

Светлана Рахманова

Зарплата от А до Я. Юридические аспекты



Светлана Рахманова

**Зарплата от А до Я.
Юридические аспекты**

«Научная книга»

2009

Рахманова С. Ю.

Зарплата от А до Я. Юридические аспекты / С. Ю. Рахманова —
«Научная книга», 2009

«Каждый имеет право... на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы». «Принудительный труд запрещен» (ст. 37 Конституции РФ).

© Рахманова С. Ю., 2009

© Научная книга, 2009

Содержание

1. Нормативное регулирование оплаты труда	6
Конец ознакомительного фрагмента.	17

Светлана Рахманова

Зарплата от А до Я. Юридические аспекты

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

1. Нормативное регулирование оплаты труда

«Каждый имеет право... на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы». «Принудительный труд запрещен» (ст. 37 Конституции РФ).

Регулирование трудовых отношений, в том числе отношений в сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов: Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Основными документами, которыми следует руководствоваться в вопросах оплаты труда на практике, являются:

1) Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г.) (далее – ТК РФ);

2) Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изм. и доп. от 29 апреля, 26 ноября 2002 г., 1 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.);

3) постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. № 213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Отдельные вопросы оплаты труда регулируются Положением об условиях работы по совместительству (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 9 марта 1989 г. № 81/604-К-3/6-84 с изменениями от 15 августа 1990 г., 25 ноября 1993 г.); постановлением Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» (в ред. от 17 августа 1989 г.); Разъяснением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 декабря 1965 г. № 30/3 «О порядке оплаты временного замещения» (в ред. от 11 декабря 1986 г.).

Среди федеральных законов в сфере труда основополагающее место отводится Трудовому кодексу РФ, который введен в действие с 1 февраля 2002 г. ТК РФ имеет бесспорный приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. Все иные нормативные правовые акты (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и т. д.) не должны противоречить ТК РФ. В случае возникновения противоречий применяются нормы ТК РФ. Ряд документов советского периода (например, указанные выше) продолжает действовать и сегодня, однако только в части, не противоречащей ТК РФ. Соответствующая норма содержится в ст. 423 ТК РФ.

Вопросы оплаты труда регулируются в организации следующими документами:

1) локальными нормативными актами;

2) коллективными договорами или соглашениями;

3) трудовыми договорами (ст. 135 ТК РФ).

Локальный нормативный акт – это документ, содержащий нормы трудового права, разрабатываемый работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и действующий внутри организации. Он принимается работодателем самостоятельно, а в случаях, установленных законодательством (или коллективным договором), – с учетом мнения представительного органа работников.

Локальными нормативными актами могут быть правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда работников, положение о премировании (материальном стимулировании) и иные подобные документы.

Статья 372 ТК РФ предусматривает порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, работодатель обязан учесть мнение выборного профсоюзного органа данной организации. В этом случае работодатель должен направить в выборный профсоюзный орган проект локального нормативного акта и обоснование по нему.

Профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Если профсоюзный орган не имеет возражений по представленному проекту, то локальный нормативный акт принимается.

Если профсоюзный орган не согласен с проектом локального нормативного акта либо вносит предложения по его совершенствованию, то работодатель может в этом случае:

1) согласиться с мнением профсоюза (т. е. переделать проект);

2) в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия оформляется протокол разногласий, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт по своему проекту. Однако при этом профсоюзный орган имеет право обжаловать акт в государственную инспекцию труда или в суд либо начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа в течение одного месяца со дня получения жалобы обязана провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

В организациях, где отсутствует выборный профсоюзный орган, локальный нормативный акт следует принимать с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок учета мнения представительного органа в ТК РФ не установлен, и, следовательно, работодатель вправе определять такой порядок самостоятельно.

Согласно положениям ст. 31 ТК РФ при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов иному представителю. Из этого можно сделать вывод, что создание представительного органа – это право, а не обязанность работников. На работодателя же возлагается только обязанность создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников (ст. 32 ТК РФ).

Таким образом, если представительный орган не создан, то работодатель вправе принимать локальные нормативные акты самостоятельно.

