

Памятка

Право на оплату труда

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - это 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).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ). В Ленинградской области размер МРОТ установлен соглашением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и с 01 января 2019 года составляет 12000 рублей.

Установление заработной платы

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор условиями (ст. 57 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. **Важно!** Один экземпляр трудового договора должен быть передан работнику, другой – храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Недобросовестные работодатели в трудовых договорах указывают заниженный размер заработной платы работников, фактически выплачивая гораздо большую сумму заработка, причём документально это нигде не подтверждается, то есть применяется, так

называемая, система оплаты труда «в конверте». Это выгодно работодателю - занижаются размеры уплаты налогов, страховых взносов в Пенсионный фонд и органы социального страхования, но негативно влияет на пенсионное обеспечение работников, размер выплат пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Ещё более неблагоприятно для работников осуществление трудовой деятельности без заключения трудовых договоров. В этом случае имеется риск лишиться возможности подтвердить факт трудовых отношений у данного работодателя и не получить заработную плату, пособия и иные, предусмотренные законом выплаты.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Заработная плата выплачивается, как правило, в месте выполнения работником работы либо перечисляется на счёт работника в банке на условиях, определённых коллективным или трудовым договором.

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

Сроки расчёта при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в вышеуказанный срок вы платить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

Оплата времени простоя

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

Важно! О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ). Иногда работодатели, не желая оплачивать время простоя, просят работников написать заявления о предоставлении, так называемых «административных отпусков». Но в силу ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения зарплаты может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим, важным для работника причинам.

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законодательством.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Частью 6 статьи 5.27 КоАП РФ установлено, что невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

В соответствии с частью 7 статьи 5.27 КоАП РФ совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Уголовная ответственность предусмотрена статьёй 145.1 Уголовного кодекса РФ.

Так, согласно части 1 указанной статьи частичная невыплата свыше трёх месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат,

совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо лишением свободы на срок до одного года.

Согласно части 2 статьи 145.1 УК РФ полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трёх лет либо лишением свободы на срок до трёх лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового.

Деяния, предусмотренные частями первой или второй статьи 145.1 УК РФ, если они повлекли тяжкие последствия, наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трёх лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

При этом, под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

Куда можно обратиться в случае нарушения права на оплату труда?

- в Государственную инспекцию труда в Ленинградской области. Адрес: 192012, Санкт-Петербург, пр-т Обуховской обороны, д. 112, корп. 2, лит. И. Телефон: 8-812- 612-70-34.. Адрес электронной почты: gitlo@mail.ru

- в прокуратуру г. Сосновый Бор Ленинградской области. Адрес: 188540, Ленинградская область, г. Сосновый Бор, ул. Пионерская, д. 6. Тел. 881369-22889.

- в Сосновоборский межрайонный следственный отдел Следственного управления Следственного комитета России по Ленинградской области. Адрес: Ленинградская область, г. Сосновый Бор, ул. Молодежная, д. 26а. Тел. 881369-22038.

- в суд по месту жительства или работы.

Прокуратура г. Сосновый Бор Ленинградской области