



ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО ЗАРПЛАТЕ

Куда жаловаться,
если перестали вовремя платить
Как потребовать ежегодную индексацию
Что делать, если зарплата ниже МРОТ
Образцы важных заявлений
и ответы на главные вопросы

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО ЗАРПЛАТЕ

Куда жаловаться,
если перестали вовремя платить
Как потребовать ежегодную индексацию
Что делать, если зарплата ниже МРОТ
Образцы важных заявлений
и ответы на главные вопросы

СОДЕРЖАНИЕ

ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА.....	4
КАК ПРОВЕРИТЬ, ЗА ЧТО НАЧИСЛИЛИ ИЛИ УДЕРЖАЛИ.....	6
СПОСОБЫ ПОЛУЧЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	9
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЗАДЕРЖКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	11
РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕСВОЕВРЕМЕННУЮ ВЫПЛАТУ.....	13
ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ПЕРЕСТАЛИ ВОВРЕМЯ ПЛАТИТЬ.....	14
СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ЗАРПЛАТЫ: В КАКИХ СЛУЧАЯХ ЗАКОННО.....	21
ЗАРПЛАТА НИЖЕ МРОТ: В КАКИХ СЛУЧАЯХ ЗАКОННО.....	23
ЕЖЕГОДНАЯ ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРПЛАТЫ: КАК ПОТРЕБОВАТЬ.....	25
КАКИЕ ВЫПЛАТЫ ПОЛОЖЕНЫ ПРИ СОКРАЩЕНИИ.....	27
ОТВЕТЫ НА ГЛАВНЫЕ ВОПРОСЫ.....	29
<i>Если зарплата ниже МРОТ</i>	
<i>Как оплачивается день диспансеризации</i>	
<i>Сколько заплатят, если заменяю сотрудника с меньшей зарплатой</i>	
<i>Если не платят сверхурочные и «северные» надбавки</i>	
ОБРАЗЦЫ ВАЖНЫХ ЗАЯВЛЕНИЙ	
<i>Жалоба на невыплату работодателю.....</i>	<i>33</i>
<i>Жалоба на невыплату в Трудовую инспекцию.....</i>	<i>34</i>
<i>Заявление на повышение зарплаты до уровня МРОТ.....</i>	<i>36</i>



Задерживают зарплату. Перестали платить совсем. Сократили без выходного пособия.

По состоянию на июль 2021 года задолженность работодателей перед россиянами составила 1 млрд 510 млн рублей.

И это только долг перед работающими сотрудниками!

А сколько неучтенных случаев, трудоустройств без договора с последующим увольнением без расчета? Экономии на сверхурочных, невыплат районных коэффициентов?

Кормят «завтраками» или указывают на дверь.

Не каждый знает, как защитить свои трудовые права. Как добиться компенсации после увольнения, истребовать многомиллионную задолженность или принудить начальника восстановить на рабочем месте.

В «копилке» Центров защиты прав граждан – сотни примеров, как работодатели игнорируют прямую обязанность рассчитываться за труд. И тысячи – по восстановлению трудовых прав.



За семь лет работы Центры защиты прав граждан добились выплаты задолженностей по заработной плате для россиян на общую сумму 1 млрд 794 млн 657 тысяч рублей.

В этой инструкции мы расскажем о правилах выплаты заработной платы, доплатах и стимулирующих, положенных по закону разным категориям трудоустроенных граждан.

А также дадим механизм защиты тем, кому регулярно задерживают или перестали платить зарплату.

ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 129). в понятие «зарплата» входят:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты (*доплаты и надбавки*);
- стимулирующие выплаты (*премии и иные поощрительные выплаты*).

Зарплата устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у данного работодателя систе-

мой оплаты труда (сдельной, повременной, смешанной) и максимальным размером не ограничивается.

Компенсационные выплаты, включаемые в состав заработной платы:

- за работу в особых климатических условиях;
- за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- за использование в работе работником своего инструмента, механизма;
- за работу с вредными или опасными условиями труда;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и т. п.);
- другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, указанные в ст. 165 ТК РФ, которые производятся:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

■ в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) при увольнении работника.

Стимулирующие выплаты:

■ доплаты и надбавки стимулирующего характера (за выслугу лет, за ученую степень и т. п.);

■ премии (за выполнение конкретной работы, по итогам отчетного периода и т. п.);

■ иные поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (за отказ от курения, за экономию расходующихся материалов и т. п.).

КАК ПРОВЕРИТЬ, ЗА ЧТО НАЧИСЛИЛИ ИЛИ УДЕРЖАЛИ

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения работы. При выплате заработной платы работник должен получать расчетный листок, который должен содержать информацию:

1) **о составных частях заработной платы**, причитающейся ему за соответствующий период.

