

ОПЛАТА ТРУДА. НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ.

ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Важной функцией Государственной инспекции труда в сфере государственного надзора и контроля является защита конституционных прав граждан и, в первую очередь, прав на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Итоги надзорной деятельности Гострудинспекции свидетельствуют о продолжающихся нарушениях прав работников на оплату труда со стороны работодателей, в связи с чем инспекторы труда принимают весь комплекс мер реагирования, направленных на восстановление законности и наказание виновных лиц.

Чаще всего нарушения допускаются в части невыплата или несвоевременная выплата заработной платы, отпускных сумм при уходе в ежегодный отпуск, расчетных сумм при увольнении работника, а также выплата заработной платы не в полном объеме, в том числе менее минимальной оплаты труда, отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и в местностях с особыми климатическими условиями.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ст.136 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. Ст.140 ТК РФ

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Ст.133 ТК РФ

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Ст.146 ТК РФ

В течение 1 полугодия 2019 года выявлено 985 нарушений законодательства об оплате труда, что составило 27% от общего количества выявленных нарушений.

Выдано 343 предписания об устранении нарушений, связанных с оплатой труда, в том числе о погашении задолженности по заработной плате. К административной ответственности привлечено 627 виновных лиц в несоблюдении требований по оплате труда. Общая сумма наложенных административных штрафов за нарушения по оплате труда составила 8695 тыс.руб.

В следственные органы направлено 37 материалов для рассмотрения вопроса о возбуждении уголовных дел по ст. 145.1 УК РФ. В результате принято 3 решения о возбуждении уголовного дела, 7 материалов приобщены к ранее возбужденным уголовным делам. В настоящее время проводятся проверки.

В целях уменьшения скрытой задолженности по заработной плате, Гострудинспекцией формируется реестр организаций должников по заработной плате.

По состоянию на 25.07.2019 года в реестр включено 78 хозяйствующих субъектов, имеющих задолженность по заработной плате в размере 213114 тыс.руб., из которых 165385 тыс. руб. приходится на 47 организаций находящихся в стадии банкротства.

Не получили свою заработную плату 7559 работников, в том числе 5580 работников организаций - банкротов.

В соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002 N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)» работники (бывшие работники) имеют право обратиться в Арбитражный суд о признании должника банкротом при наличии задолженности по выплате зарплаты и иных причитающихся работникам выплат, не погашенной (по причине недостаточности средств) свыше трех месяцев.

В соответствии со ст.9 Федерального закона от 26.10.2002 N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве) руководитель организации должника обязан обратиться в течение месяца с заявлением должника в арбитражный суд о введении банкротства в случае, если:

- имеется не погашенная в течение более чем трех месяцев по причине недостаточности денежных средств задолженность по выплате выходных пособий, оплате труда и

другим причитающимся работнику, бывшему работнику выплатам в размере и в порядке, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

Если руководитель организации затягивает процесс обращения в Арбитражный суд о введении банкротства, правом обращения обладают работники (бывшие работники) организации (ст.7). В Законе уточнена очередность удовлетворения требований по текущим платежам. Если ранее задолженность по зарплате погашалась во вторую очередь наряду с долгами по оплате деятельности лиц, привлеченных арбитражным управляющим, то теперь задолженность по зарплате должна погашаться во вторую очередь, а по оплате деятельности указанных лиц - в третью (п. 2 ст. 134 Закона N 127-ФЗ).

Кроме того, при недостаточности средств погашения задолженности по заработной плате в организациях - банкротах, Закон предоставляет определенным категориям лиц, в том числе работникам (бывшим работникам), право обращения в суд о привлечении к субсидиарной ответственности руководителей и собственников организаций – банкротов (контролирующих лиц должника).

Работникам, объединениям работников следует активно пользоваться такими правами, иногда простое обращение в надзорные органы, в суд стимулирует работодателей к соблюдению трудовых прав работников, не прибегая к радикальным мерам.

