

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), 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. Право каждого работника на своевременное получение заработной платы закреплено в статье 2 ТК РФ. Одним из основных принципов регулирования трудовых отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Нарушение своевременности выплаты заработной платы — это правонарушение против интересов работающих. Под невыплатой понимается как задержка в выплате заработной платы по причинам, которые не зависят от работодателя, так и прямой умысел работодателя на оставление работника без заработной платы под различными предлогами.

В соответствии со статьей 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии со статьей 140 ТК РФ 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 расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Невыплата работодателем заработной платы в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором является нарушением действующего трудового законодательства.

Важно отметить, что закон не освобождает работодателя от обязанности выплаты работнику заработной платы даже в том случае, если из-за финансовых трудностей работа организации временно приостановлена. Проверки соблюдения своевременности выплаты заработной платы на постоянной основе проводятся Инспекцией по труду и органами прокуратуры.

Задержка выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда

влекут за собой материальную, административную и уголовную ответственность.

Способы защиты трудовых прав на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы

В соответствии с трудовым законодательством размер заработной платы определяется трудовым договором, но не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом.

Заработная плата должна выплачиваться работнику не реже чем 1 раз в 15 дней.

При нарушении права на выплату заработной платы работник имеет право: При задержке выплаты на срок более 15 дней приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ) за исключением оснований, указанных в данной статье. В этот период работник может отсутствовать на рабочем месте и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности выплатить задержанную заработную плату.

Требовать выплаты задолженности с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Требовать возмещения морального вреда в размере, определенном соглашением сторон трудового договора, а при наличии спора – в размере, установленном судом.

При наличии спора о размере задолженности по заработной плате обратиться за его разрешением в районный суд по месту нахождения работодателя, а если размер задолженности не превышает 50 тыс. руб., то к мировому судье. Срок на обращение за судебной защитой составляет 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть 1 статьи 392 ТК РФ). При пропуске срока по уважительной причине он может быть восстановлен судом.

Уважительность причин пропуска срока для обращения в суд является оценочным понятием, данный вопрос рассматривается судом в каждом конкретном случае индивидуально. В качестве примера причин пропуска срока, которые могут быть признаны судом заслуживающими внимания, может выступать болезнь гражданина, не позволившая ему своевременно обратиться за судебной защитой, нахождение в стационаре по уходу за малолетним ребенком и т.п.

Работники освобождены от уплаты госпошлины по трудовым спорам. Если работодатель отказывается в выдаче документа, необходимого для обращения за судебной защитой, можно заявить ходатайство суду о его истребовании, изложив причину, по которой документ не может быть представлен заявителем.

При приеме на работу требуйте заключения трудового договора (контракта) с

внесением записи в трудовую книжку. Второй экземпляр трудового договора в обязательном порядке необходимо оставлять себе.

2.

С 1 сентября 2024 года в расчет оплаты сверхурочной работы в обязательном порядке войдут премии и другие выплаты. Первые два часа работы будут оплачиваться не менее чем в полуторном размере, а последующие – не менее чем в двойном. При этом у работника сохранится право на компенсацию сверхурочной работы дополнительным временем отдыха.

Сейчас статья 152 Трудового кодекса РФ допускает, что при расчете платы за сверхурочный труд работодатели могут считать только тарифную ставку или оклад без компенсационных или стимулирующих выплат. (Федеральный закон от 22 апреля 2024 г. № 91-ФЗ "О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации", постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 г. № 35-П).