2) **о размерах иных сумм, начисленных работнику.**

К иным суммам относятся в том числе денежная компенсация за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат.

3) **о размерах и основаниях произведенных удержаний.**



Размер удержаний не может превышать в каждую выплату заработной платы 20%, в установленных федеральным законом случаях – 50% (ст. 138 Трудового кодекса РФ), а в исключительных случаях – 70%.

К исключительным случаям относятся удержания:

- ☐ при отбывании исправительных работ;
- ☐ при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- ☐ при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;
- ☐ при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- ☐ при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Условия оплаты труда, установленные коллективным договором, трудовым договором или локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством. В отношении работников обособленного структурного подразделения действует норма о минимальном размере заработной платы, установленная на территории того субъекта Федерации, где это структурное подразделение расположено.

СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Трудовой кодекс (ч. 6 ст. 136) устанавливает, что выплата заработной платы должна производиться **не реже чем раз в полмесяца**.

При этом дни выплаты должны быть четко определены внутренними нормативными актами работодателя или трудовым договором.

Даже если работник напишет заявление о том, что желает получать зарплату только 1 раз в месяц, работодатель будет вынужден ему отказать.

А вот платить зарплату чаще чем два раза в месяц разрешается.

На этот счет есть *Письмо Минтруда России от 28.11.2016 №14-1/В-1180*.

Выплаты необязательно должны приходиться на один календарный месяц: важно, чтобы промежуток между выплатами не превышал 15 календарных дней.

В случае попадания дня выплаты на выходной или нерабочий праздничный день, выплата должна быть произведена работодателем накануне этого дня.

За нарушение Трудового кодекса работодателю грозит штраф (ст. 5.27 КоАП РФ):

- для должностных лиц – от 1 до 5 тысяч рублей;
- для ИП – от 1 до 5 тысяч рублей;
- для юридических лиц – от 30 до 50 тысяч рублей.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Заработная плата должна выплачиваться не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который начислена.

Конкретные даты устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Расчет при увольнении должен быть выплачен в день увольнения работника.

СПОСОБЫ ПОЛУЧЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата может начисляться наличными, безналичным переводом на банковскую карту и даже в неденежной форме.

НАЛИЧНЫЙ РАСЧЕТ

Выплата заработной платы может производиться в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В случаях, предусмотренных законодательством о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы допустима в иностранной валюте.

БЕЗНАЛИЧНЫЙ ПЕРЕВОД НА БАНКОВСКУЮ КАРТУ

В настоящее время это наиболее распространенный способ получения зарплаты. Организация заключает договор с банком на выпуск и обслуживание зарплатных карт для своих сотрудников.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Работодатель вправе перечислять заработную плату на карту сотруднику только с его согласия по его письменному заявлению. Работодатель не имеет права «привязать» своих сотрудников к конкретному банку. Работник в любое время вправе изменить банк, в который ему переводится заработная плата, а также вообще отказаться получать деньги безналичным способом. Для этого необходимо подать работодателю письменное заявление не позднее чем за 15 календарных дней до окончания периода, за который зарплата накоплена.

В заявлении необходимо сообщить об изменении реквизитов для перевода заработной платы.

Даже при безналичном расчете работодатель обязан извещать сотрудника:

- ☐ о составных частях заработной платы;
- ☐ о размерах иных начисленных сумм (компенсации, надбавки);
- ☐ о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- ☐ об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

НЕДЕНЕЖНАЯ ФОРМА ВЫПЛАТ

Трудовой кодекс не запрещает получение заработной платы в неденежной форме. К примеру, в виде готовой продукции.

Однако такая форма оплаты возможна только с согласия работника и не может превышать 20% от заработка работника.

Запрещено выплачивать часть заработной платы в таких видах, как:

- боны и купоны;
- долговые расписки;
- спиртные напитки;
- наркотические вещества;
- ядовитые вещества;
- вредные и токсические вещества;
- оружие или боеприпасы;
- другие предметы, в отношении которых установлен запрет или ограничение на их свободный оборот.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЗАДЕРЖКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В законодательстве не установлено ни одной причины, по которой работодатель мог бы задержать выплату зарплаты.

Эту обязанность перед работником работодатель должен исполнить в любом случае.

Вместе с тем причины бывают разными. Это может быть не-расторопность бухгалтерии, кассовый разрыв (временная нехватка денег на счетах предприятия), техническая задержка перевода банком, банкротство организации или намеренные действия недобросовестного работодателя.

В зависимости от причин разнятся и ответственность работодателя.

Она может быть материальной, административной или уголовной. Административная и уголовная ответственность наступает, только если в нарушении сроков выплаты зарплаты виноват работодатель.