Обратите внимание. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Иначе говоря, работодатель не может установить в правилах внутреннего трудового распорядка продолжительность рабочего времени 50 ч в неделю или оплату труда в полном объеме в денежной форме. Такие вопросы уже законодательно урегулированы и не оставляют «свободы действий», а требуют четкого подчинения. Другое дело, когда ТК РФ устанавливает диспози-

тивные нормы, например предоставляет работодателям возможность самостоятельно определять системы премирования, доплат, надбавок, иных выплат в пользу работника. Но и здесь не следует забывать про те ограничения, которые установлены законом. Например, сверхурочная работа оплачивается согласно ст. 152 ТК РФ за первые 2 ч работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Вопросы оплаты труда содержатся и в коллективных договорах.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

В коллективный договор в числе иных включаются такие вопросы, как:

- 1) формы, системы и размеры оплаты труда;
- 2) выплата пособий, компенсаций;
- 3) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором.

Уровень прав и гарантий, предусматриваемых коллективным договором, как правило, выше минимальных трудовых стандартов, установленных ТК РФ, иными актами трудового законодательства. Льготы и преимущества, более благоприятные по сравнению с установленными законами условия труда, предусматриваются в коллективных договорах исходя из финансово-экономического положения работодателя.

Важно помнить, что коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться.

В настоящее время коллективный договор не является обязательным документом в организации. Объясняется это тем, что ТК РФ предоставил работникам и работодателю равное право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров. И если ни та ни другая сторона инициативы не проявляют, не возникает и обязанности по разработке и заключению коллективного договора.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по ряду вопросов, в том числе и по оплате труда.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне (например, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002–2004 гг.).

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей).

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Срок действия соглашения не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Соглашение распространяется также на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Причем прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

В тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений установлены также Законом РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с изм. и доп. от 29 июня 2004 г.).

Условия оплаты труда в трудовом договоре. В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является главным документом, определяющим порядок оплаты труда работников. Причем из смысла ст. 57 ТК РФ следует, что условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с ТК РФ, коллективным договором, соглашениями и иными нормативными актами.

Трудовой договор имеет немаловажное значение для организации как налогоплательщика.

Так, согласно Методическим рекомендациям по применению гл. 25 «Налог на прибыль организаций» ч. 2 Налогового кодекса РФ (утв. Приказом МНС России от 20 декабря 2002 г. № БГ-3-02/729) расходы на оплату труда должны учитываться для целей налогообложения прибыли только в том случае, если нормы коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка организации, положений о премировании и (или) других локальных нормативных актов, принятых организацией отражены в конкретном трудовом договоре, заключаемом между работодателем и работником.

При этом в трудовом договоре допускаются (кроме существенных условий трудового договора) ссылки на нормы коллективного договора, правила внутреннего трудового распорядка организации, положения о премировании и (или) других локальных нормативных актов без конкретной их расшифровки в трудовом договоре. В этом случае будет считаться, что указанные локальные нормативные акты будут распространяться на конкретного работника.

Соответственно, если в трудовой договор, заключенный с конкретным работником, не включены те или иные начисления, предусмотренные в упомянутых коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах, либо на них нет ссылок, то такие начисления не могут быть приняты для целей налогообложения прибыли.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда являются существенными условиями трудового договора и должны включать размер тарифной ставки или должностного оклада работника; доплаты, надбавки, поощрительные выплаты. Кроме того, в трудовом договоре следует указать порядок оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и праздничные дни и др.), определить место и сроки выплаты заработной платы; отразить форму оплаты труда – в денежной форме или в сочетании денежной и неденежной форм.

Причем если какие-то условия оплаты труда являются общеустановленными для всей организации или большинства работников (например, порядок поощрения), то они, как правило, закрепляются в коллективном договоре или другом локальном нормативном акте – Положении об оплате труда, Положении о премировании и др.

В этом случае в трудовом договоре достаточно сделать ссылку на такой документ.

Изменение условий оплаты труда. Как было указано выше, условия оплаты труда относятся к существенным условиям трудового договора. Поэтому при необходимости внесения изменений в условия оплаты труда следует руководствоваться ст. 73 ТК РФ. Согласно данной статье по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовых функций. Следовательно, работник продолжает работать в той же должности, по той же специальности, квалификации, но с изменением других существенных условий договора, в частности системы и размера оплаты труда. При этом работодатель обязан уведомить работника о предстоящем изменении условий оплаты труда не позднее чем за два месяца до введения таких изменений, если иное не установлено ТК РФ или федеральным законом, и только в письменной форме.

При отказе работника продолжать работу в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора).

