С. 132–140.
16. Куренной А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике / А.М. Куренной. – EDN SUDWBD // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 4. – С. 3–6.
17. Романов А.Н. Законодательство о справедливой заработной плате в РФ: парадоксы / А.Н. Романов. – EDN NCSJENT // Управленец. – 2010. – № 11–12. – С. 8–14.
18. Сковпень В.А. Установление минимального размера оплаты труда в России и его истоки / В.А. Сковпень, В.П. Старокожева. – EDN TEWATY // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – 2022. – № 6. – С. 140–158.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. – 7-е изд., испр., доп. и перераб. – Москва : Контракт, 2015. – 1680 р.
20. Фильчакова С.Ю. К вопросу о реализации принципа запрещения дискриминации в сфере оплаты труда / С.Ю. Фильчакова. – DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(3).364–370. – EDN ACPBOK // Академический юридический журнал. – 2023. – Т. 24, № 3. – С. 364–370.
21. Бондарева Э.С. Публично-правовое регулирование механизма индексации заработной платы: проблемы и возможные направления совершенствования / Э.С. Бондарева. – DOI 10.21685/2307-9525-2024-12-3-2. – EDN DIVIFE // Наука. Общество. Государство. – 2024. – Т. 12, № 3. – С. 12–24.

REFERENCES

1. Volgin N.A. *Remuneration of Labor: Production, Social Sphere, Public Service*. Moscow, Ekzamen Publ., 2004. 222 p. EDN: QQCHPX.
2. Paryagina O.A. The Right to Protection from Poverty. Russian Perspective. *Sibirskii yuridicheskii vestnik = Siberian Legal Bulletin*, 2004, no. 2, pp. 52–57. (In Russian). EDN: PIEGUV.
3. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. J.S. Mill and the Formation of the Doctrine of the Legal Regulation of Wages. *Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P.G. Demidova. Seriya: Gumanitarnye nauki = Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Series the Humanities*, 2021, vol. 15, no. 2, pp. 202–209. (In Russian). EDN: KWPPCR. DOI: 10.18255/1996–5648–2021–2–202–209.
4. Abuzyarova N.A. Constitutional Framework of Wages and Social Insurance in Russia. *Zhurnal rossiyskogo prava = Russian Law Journal*, 2016, no. 7, pp. 12–19. (In Russian). EDN: WFAXOF. DOI: 10.12737 / 20142.
5. Khnykin G.V. The Main Principles of Russian Labor Legislation: Status and Enforcement. *Trudovoe i sotsial'noe pravo = Labour and Social Law*, 2022, no. 4, pp. 40–45. (In Russian). EDN: VSAMYL.
6. Nalbandian V.A. Actual Problems of Remuneration in the Russian Federation. *Gumanitarnyi nauchnyi vestnik = Humanitarian Scientific Bulletin*, 2024, no. 11, pp. 167–172. (In Russian). EDN: WLNJW. DOI: 10.5281/ZENODO.14290107.
7. Osipov G.V. (ed.). *Encyclopedic Sociological Dictionary*. Moscow, 1995. 480 p.
8. Sukharev A.Ya. (ed.). *The Russian Legal Encyclopedia*. Moscow, 1999. 1110 p.
9. Zorina E.M. Labor Law Guarantees. *Trudy Orenburgskogo Instituta (Filiala) Moskovskoi Gosudarstvennoi Yuridicheskoi Akademii = Proceedings of Orenburg Institute (Branch) of Moscow Juridical Academy*, 2010, no. 12, pp. 216–218. (In Russian). EDN: OIMRZD.
10. Aranovsky K., Knyazev S., Khokhlov E. On Human Rights and Social Rights. *Sravnitel'noe konstitutsionnoe obozrenie = Comparative Constitutional Review*, 2012, no. 4, pp. 61–91. (In Russian). EDN PBQYKX.
11. Gusov K.N., Tolkunova V.N. *Russian Labor Law*, Moscow, Prospekt Publ., 2004. 496 p.
12. Andreev V.S. *Protection of labor rights of workers and employees*. Moscow, Znanie Publ., 1972. 80 p.
13. Kiselev I. Ya., Lushnikov A. M. *Labor Law of Russia and Foreign Countries*. Moscow, Ehksmo Publ., 2008. 608 p. EDN: QQOSCX.
14. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Labor Law Course*. Moscow, Statut Publ., 2009. Vol. 2. 1151 p.
15. Kozina A.M. The role of the state in regulating wage relations. In *State in A Changing World*. Moscow, 2012, pp. 132–140. (In Russian).
16. Kurennoy A.M. Labor Law Principles: the Theory and Practical Application Issues. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*, 2020, no. 4, pp. 3–6. (In Russian). EDN: SUDWBD.
17. Romanov A.N. Legislation on fair wages in the Russian Federation: paradoxes. *Upravlenets = The Manager*, 2010, no. 11–12, pp. 8–14. (In Russian). EDN: NCJEHT.
18. Skoopen V.A., Starokozheva V.P. Establishing the Minimum Wage in Russia: its Nature and Origins. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6, Ekonomika = Moscow University Economics Bulletin*, 2022, no. 6, pp. 140–158. (In Russian). EDN: TEWATY.
19. Orlovskii Yu.P. (ed.). *Commentary to the Labor Code of the Russian Federation (article-by-article)*. 7th ed. Moscow, Kontpakt Publ., 2015. 1680 p.
20. Filchakova S.Y. Implementation of the Discrimination Prohibition Principle in the Wages Regulation. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal*, 2023, vol. 24, no. 3, pp. 364–370. (In Russian). EDN: ACPBOK. DOI: 10.17150/1819-0928.2023.24(3).364-370.
21. Bondareva E.S. Public Legal Regulation of Wage Indexation Mechanism: Challenges and Opportunities for Improvement. *Nauka. Obshchestvo. Gosudarstvo = Science. Society. State*, 2024, vol. 12, no. 3, pp. 12–24. (In Russian). EDN: DIVIFE. DOI: 10.21685/2307-9525-2024-12-3-2.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Эльвира Степановна Бондарева – кандидат юридических наук, доцент кафедры предпринимательского и финансового права. Байкальский государственный университет. 664011, Россия, Иркутск, ул. Ленина, 11; старший научный сотрудник. Федеральный исследовательский центр «Иркутский институт химии имени А.Е. Фаворского Сибирского отделения Российской академии наук». 664033, Россия, Иркутск, ул. Фаворского, 1; SPIN код: 2610-5049.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Elvira S. Bondareva – Ph.D. in Law, Associate Professor, Department of Business and Financial Law. Baikal State University. 11, Lenina st., Irkutsk, 664011; Senior Researcher, Federal Research Centre 'A.E. Favorsky Irkutsk Institute of Chemistry of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences'. 1, Favorsky st., Irkutsk, 664033, Russia; SPIN-code: 2610-5049.

Поступила в редакцию / Received 02.02.2025

Доработана после рецензирования / Revised 13.02.2025

Принята к публикации / Accepted 20.03.2025