Административная ответственность

Предусмотрена ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ в виде:

- предупреждения или штрафа от 10 до 20 тысяч рублей – для должностных лиц;
- штрафа от 1 до 5 тысяч рублей – для ИП;
- штрафа от 30 до 50 тысяч рублей – для юридических лиц.

Если это правонарушение работодатель допускает повторно, то ответственность наступает по ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ. Наказание будет следующим:

- штраф от 20 до 30 тысяч рублей – для должностных лиц;
- штраф от 10 до 30 тысяч рублей – для индивидуальных предпринимателей;
- штраф от 50 до 100 тысяч рублей – для юридических лиц.

Следует отметить, что за повторное правонарушение в течение года нерадивый руководитель предприятия может быть дисквалифицирован на срок от 1 года до 3 лет.

Уголовная ответственность

Статья 145.1 УК РФ предусматривает наказание за длительную невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

Ответственность наступает, даже если не выплачена только часть денег.

В случае выявления задолженности по заработной плате свыше 2 месяцев и/или части заработной платы свыше 3 месяцев госинспектор труда обязан подготовить и направить материалы в следственные органы для решения вопроса о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности. Так, за неполную выплату заработной платы (то есть осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы) свыше 3 месяцев руководитель фирмы может быть лишен свободы на срок до 1 года.

А за полную невыплату заработной платы в течение 2 месяцев (в том числе и при выплате в эти 2 месяца заработной платы ниже МРОТ) руководитель фирмы может быть лишен свободы на срок до 3 лет.

Уголовное преследование предусмотрено лишь в тех случаях, если у организации есть деньги, а невыплата обусловлена корыстью или иной личной заинтересованностью руководителя.

Материальная ответственность

В отличие от административной и уголовной ответственности, материальную ответственность за задержку заработной платы работодатель несет независимо от своей вины.

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕСВОЕВРЕМЕННУЮ ВЫПЛАТУ

Согласно ст. 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или др. работодатель **обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации).**

Законом определен минимальный размер денежной компенсации. Он равен 1/150 ключевой ставки Банка России, действующей в периоды задержки выплат.

- *Размер компенсации может быть изменен только в сторону увеличения. Повышенный размер компенсации может быть установлен трудовым договором, локальным нормативным актом или коллективным договором.*

Компенсация начисляется со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно за каждый день задержки.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Для начисления компенсации от работника не требуется каких-либо дополнительных заявлений.

Рассчитать компенсацию и выплатить ее работодатель обязан одновременно с выплатой задержанных сумм.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Первый день начисления процентов – день, следующий за днем установленного срока выплаты, последний – день фактической выплаты.

При неполной выплате в установленный срок размер денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ПЕРЕСТАЛИ ВОВРЕМЯ ПЛАТИТЬ

Безусловно, все зависит от размера задолженности и срока невыплат. Можно попробовать урегулировать проблему бескон-

фликтно, обратившись письменно к работодателю. Подать жалобу в Государственную инспекцию труда (ГИТ) или напрямую направиться в прокуратуру или суд.

Механизм защиты своих трудовых прав таков:

1. Перечитайте трудовой (или коллективный договор), где конкретизированы даты выплаты заработной платы, установленные в организации. Возможно, прописаны повышенный размер денежной компенсации за задержку или иные условия, которые придется учесть при трудовом споре.
2. Рассчитайте срок задержки выплаты с учетом денежной компенсации за «просрочку».
3. Обратитесь к работодателю с жалобой на нарушение условий трудового договора в связи с растущей задолженностью по заработной плате.
4. Письменно уведомите работодателя о намерении приостановить работу до урегулирования вопроса по задолженности.
5. Приостановите работу.
6. Привлеките к восстановлению своих трудовых прав Комиссию по трудовым спорам, Трудовую инспекцию, прокуратуру или суд.

А теперь – подробнее о том, как жаловаться.

1. Письменное обращение к работодателю

Само по себе письменное обращение к работодателю может стать поводом для бесконфликтного решения возникшей проблемы.

С другой стороны, это может стать доказательством нарушения трудовых прав, если не удастся уладить дело миром. И потребуются вмешательство Трудовой инспекции или прокуратуры.

Обращение может быть написано в произвольной форме, однако рекомендуем зафиксировать в нем следующие обязательные моменты:

☐ В «шапке» жалобы укажите, кому она адресована (*название компании, должность и ФИО руководителя*);

☐ В данных отправителя – свои данные или данные группы лиц, если жалоба коллективная (*ФИО, занимаемая должность, адрес и номер телефона – ваши или нескольких работников, если обращение коллективное*);

☐ Подробно опишите допущенное руководством нарушение с упоминанием установленных договором дат выплаты зарплаты, периода допущенной задержки и размера задолженности;

☐ Попросите указать причину допущенной задолженности, сроки ее погашения и размер денежной компенсации за «просрочку»;

☐ Подпишите и поставьте дату;

☐ Сделайте два экземпляра жалобы. Второй экземпляр с пометкой о принятии оставьте у себя.

2. Письменное уведомление работодателя о приостановлении работы

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, **известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.**

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления ра-

боты, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности погасить задолженность.

Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях ВС РФ, других организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

3. Если переговоры с работодателем не увенчались успехом, обращаемся в Трудовую инспекцию

Поскольку за задержку работодателем зарплаты предусмотрена ответственность, исправить положение может своевременное обращение в государственную инспекцию труда своего региона.

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) и ее территориальными подразделениями – госинспекциями по труду.

**Пожаловаться на работодателя можно онлайн –
на портале *онлайнинспекция.рф***

Этот ресурс позволяет обратиться в инспекцию труда, получить бесплатную консультацию по вопросам трудовых отношений или провести самопроверку своей организации.

Как сообщить о проблеме

Для того чтобы получить консультацию или потребовать от надзорного органа принять меры по урегулированию задолженности,

- заходим на главную страницу сервиса онлайнинспекция.рф и выбираем вкладку «Сообщить о проблеме»;
- нажимаем и переходим в раздел категорий проблем;
- выбираем рубрику «Заработная плата»;
- нажимаем на вкладку «Задерживают зарплату»;
- указываем, какой результат нужен: организовать проверку изложенных фактов или получить официальную консультацию ГИТ;
- ответят в течение 30 дней.

Как оперативно получить ответ

Для оперативного ответа воспользуйтесь вкладкой «Дежурный инспектор». Он также – на главной странице сайта. Ответят в течение 3 дней.

Как записаться на прием к инспектору

Сервис позволяет записаться на прием в свое подразделение Трудовой инспекции.

На главной странице выберите вкладку «Электронная приемная».

Выберите удобную дату и время записи на прием.

Талон-подтверждение будет направлен на вашу электронную почту.

Если под рукой нет компьютера и отсутствует возможность направить онлайн-жалобу, действуем по старинке: обратиться в Трудовую инспекцию можно лично в часы приема специалистов либо направить жалобу в надзорный орган «Почтой России».

Общие требования к обращению в надзорные органы

Укажите:

- полное наименование организации, в которой работаете;
- свою должность;
- фактический адрес места вашей работы;
- фамилию, имя и отчество руководителя организации; если известны, указать телефоны администрации (приемной руководителя, руководителя отдела кадров и т. п.);
- суть жалобы: размер заработной платы, установленные сроки ее выплаты, факты о задержке зарплаты, период задержки, сумму задолженности и другие важные, по вашему мнению, обстоятельства;
- просьбу того, что должен сделать инспектор: провести проверку действий работодателя, привлечь его к ответственности, принять меры для восстановления нарушенных трудовых прав;
- в конце обращения необходимо поставить личную подпись и дату.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Если вы не хотите, чтобы при проверке обращения ваши данные были раскрыты перед работодателем, в обращении укажите, что возражаете против сообщения работодателю ваших данных.

В этом случае закон обязывает инспектора хранить тайну об источнике жалобы (ст. 358 ТК РФ).

К обращению рекомендуем приложить документы, подтверждающие трудовые отношения (копию трудового договора, копию пропуска на работу и т. п.), а также иные доказательства невыплаты зарплаты, если они имеются.

Трудовой инспектор должен рассмотреть обращение в течение 30 дней со дня его получения.

Инспектор обязан будет запросить у работодателя документы и иную информацию для проверки фактов, указанных в обращении. Работник не должен доказывать вину работодателя – именно работодатель должен будет доказать свою невиновность.

По результатам проверки, если факты задержки заработной платы подтвердятся, инспектор выдаст предписание и рассмотрит вопрос о привлечении работодателя к административной ответственности.

4. Обращение в прокуратуру

Поскольку при невыплате заработной платы имеется возможность привлечения работодателя к уголовной ответственности, для проверки действий работодателя и восстановления своих нарушенных прав вы можете обратиться непосредственно в прокуратуру. Заявление в прокуратуру фактически ничем не отличается от заявления в Трудовую инспекцию.

5. Обращение в суд

Для рассмотрения трудовых споров в суде установлен особый регламент.

Если задолженность по зарплате составляет менее 500 тысяч рублей, с требованием о взыскании начисленной, но не выплаченной зарплаты следует обратиться в мировой суд.

Вам необходимо будет подать заявление о вынесении судебного приказа. Заявление подается мировому судье либо по адресу работодателя, по вашему месту жительства или по месту исполнения трудового договора. При этом судебный приказ будет являться исполнительным документом. Если задолженность по зарплате составляет более 500 тысяч рублей или есть спор о праве на эту сумму, необходимо подавать исковое заявление в районный суд.

При рассмотрении дела в суде работник не должен доказывать вину работодателя – обязанность доказывания надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей лежит на работодателе. Работник освобожден от уплаты госпошлины.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

В случае прекращения трудовых отношений с работодателем иск о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы необходимо подать в течение года с момента увольнения.

Если трудовые отношения не прекращены, иск о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы будет удовлетворен за любой срок.

Кроме основного долга работник вправе требовать выплату денежной компенсации и уплаты морального вреда.

Размер вреда заявитель определяет по своему усмотрению, но окончательную сумму определит суд.

СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ЗАРПЛАТЫ: В КАКИХ СЛУЧАЯХ ЗАКОННО

Согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Система оплаты труда (сдельная, повременная, окладная, тарифная и т. д.), размер оплаты труда, ее составляющие (вознаграждение за труд, компенсационные выплаты, премии и другие стимулирующие выплаты) – это существенные условия трудового договора, заключенного между работником и работодателем.

К примеру, снижение продаж и ухудшение финансового положения организации не могут являться причинами, позволяющими работодателю в одностороннем порядке изменить размер зарплаты.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, которое заключается в письменной форме.

Но работодатель вправе изменить условия трудового договора, в том числе размер зарплаты, в случае когда прежние условия труда не могут быть сохранены вследствие изменения организационных или технологических условий труда.

К числу организационных изменений могут быть, например, отнесены:

- ☐ изменения в структуре управления организации;
- ☐ внедрение определенных форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.).

В число технологических изменений условий труда, например, входят:

- ☐ внедрение новых технологий производства;
- ☐ внедрение новых машин, станков, агрегатов, механизмов;
- ☐ усовершенствование рабочих мест;
- ☐ разработка новых видов продукции;
- ☐ введение новых или изменение технических регламентов.

Вышеуказанные причины являются открытыми и носят оценочный характер.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым договором (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

В письменном уведомлении работодатель обязан указать причины, вызвавшие изменение условий в части зарплаты.

Если работник не согласен на изменение зарплаты, то работодатель обязан ему предложить в письменной форме другую (вакантную) должность или работу.

Если такой должности или работы у работодателя нет или работник отказывается от такой должности (работы), трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

ЗАРПЛАТА НИЖЕ МРОТ: В КАКИХ СЛУЧАЯХ ЗАКОННО

Согласно ст. 133 ТК РФ, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Но есть случаи, когда заработная плата может оказаться меньше МРОТ на законных основаниях.

1. Если сотрудник принят на неполный рабочий день/неделю, то и получает он за это пропорционально.

В этом случае в пересчете на полную рабочую норму времени заработная плата сотрудника не окажется меньше минимального размера оплаты труда.

2. Сотрудник находился на больничном. Раз он находился на больничном, то он не отработал норму рабочего времени по причине болезни, следовательно, получил меньше.

3. Отпуск за свой счет, прогул, допущенный брак на производстве или несдача установленной нормы.

4. Простой на производстве в случаях, не связанных с решением работодателя.

При простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника, время простоя оплачивается из расчета двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

Если вы полностью:

- отработали норму рабочего времени,
- выполнили нормы труда (трудовые обязанности),
- не попадаете в одно из вышеперечисленных оснований,

работодатель обязан выплатить вам месячную заработную плату не ниже МРОТ за этот период.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

В МРОТ, установленный федеральным законом, не включаются северные надбавки и районные коэффициенты. Они начисляются и выплачиваются сверх МРОТ.

Если вам начислили при соблюденных условиях заработную плату ниже установленного МРОТ, обратитесь к работодателю с заявлением с требованием увеличить месячную оплату труда до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Рекомендуем подготовить 2 экземпляра заявления: первый отдайте работодателю (его представителю), а на втором попросите поставить отметку о принятии (регистрационный номер, дата, должность, ФИО и подпись принявшего сотрудника) и оставьте второй экземпляр у себя.

В случае если работодатель (его представитель) отказывается принять заявление либо ставить отметку о принятии, отправьте заявление заказной корреспонденцией (письмом) с уведомлением о вручении и описью вложения.

ЕЖЕГОДНАЯ ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРПЛАТЫ: КАК ПОТРЕБОВАТЬ

Согласно ст. 130 ТК РФ, в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются в том числе меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.

Согласно ст. 134 ТК РФ, работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

На законодательном уровне порядок такой индексации не определен. Чем и пользуется большинство компаний и организаций.