Согласно ст. 72 ТК РФ изменением существенных условий трудового договора является перевод работника на другую постоянную работу.

Поэтому в качестве перевода на другую работу может рассматриваться изменение условий оплаты труда, а именно снижение тарифных ставок, окладов, уменьшение количества предоставляемых льгот и т. п.

Для изменения условий оплаты труда необходимо письменное согласие работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Изменение условий оплаты труда оформляется путем внесения изменений в ранее заключенный письменный трудовой договор, а также изданием приказа (распоряжения) работодателя.

Соглашение об изменении условий трудового договора является неотъемлемой частью данного договора.

В соответствии с Конституцией РФ нормы международного права являются составной частью правовой системы Российской Федерации, т. е. также «участвуют» в регулировании трудовых отношений. Так, например, в Российской Федерации действует Конвенция относительно защиты заработной платы от 1 июля 1949 г. № 95 (в ред. от 1 сентября 2001 г.), принятая Генеральной Конвенцией Международной Организации Труда. Причем, если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Прежде всего следует отметить, что действующее трудовое законодательство под термином «оплата труда» понимает не просто размер заработной платы, установленный работнику, а всю систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ).

При этом существует ряд правил, соблюдение которых государство гарантирует всем работникам без исключения независимо от того, в организации какой формы собственности они работают. Следовательно, эти правила обязательны для всех работодателей.

Статьей 130 ТК РФ в систему государственных гарантий включены:

- 1) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 2) величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;
- 3) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 4) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- 5) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- 6) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- 7) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- 8) ответственность работодателя за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- 9) сроки и очередность выплаты заработной платы.

Особого внимания, на наш взгляд, заслуживают требования, касающиеся минимального размера оплаты труда и периодичности выплаты заработной платы.

Соблюдение минимального размера оплаты труда (минимального размера тарифной ставки для организаций с бюджетным финансированием). Согласно ст. 133

ТК РФ «Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда». При этом минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ)) определяется как гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Иными словами, МРОТ определяет минимальный размер тарифной ставки первого разряда в бюджетных организациях, применяющих Единую тарифную сетку, и минимальный размер оклада в иных организациях. Последними изменениями от 29 декабря 2004 г. в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2005 г. МРОТ установлен в размере 720 руб. (с 1 сентября 2005 г. размер МРОТ будет составлять 800 руб.).

При этом МРОТ, установленный федеральным законом, обеспечивается в бюджетных учреждениях за счет средств соответствующего бюджета (федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов); в других организациях – за счет собственных средств.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

Согласно ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Непосредственно ТК РФ порядок такой индексации не установлен.

Коммерческая организация самостоятельно определяет механизм такой индексации путем закрепления его в одном из названных документов и, соответственно, руководствуется им в дальнейшем.

Какая-либо ответственность для работодателя за нарушение данной гарантии не предусмотрена.

Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя. В соответствии со ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работников могут производиться только в случаях, непосредственно предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В зависимости от оснований можно выделить три вида удержаний:

1) обязательные (например, алименты, удерживаемые на основании исполнительного листа);

2) удержания по инициативе работодателя (за причиненный работодателю материальный ущерб; неотработанный аванс, выданный в счет причитающейся заработной платы, и др.);

3) удержания, производимые по согласованию между работником и работодателем (кредиты, ссуды, займы; профсоюзные взносы и др.).

Подробно данный вопрос будет рассмотрен ниже.

Ограничение оплаты труда в натуральной форме. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам РФ. И здесь вступает в силу еще одна из государственных гарантий по оплате труда, в частности ограничение оплаты труда в натуральной форме. *Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.*

Согласно постановлению Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» **выплата заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:**

1) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 ТК РФ не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

2) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 % от общей суммы заработной платы;

3) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

4) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу. Не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

5) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т. е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности осуществляется в соответствии с федеральными законами. В соответствии со ст. 64 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ) (с изм. и доп. от 30 декабря 2004 г.) работники являются кредиторами второй очереди по отношению к работодателю-банкроту.

Задолженность работникам по выплате выходных пособий и оплате труда погашается после производства расчетов с гражданами, перед которыми ликвидируемая организация несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью.

Удовлетворение задолженности по заработной плате, возникшей после принятия арбитражным судом заявления о признании организации банкротом, и по оплате труда работников должника, начисленной за период конкурсного производства, регулируется также ст. 134 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп. от 31 декабря 2004 г.).

Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда. Единой централизованной системой государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (в том числе и по вопросам оплаты труда), является Федеральная инспекция труда (ст. 354 ТК РФ).

Порядку осуществления такого контроля посвящена гл. 57 ТК РФ.

Государственные инспектора труда вправе inspectировать любые организации на всей территории Российской Федерации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Обратите внимание на ряд моментов, которые могут оказаться полезными в случае проведения проверки.

1. Мероприятия по контролю проводятся на основании распоряжений (приказов) органов государственного контроля (надзора).

Распоряжение (приказ) о проведении мероприятия по контролю либо его заверенная печатью копия предъявляется должностным лицом, осуществляющим мероприятие по кон-

тролю, руководителю или иному должностному лицу юридического лица либо индивидуальному предпринимателю одновременно со служебным удостоверением.

Мероприятие по контролю может проводиться только тем должностным лицом (лицами), которое указано в распоряжении (приказе) о проведении мероприятия по контролю.

2. Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать одного месяца.

В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения специальных исследований (испытаний), экспертиз со значительным объемом мероприятий по контролю, на основании мотивированного предложения должностного лица, осуществляющего мероприятие по контролю, руководителем органа государственного контроля (надзора) или его заместителем срок проведения мероприятия по контролю может быть продлен, но не более чем на один месяц.

3. В отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя каждым органом государственного контроля (надзора) плановое мероприятие по контролю может быть проведено не более одного раза в два года.

4. При проведении мероприятий по контролю должностные лица органов государственного контроля (надзора) не вправе:

а) проверять выполнение обязательных требований, не относящихся к компетенции органа государственного контроля (надзора), от имени которого действуют должностные лица;

б) осуществлять плановые проверки в случае отсутствия при проведении мероприятий по контролю должностных лиц или работников, проверяемых юридических лиц или индивидуальных предпринимателей либо их представителей;

в) требовать представление документов, информации, образцов (проб) продукции, если они не являются объектами мероприятий по контролю и не относятся к предмету проверки, а также изымать оригиналы документов, относящихся к предмету проверки;

г) требовать образцы (пробы) продукции для проведения их исследований (испытаний), экспертизы без оформления акта об отборе образцов (проб) продукции в установленной форме и в количестве, превышающем нормы, установленные государственными стандартами или иными нормативными документами;

д) распространять информацию, составляющую охраняемую законом тайну или полученную в результате проведения мероприятий по контролю, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

е) превышать установленные сроки проведения мероприятий по контролю.

5. Статьей 357 ТК РФ государственным инспекторам труда предоставлены следующие права:

1) беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать организации в целях проведения инспекции;

2) запрашивать у работодателей и их представителей и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

3) изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

4) предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

5) привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении законодательства, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве

делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд.

6. Решение, выданное государственным инспектором труда, может быть обжаловано работодателем соответствующему руководителю по подчиненности, Главному (государственному) инспектору труда РФ. Если решение по жалобе принято Главным государственным инспектором труда РФ и жалоба оставлена без удовлетворения, то решение может быть обжаловано в судебном порядке.

В суд можно обратиться и непосредственно, без подачи жалобы в порядке подчиненности.

Ответственность работодателей. Действующее законодательство предусматривает:

1) *материальную ответственность* работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ);

2) *административную ответственность* работодателя за нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изм. и доп. от 9 мая 2005 г.);

3) *уголовную ответственность* работодателя за невыплату заработной платы, пособий и иных выплат (ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ (далее – УК РФ) от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (с изм. и доп. от 28 декабря 2004 г.).

Статьей 236 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. В частности, работодатель обязан выплатить эти суммы с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ. Проценты начисляются от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Следует отметить, что конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным договором или непосредственно трудовым договором.

Обратите внимание. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее в неполном размере расцениваются ТК РФ как принудительный труд. И в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, письменно известив работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением некоторых случаев, предусмотренных ст. 142 ТК РФ:

1) в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

2) в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

3) государственными служащими;

4) в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

5) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Причем согласно упомянутому выше постановлению Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной

платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой. При этом работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

Часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ устанавливает административную ответственность за нарушение законодательства о труде в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 500 до 5000 руб. В частности, одним из оснований для привлечения работодателя к административной ответственности по указанной статье КоАП РФ является несоблюдение требований законодательства о МРОТ.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.