Незначительная доля не выплаченной заработной платы приходится в реестре на экономически активные организации, в суммовом выражении в 9 организациях 17999 тыс.руб. 1067 работникам.

В течение 2019 года погашено задолженности по заработной плате на сумму 344 872 тыс.руб. Получили задержанную заработную плату 9097 работников.

В текущем году в связи с неисполнением работодателями 35 предписаний об устранении нарушения трудового законодательства, инспекцией труда возбуждены административные дела и направлены в суд для привлечения виновных лиц к административной ответственности. Механизма принудительного исполнения предписания законодательством в настоящее время не установлено.

Проект Федерального закона N 755304-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику»

Но Правительством Российской Федерации внесен в Государственную Думу проект Федерального Закона, которым вводится статья 360.1, а также вносятся изменения в статьи 356,357 Трудового кодекса РФ. Согласно изменениям инспектор труда сможет принять решение о принудительном исполнении работодателем обязанности выплатить начисленную, но не выплаченную заработную плату и других причитающихся работнику выплат. Указанное решение будет исполнительным документом, принудительное исполнение которого (в случае неисполнения добровольно работодателем) будет осуществляться службой судебных приставов.

В связи с данными нововведениями Закон об исполнительном производстве дополняется положениями об особенностях исполнения решения инспектора труда.

Поправки не распространятся на стимулирующие выплаты топ - менеджеров банков, которые близки к банкротству.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Ст.136 ТК РФ

В текущем году в Гострудинспекцию поступали обращения работников о принуждении их к выбору другой кредитной организации для перевода заработной платы работника, о воспрепятствовании работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, что, конечно, недопустимо. Такие действия образуют состав административного правонарушения.

Для усиления ответственности работодателя за совершение противоправных действий Правительством Российской Федерации внесен в Государственную Думу проект федерального закона N 677227-7 **«О внесении изменения в часть 6 статьи 5.27 КоАП РФ»**

Изменения направлены на то, чтобы компании не лишали работников права выбирать кредитную организацию, в которую перечисляется зарплата.

Работодателей, которые не дают персоналу заменить банк, планируют наказывать так же, как за "зарплатные" нарушения: Для должностных лиц штраф составит от 10 тыс. до 20 тыс. руб., для юрлиц — от 30 тыс. до 50 тыс. руб. За повторное нарушение будет ждать более суровая санкция:

- должностных лиц оштрафуют на сумму от 20 тыс. до 30 тыс. руб. или дисквалифицируют на срок от одного года до трех лет;
- юрлицо оштрафуют на сумму от 50 тыс. до 100 тыс. руб.

Такие поправки прошли уже второе чтение.

Но при этом организациям планируют дать больше времени на замену зарплатного банка по желанию сотрудника. Указанное изменение в статью 136 ТК РФ тоже рассматривается Государственной Думой.

Новые банковские реквизиты работники должны будут сообщать за пятнадцать календарных дней до дня выплаты зарплаты. Сейчас они уведомляют о новых реквизитах, как вы видите на слайде, не позднее чем за пять рабочих дней.

Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Правила аккредитации частных агентств занятости - юридических лиц, зарегистрированных на территории Российской Федерации, не являющихся субъектами предпринимательства, применяющими специальные налоговые режимы, на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2018 г. № 1129

Территориальным органом Роструда, т.е. государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации, передано новое полномочие: Аккредитация частных агентств занятости **на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)**, которая проводится по месту нахождения частного агентства занятости. До принятия постановления Правительства РФ №1129, аккредитация ЧАЗ осуществлялась центральным аппаратом Роструда.

Правилами утверждены требования аккредитации, продления аккредитации, а также определен перечень необходимых для аккредитации документов. Частные агентства занятости обязаны представлять в орган аккредитации ежегодные отчеты о деятельности по предоставлению труда работников (персонала) не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным.

Правилами также утверждены основания отказа в аккредитации или отзыва аккредитации, поэтому ЧАЗ ам следует внимательно их изучить и не допускать нарушения.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!