

Оплата труда: государственные гарантии

Каждый гражданин имеет право на вознаграждение за труд и не ниже установленного законом минимального размера (Конституция Российской Федерации, часть 3 ст. 37).

Основные гарантии оплаты труда (ст. 130 Трудового кодекса РФ).

Размер минимальной оплаты труда (МРОТ)

Размер этот в связи с изменениями, внесенными в закон «О минимальном размере оплаты труда» от 1 июня 2011 года, составляет 4 611 рублей.

В ряде субъектов Российской Федерации есть и региональный МРОТ. Устанавливается он соглашением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (действие его не распространяется на сотрудников организаций, финансируемых из федерального бюджета). Текст соглашения публикуется в региональной печати с предложением к работодателям присоединиться к нему.

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня опубликования предложения не представят в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Федерации мотивированный отказ, соглашение считается распространенным на всех работодателей и подлежит обязательному исполнению.

В качестве примера приведем соглашение о минимальной заработной плате в Москве на 2011 год, согласно которому размер минимальной зар-

ботной платы с 1 сентября 2011 года составляет 10900 рублей.

Размер минимальной заработной платы включает в себя:

- минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством России, включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе;

- доплаты, надбавки, премии и другие выплаты.

Не включаются в МРОТ выплаты:

- за работу во вредных условиях (ст. 147 ТК РФ);

- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (ст. 151);

- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153).

Частью 3 ст. 133 ТК РФ установлено, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже МРОТ. Таким образом, допускается установление окладов (тарифных ставок) в размере меньше МРОТ, но при этом зарплата, включающая в себя все ее элементы, не должна быть ниже.

Если заключен трудовой договор на условиях неполного рабочего дня, недели, месяца (например, с совместителем) то оплата труда должна быть не ниже МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени (письмо ФНС РФ от 31 августа 2010 года № ШС-37-3/10304).

Сокращенная рабочая неделя является полной нормой рабочего времени и не должна оплачиваться ниже федерального или регионального МРОТ. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ) для работников:

- в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

Возможны иные выплаты (оплата обучения, питания, проезда, коммунальных услуг). Они не относятся к оплате труда.

На работников, состоящих в трудовых отношениях с федеральными учреждениями (иными организациями, финансируемыми из федерального бюджета), действие регионального соглашения о минимальной заработной плате не распространяется – часть 2 ст. 133.1 ТК РФ.

Повышение заработной платы

Это, прежде всего, индексация зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Бюджетные организации производят ее в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглаше-

ниями, локальными нормативными актами.

Индексации подлежат и всевозможные выплаты. Например, задержанная зарплата. По причине инфляционного ее обесценивания (часть 3 пункта 55 постановления пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2).

Законодательно механизм индексации не установлен. Обычно это – повышение тарифных ставок (должностных окладов).

Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания эти производятся (137 ТК РФ) с целью:

- возмещения (по письменному согласию работника) неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы;
- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок.

Если сотрудник уволился, остается одно: обращение в суд.

Следующее положение: удержание излишне выплаченных сумм в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении им норм труда или простое (временной приостановке работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера).

Согласно ст.ст. 155, 157 ТК РФ невыполнение норм труда или простой возможны в следующих случаях:

- по вине работника;
- по вине работодателя;

- по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

Оплата времени простоя или в случае невыполнения работником норм труда производится в зависимости от наличия вины работника или работодателя. В данном случае удержание возможно, если невыполнение норм труда или простой произошли по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя, а впоследствии была установлена вина работника. Вина его может быть доказана комиссией по трудовым спорам или судом.

На основании ст. 137 ТК РФ работодатель вправе удержать из заработной платы работника, начисленной при увольнении, и задолженности за неотработанные дни отпуска, который был предоставлен авансом.

Рабочий год может не совпадать с календарным. Так, рабочий год работника, принятого в организацию 1 октября 2011 года, истекает 30 сентября 2012 года. В течение этого времени ему должен быть предоставлен оплачиваемый отпуск. Если его увольнение оформлено до окончания рабочего года, за который он уже использовал оплачиваемый и (или) дополнительный отпуск, то работодатель вправе удержать часть суммы предоставленного авансом отпуска.

Удержание при увольнении работника не производится по следующим основаниям:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (пункт 1 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- отказа работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо отсутствием у работодателя соответ-

ствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

- смены собственника;

- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- призыва работника на военную службу или направления его на альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части 1 статьи 83 ТК РФ);

- признания работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 части 1 статьи 83 ТК РФ);

- восстановления на работе по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 части 1 ст. 83 ТК РФ);

- смерти работника либо работодателя (пункт 6 части 1 ст. 83 ТК РФ);

- чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства).

