

## Информация о праве гражданина на оплату труда и способах его защиты

В соответствии с частью 2 статьи 37 Конституции Российской Федерации принудительный труд запрещен.

Статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) установлено, что работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В соответствии со ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Действующим законодательством предусмотрена ответственность за невыплату заработной платы, а именно:

1) Административная ответственность – предусмотрена статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях - нарушение законодательства о труде и об охране труда.

2) Уголовная ответственность – предусмотрена статьей 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации - невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

3) Материальная ответственность – предусмотрена статьей 236 ТК РФ в виде уплаты работодателем процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока

выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае несвоевременной выплаты либо невыплаты работодателем заработной платы работник имеет право обратиться в следующие органы:

1. В Государственную инспекцию труда;
2. В Следственное управление Следственного комитета Российской Федерации с заявлением о привлечении к уголовной ответственности работодателя - в случае частичной невыплаты свыше 3 месяцев, а также в случае полной невыплаты свыше 2 месяцев или выплаты заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
3. В суд с заявлением о взыскании заработной платы самостоятельно либо через прокуратуру.

На практике зачастую имеют место случаи, когда при отсутствии надлежащим образом оформленных документов работодатель отрицает факт трудовых отношений с работником.

В данном случае необходимо решать в судебном порядке вопрос об установлении юридического факта наличия трудовых отношений, признании трудового договора заключенным, либо признании трудовых отношений сложившимися, обязанности работодателя оформить трудовые отношения, после чего самостоятельно либо посредством прокурорского вмешательства взыскивать с работодателя причитающиеся денежные средства.

Кроме того, в соответствии со статьей 11 ТК РФ судом может быть установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения и к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений