

Какой порядок выплаты заработной платы?

Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Таким образом, порядок выплаты заработной платы может быть определен соглашением сторон (коллективный договор, трудовой договор), либо работодателем самостоятельно. Но в любом случае заработная плата должна выплачиваться не реже 2 раз в месяц.

За нарушение работодателем указанных требований трудового законодательства, в том числе за невыплату заработной платы, установлена административная и уголовная ответственность.

При этом, в соответствии со ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ основанием для привлечения к уголовной ответственности является невыплата свыше двух месяцев заработной платы или частичная невыплата свыше трех месяцев, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации, работодателем - физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности.

Гражданин в случае невыплаты ему заработной платы вправе обратиться с заявлением в Государственную инспекцию труда, в прокуратуру, следственный комитет при прокуратуре РФ, а также обратиться с заявлением в суд.

На какие гарантии и компенсации может рассчитывать работник при сокращении с предприятия?

Порядок расчета при сокращении численности или штата регламентирован ст. 178 ТК РФ, согласно которой при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации,

увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Возможно ли принудительно уволить работника по собственному желанию?

Согласно ст.80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

В соответствии с п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации трудового кодекса Российской Федерации» расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.

В связи с этим увольнять работника по собственному желанию без его заявления или принуждать, каким-либо способом работника уволиться незаконно. Наличие таких обстоятельств является основанием для восстановления работника на работе по решению суда.

В какой срок до увольнения должен быть уведомлен работник о предстоящей ликвидации организации, сокращении штата или численности?

Статьей 180 ТК РФ закреплено, что о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Имеются ли иные сроки предупреждения при сокращении численности или штата?

Иные сроки предупреждения при сокращении численности или штата установлены: 1) для временных работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, - их необходимо предупредить не менее чем за три календарных дня (ч. 2 ст. 292 ТК РФ); 2) для сезонных работников - их необходимо предупредить не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ); 3) существуют особенности сокращения работников в возрасте до 18 лет (чтобы уволить, такого работника, в том числе и в связи с сокращением штата, необходимо получить согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Какую заработную плату должен получать работник с момента предупреждения и в течение 2-х месяцев до увольнения по сокращению численности или штата работников?

С момента предупреждения и в течение 2-х месяцев вплоть до увольнения работника по сокращения численности или штата он продолжает работать на прежних условиях и получает зарплату (в том числе причитающиеся премии и другие выплаты), соответствующую его должности. Законодательством не предусмотрено каких-либо изменений условий работы в связи с проведением процедуры сокращения численности или штата.

В организации предполагается проведение процедуры сокращения штата работников, но руководство в связи с этим предложила некоторым сотрудникам написать заявление об увольнении по собственному желанию. Следует ли им увольняться в добровольном порядке? В чем состоит разница, в таком увольнении и увольнении по инициативе работодателя?

Если работник увольняется на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ (увольнение в связи с сокращением штата или численности работников), то есть по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, то в силу ст. 178 ТК РФ ему должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным в течение третьего месяца со дня увольнения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы-занятости населения и не был им трудоустроен.

При увольнении по собственному желанию выходное пособие работнику не выплачивается и средний месячный заработок за два последующих месяца на период трудоустройства не сохраняется.

Таким образом, если в организации ожидается сокращение численности или штата работников, выгоднее, чтобы работники уволились по собственному желанию. Работникам же, наоборот, выгоднее увольнение по инициативе администрации в связи с сокращением численности или штата.

Должен ли работодатель запросить мнение профсоюзного органа, если увольняемый по сокращению численности работник не является членом профессионального союза?

Как указано в ст. 373 ТК РФ для увольнения по сокращению численности работника, не являющегося членом профессионального союза, работодателю не требуется обращаться в выборный профсоюзный орган.

Должен ли работодатель обеспечивать специальной одеждой и обувью работников, занятых на работах с вредными условиями труда?

В соответствии со ст.212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

За чей счет должны проводиться медицинские осмотры работников?

Статьей 213 ТК РФ установлены случаи обязательного прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований). В частности это работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспорта, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и т.д.

Медицинские осмотры для указанных работников производятся в соответствии со ст.213 ТК РФ за счет средств работодателя.