Автор: Administrator
01.06.2011 14:46

На вопросы читателей Региональной юридической газеты «Твое право» отвечает адвокат юридической фирмы «Лекс» Сергей Васильевич Дмитриев.

«Нам уже месяц задерживают выплату зарплаты и уже три месяца не выдают расчётные листки. Что делать?».

Олег Спиридонов, сотрудник ЧОПа

Заработная плата работнику согласно соответствующим статьям Трудового кодекса РФ устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, и при выплате заработной платы он обязан извещать каждого работника в письменной форме о её составных частях, произведённых удержаниях и об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При этом заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, хотя для отдельных категорий работников федеральным законом и могут быть установлены иные сроки. Работодатель, допустивший нарушения оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами: невыплата или несвоевременная выплата заработной платы нарушает права работников на своевременное и полное вознаграждение за труд, гарантированные ст. 37 Конституции РФ и ст. 21 Трудового кодекса РФ. Согласно ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях нарушение законодательства о труде и об охране труда влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц. Может наступить и уголовная ответственность. Для привлечения работодателя к ответственности можно обратиться в прокуратуру округа, где расположено предприятие и в Государственную инспекцию труда по Омской области.

«Я намерена в этом году поступить в институт, буду совмещать работу и учёбу. Какие гарантии и компенсации мне положены?».

Анна Вздорнова, работник общепита

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, установлены ст.173 Трудового кодекса РФ. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие госаккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно. Перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов обучающимся устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на 7 часов. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путём предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

«Надбавка за работу в ночное время осуществляется по базовой ставке 20% от оклада или от оклада с учетом районного коэффициента (за работу в условиях Крайнего Севера) и медицинского стажа? С 1 января 2009 года у нас убрали тарифную сетку, и я получила за месяц «смешные» деньги. Что делать?».

И. Шпагова, медработник

В соответствии со ст. 154 ТК РФ работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время согласно Постановлению Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 такой минимальный размер составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Таким образом, оплата за работу в ночное время считается от так называемого голого оклада и не должна быть меньше 20%. Однако, доплата может быть и больше предусмотренного минимального размера. Но только если это предусмотрено коллективным, трудовым договорами или локальным актом работодателя.

Ранее в отношении медицинских работников действовало Положение об оплате труда работников здравоохранения, утв. Приказом Минздрава РФ от 15.10.99 № 377, в соответствии с которым доплата за работу в ночное время данной категории работников составляла 50 % - 100% часовой тарифной ставки (должностного оклада). Но данное Положение сейчас не действует в связи с переходом бюджетных организаций на новую систему оплаты труда (отменено Приказом Минздравсоцразвития России от 28.10.2008 № 598н).

Из вопроса видно, что в организации с 1 января 2009 года поменялась система оплаты труда (вместо ЕТС ввели новую систему оплаты труда). Тем не менее, согласно п. 3 Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда…» заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки.

Кроме того, условие об оплате труда является существенным условием трудового договора, и его изменение в одностороннем порядке по общему правилу не допускается. Введение новой системы оплаты труда не отнесено Трудовым кодексом к основаниям для одностороннего внесения изменений в условия трудового договора по инициативе работодателя.

Поэтому, если у автора вопроса заработная плата в новом году стала меньше, чем в предыдущем (а как мы уже увидели, например, за работу в ночное время оплата стала меньше на 30%), то он может обратиться за защитой своих трудовых прав:

- непосредственно к работодателю с требованием повысить оклад до того размера, чтобы размеры заработной платы за 2008 и 2009 год сравнялись;

- с жалобой в трудовую инспекцию;

- в суд с требованием о взыскании части заработной платы, на которую была уменьшена заработная плата в связи с применением новой системы оплаты труда.