Вместе с тем порядок индексации заработной платы должен быть определен в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте.

В «нормативке» должны быть учтены нюансы процедуры повышения зарплат на индекс годовой инфляции.

Но как быть, если в договоре или соглашении об этом ни слова?

Роструд в этом случае указывает на необходимость внести изменения в нормативные акты и прописать там порядок индексации заработной платы.

Отсутствие «нормативки» – не повод игнорировать ст. 134 ТК РФ.

Под индексацией следует понимать увеличение заработной платы на коэффициент, рассчитанный в связи с ростом потребительских цен, в установленный коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами срок.

Как производится индексация

Допускается как прямое увеличение окладов и тарифных ставок на коэффициент индексации путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, так и фактическая выплата заработной платы с учетом повышающего коэффициента без внесения изменений в трудовые договоры.

Кроме того, Минтруд в письме №14-1/ООГ-10305 от 24.12.2018 сообщает, что повышение зарплаты может осуществляться путем увеличения отдельных выплат, входящих в заработную плату, например увеличения оклада (доли тарифа в структуре зарплаты).

Как заставить работодателя индексировать зарплату

Обращаться с жалобой в Трудовую инспекцию или в суд.

Подать онлайн-жалобу можно через сервис Роструда *онлайн-инспекция.рф*. Выше мы подробно описали механизм обращения через этот сервис.

Какая ответственность грозит работодателю, который ежегодно не индексирует зарплаты

Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, индексация заработной платы не проведена, работодатель подлежит привлечению к установленной законом ответственности вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет.

Одновременно надзорные или судебные органы обязаны по-
нудить его к устранению допущенного нарушения трудового
законодательства, как в части проведения индексации, так и в
части принятия локального акта, если таковой отсутствует.

Согласно ст. 5.27 КоАП РФ, нарушение трудового законодатель-
ства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы
трудового права, влечет наложение штрафа:

- на должностных лиц – от 1 до 5 тысяч рублей;
- на ИП – от 1 до 5 тысяч рублей;
- на юрлиц – от 30 до 50 тысяч рублей.

КАКИЕ ВЫПЛАТЫ ПОЛОЖЕНЫ ПРИ СОКРАЩЕНИИ

**Во-первых, работодатель обязан письменно и под роспись
уведомить работника, подлежащего увольнению в связи с со-
кращением в четко установленные законом сроки:**

- не позднее чем за 2 месяца до увольнения – работников, ра-
ботающих в организации;
- не позднее чем за 7 календарных дней – работника, приня-
того на сезонные работы;
- не позднее чем за 3 календарных дня – работника, заклю-
чившего трудовой договор сроком до 2 месяцев;
- в срок, указанный в трудовом договоре, – работника, рабо-
тающего у индивидуального предпринимателя.

**Во-вторых, при отсутствии у работодателя другой работы или
отказе работника от предложенной работы по истечении срока
предупреждения увольнение производится с выплатой вы-
ходного пособия:**

- ☐ в размере среднего месячного заработка – работникам, работающим в организации;
- ☐ в размере двухнедельного заработка – сезонным работникам;
- ☐ в размере, указанном в трудовом договоре, – работающим у индивидуального предпринимателя.

ВАЖНО ЗНАТЬ!

Работник имеет право согласиться с предложением работодателя расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении.

В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленном пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В-третьих, работодатель обязан сохранить за работником средний заработок на период трудоустройства:

- на 2 месяца со дня увольнения, кроме работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (там устанавливается срок – не больше 3 месяцев);

- индивидуальный предприниматель сохранять за работником средний заработок на период трудоустройства не обязан!

В-четвертых, в последний день работы работодатель обязан проинформировать с работником полный расчет и **выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.**

Компенсация выплачивается в размере полного ежегодного оплачиваемого отпуска, если рабочий год работника составляет от 5,5 до 11 месяцев. Компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени, если рабочий год работника составляет менее 5,5 месяца.

ОТВЕТЫ НА ГЛАВНЫЕ ВОПРОСЫ



Часть моей работы проходит в территории, где установлен районный коэффициент к зарплате. Это повлияет на размер моей зарплаты?

Необходимость применения районного коэффициента и его размер зависят от фактического места работы сотрудника. Если работник выполняет свою трудовую функцию в местности, для которой установлен районный коэффициент, он должен применяться. Место нахождения работодателя при этом роли не играет.

При условии чередования дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте зарплата должна рассчитываться следующим образом: **за те дни, которые отработаны в территории с установленным районным коэффициентом, должен применяться установленный для этой территории коэффициент.**



Сначала перевели из офиса на «удаленку». А потом оформили прогул и уволили «по статье». Как восстановиться на работе?