К нормам иных федеральных законов, устанавливающих удержания из заработной платы, относятся:

- Налоговый кодекс Российской Федерации (ст. 226);

- Федеральный закон «Об исполнительном производстве» (удержание алиментов) – ст. 109;

- Уголовно-исполнительного кодекса, ст. 107. (удержания из заработной платы и иных доходов осужденных к лишению свободы);

Общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%. Но в отдельных случаях может составлять 50%:

- при удержании НДФЛ (ст. 226 НК РФ);

- при удержании из заработной платы и иных доходов осужденных к лишению свободы (ст. 107 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации);

- при исполнении исполнительного документа (ст. 99 Федерального закона № 229).

Согласно ст. 138 ТК РФ при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы. Тем не менее, в отдельных случаях законодательством допускается удержание по одному или нескольким основаниям до 70%:

- при отбывании исправительных работ;

- взыскания алиментов на несовершеннолетних детей;

- возмещения вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;

- возмещения ущерба, причиненного преступлением.

- возмещения вреда, причиненного здоровью другого лица;

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 101 Федерального закона № 229-ФЗ):

- денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью;

- денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда в связи со смертью кормильца;

- компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде, в связи:

- со служебной командировкой, переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;

- с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;

- с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;

- суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, выплачиваемой работодателями своим работникам или членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста 16 лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения.

Также следует помнить, что по алиментным обязательствам в отношении несовершеннолетних детей, а также по обязательствам о возмещении вреда в связи со смертью кормильца допускается обращение взыскания на денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью.

Зарплата в натуральной форме

Если в организации введена натуральная форма оплаты труда, то прежде всего необходимо следовать требованиям международной конвенции об охране заработной платы, заключенной в Женеве 1 июля 1949 года и ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961.

Это – добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением на выплату заработной платы в неденежной форме. Трудовой кодекс это не исключает (ст. 131).

Ограничения составляют бонусы, купоны в форме долговых обязательств,

расписки, спиртные напитки, наркотические, токсические, ядовитые и вредные вещества, оружие, боеприпасы и другие предметы, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот. Продукция (не денежная зарплата) должна быть оценена в разумной цене.

Доля заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме, не должна превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ). При этом совокупный месячный заработок работника исчисляется с учетом надбавок, премий за исключением пособий по временной нетрудоспособности и отпускных. Если работник соглашается полностью получать заработную плату в натуральном виде, то его желание должно быть удовлетворено.

• **Если работодатель прекратил свою деятельность**

Федеральным законом от 26.10.2002 о несостоятельности (банкротстве) предприятий предусмотрено, что в первую очередь производятся расчеты по требованиям работников за причинение им вреда жизни или здоровью; во вторую очередь – по выплате выходных пособий и оплате труда.

Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» устанавливает, что в случае банкротства предприятия или его ликвидации рабочие пользуются положением привилегированных кредиторов. То есть заработная плата подлежит выплате полностью.

• **Надзор за соблюдением трудового законодательства**

Государственный надзор и контроль за полной и своевременной

выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате осуществляют органы Федеральной инспекции труда. Внутриведомственный контроль производят федеральные органы исполнительной власти, органы власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления. Государственный надзор за точным и единообразным исполнением законов и иных нормативных правовых актов осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом (статья 353 ТК РФ). Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства признано также за профсоюзами (статья 370 ТК РФ).

• **Ответственность работодателей**

Основным нарушением работодателей является задержка выплаты заработной платы. По этой причине они могут быть привлечены к дисциплинарной (ст. 195, 362, 419 ТК РФ), административной (ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовной (ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации) ответственности.

• **Сроки и очередность выплаты заработной платы**

Правило ст. 136 ТК РФ является обязательным, поэтому ни заявления работников, написанные по просьбе работодателя, о выплате заработной платы один раз в месяц, ни подобные условия, внесенные в трудовые договоры, не дают работодателю права для нарушения трудового законодательства.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им

работы либо перечисляется на указанный им счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором (часть 3 ст. 136 ТК РФ).

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором.

При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм (в том числе заработной платы за отработанный период) производится в тот же день. Если работник в этот день не работал, выплаты производятся не позднее следующего дня.

В. Семенихин,
руководитель «Экспертбюро»