С 1 января 2021 года в Трудовом кодексе появилась статья, предусматривающая дополнительные основания для увольнения дистанционных сотрудников. Так, если работник без уважительной причины не выходит на связь более двух рабочих дней подряд, его можно уволить.

Но! Сначала надо убедиться, что новый график работы (дистанционный), регламент взаимодействия «удаленщика» с офисом и отчетность дистанционного сотрудника были согласованы обеими сторонами и закреплены в трудовом договоре (или допсоглашении к нему).

Если локальным нормативным актом не определено конкретное время работы, то работник определяет его для себя самостоятельно.

Для оценки правомерности увольнения необходимо ответить в том числе на следующие вопросы:

- было ли работодателем определено конкретное рабочее место специалиста на территории и вне офиса (на период дистанционной работы);
- отражен ли в договоре перевод на дистанционную работу;

■ каким оборудованием и программными ресурсами был обеспечен работник на дистанционном рабочем месте;

■ каким образом осуществлялось информационное взаимодействие с работодателем, каким образом передавались задания работнику и предоставлялись результаты выполненной работы.

Для восстановления на работе потребуется вмешательство Трудовой инспекции.



Оплачивается ли день диспансеризации, если прошел ее во время отпуска?

Трудовым законодательством не предусмотрена замена дня освобождения от работы денежной компенсацией. Прохождение работником диспансеризации во время отпуска не обязывает работодателя оплачивать ему этот день, даже при условии предшествующего бездействия работодателя по непринятию решения о согласовании дня освобождения от работы.



Какую зарплату мне должны заплатить, если временно перевели на место другого работника, а он получал меньше?

В связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы (отпуск/больничный), по соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу, которая по штатному расписанию является нижеоплачиваемой по сравнению с его основной работой.

Следует знать: размер заработной платы работника, переведенного по соглашению сторон временно на другую работу, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору, которым этот временный перевод оформлен.

При этом размер зарплаты на время перевода не должен быть ниже заработка по основной работе сотрудника. Если заработная плата на время перевода будет превышать полагающуюся по данной должности в соответствии со штатным расписанием организации, то фактически будет иметь место доплата.

И помните: перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с вашего письменного согласия (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).



Устраивали на одних условиях с фиксированным размером оплаты. В процессе работы выросла нагрузка. По сути, работаю «за двоих». Как заставить работодателя поднять зарплату?

В случае поручения работнику дополнительной работы по такой же (или другой) профессии (должности) заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем, а также размер доплаты.

Согласно ст. 60.2 ТК РФ, с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.



Как оплачивается сверхурочная работа в выходные или праздничные дни?

В соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа 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 или трудовым договором, а также локальным нормативным актом организации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



Подал заявление о переводе зарплаты на счет в другом банке. Подходит дата перечислений, а работодатель даже не рассмотрел мою просьбу. Как поторопить?

Срок предупреждения работодателя о смене банка для перевода зарплаты составляет 15 календарных дней. Для замены кредитной организации, в которую должна быть переведена зарплата работника, по-прежнему достаточно сообщить работодателю в письменной форме об изменении реквизитов для перевода зарплаты.

Если вы своевременно уведомили работодателя, но он не отреагировал, напомним, что воспрепятствование осуществлению права сменить кредитную организацию грозит наложением административного штрафа.



Взял отгул на диспансеризацию. На работе потребовали справку, что я потратил этот день на поликлинику. Это законно?

С 1 января 2019 года работникам предоставили право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Это возможно по письменному заявлению работника при согласовании дня освобождения от работы с работодателем.

С 11 августа 2020 года работникам в возрасте 40 лет и старше разрешили пользоваться этой гарантией чаще – один раз в год. Вместе с тем в Трудовом кодексе есть ст. 185.1 – о необходимости подтверждения использования дня для прохождения диспансеризации справкой медорганизации. Но в том случае, если такая обязанность работника предусмотрена локальным нормативным актом.

Убедитесь, что в вашей организации такой правовой документ существует.

ОБРАЗЦЫ ВАЖНЫХ ЗАЯВЛЕНИЙ

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Образец заявления о выплате заработной платы

ФИО, должность работодателя
и наименование организации-работодателя
От
(ФИО, должность работника)

адрес:
телефон:
E-mail

ЗАЯВЛЕНИЕ о выплате заработной платы

В соответствии с трудовым (или коллективным) договором от _____ №_____, предельный срок выдачи заработной платы за первую (вторую – указать период) месяца составляет _____ дней.

По состоянию на _____ (указать дату) заработная плата мне не выплачена.

В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ, прошу погасить образовавшуюся задолженность и выплатить мне заработную плату с учетом процентов за ее задержку согласно ст. 236 ТК РФ.

О результатах рассмотрения прошу сообщить в установленном законом порядке.

«__» _____ 20__ года _____ (подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

**Образец заявления в Государственную инспекцию
по труду о невыплате заработной платы**

*В Государственную инспекцию труда (регион, город)
(укажите наименование вашего работодателя,
а также организационно-правовую форму работодателя)*

*от (ФИО, должность обратившегося)
адрес:
телефон:
E-mail*

ЗАЯВЛЕНИЕ

С ____ 20__ года я работаю в _____ (укажите полное наименование работодателя или его организационно-правовую форму) в должности _____ (укажите должность).

Копия трудового договора № ____ (укажите реквизиты договора – при его наличии) от ____ 20__ года, копия трудовой книжки, приказа о назначении на должность и приказа об увольнении прилагаются.

До ____ 20__ года включительно работодатель обязан был выплатить мне заработную плату за (указать период), но не выплатил.

Указанная предельная дата выплаты заработной платы установлена ____ (указать документ, в котором установлена дата выплаты заработной платы).

Мое письменное заявление от «__» _____ 20__ года о выплате заработной платы работодателем удовлетворено не было.

Уведомлением от ... (указать дату) я известил(-а) ответчика, что приостанавливаю работу.

До настоящего момента заработная плата мне не выплачена.

В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллектив-

ным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Согласно абз. 2 и абз. 7 ч. 2 ст. 22 ТК РФ, работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с договором.

На основании изложенного, в соответствии со ст. 382 ТК РФ, прошу обязать работодателя погасить задолженность по заработной плате за *(указать период)* в размере *(указать сумму)*.

При подготовке заявления к рассмотрению прошу запросить у работодателя документы в копиях:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- платежную ведомость за ... *(указать период)*;
- табель учета моего рабочего времени за ...*(указать период)*;
- документы, подтверждающие перечисление мне задолженности по заработной плате;
- мое заявление от ... *(указать дату)* о погашении задолженности и материалы по его рассмотрению.

Заявление прошу рассмотреть с моим участием / в мое отсутствие / с участием моего представителя *(указать)*.

На основании ст. 358 ТК РФ прошу не раскрывать работодателю мое имя *(если заявитель продолжает работать)*.

Приложения *(приложите к заявлению все имеющиеся документы по Вашему делу, перечислив их и кратко описав)*:

1. Копия трудового договора № ____ от ____ 20__ года на ____ *(укажите количество листов договора)* листах в 1 экземпляре.

2. Копия трудовой книжки на ____ *(укажите количество листов трудовой книжки)* листах в 1 экземпляре.

4. Копия заявления от ... *(указать дату)* с требованием о выплате заработной платы и копия уведомления от ... *(указать дату)* о приостановлении работы на ____ *(укажите количество листов)* листах в 1 экземпляре.

« ____ » _____ 20__ года

_____ *(подпись)*

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

**Образец заявления о выплате заработной платы
на уровне не ниже установленного МРОТ**

ФИО, должность работодателя
и наименование организации-работодателя
От
(ФИО, должность работника)
адрес:
телефон:
E-mail

ЗАЯВЛЕНИЕ

В целях реализации гарантии, установленной ч. 3 ст. 133 ТК РФ, прошу увеличить размер моей заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ), который с ____ 20__ года установлен в размере ____ (указать МРОТ, актуальный на момент подачи обращения, а также дату и номер федерального закона, которым МРОТ установлен).

Предлагаю (при необходимости вычеркнуть ненужное):

- заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда;
- доначислить до уровня МРОТ и выплатить мне доначисленную часть заработной платы за (укажите период, в течение которого Вам выплачивалась зарплата ниже МРОТ) ____ в размере (укажите сумму) рублей.

О результатах рассмотрения заявления прошу сообщить в установленном порядке.

«__» _____ 20__ года

_____ (подпись)



Справедливое радио
на сайте **домовой-совет.рф**



YouTube-канал
«Центр справедливости»



Газета «Домовой совет»
домовой-совет.рф



Телефон горячей линии
8 800 755 55 77



Сайт Фонда
«Центр защиты прав граждан»
справедливо-центр.рф

Пособие: ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО ЗАРПЛАТЕ

Изготовитель: ООО Производственный комбинат «Имидж», ИНН 5030092946
143306, Московская область, г. Наро-Фоминск, ул. Ленина, д. 28 офис 3

Заказчик: Фонд «Центр защиты прав граждан», ИНН 9710010183.

Тираж: 10 000 экз. Заказ 000. 2021 год

Распространяется бесплатно

В ТРУДНОЕ ВРЕМЯ РЯДОМ С ТОБОЙ!