



Нормативные требования к порядку и срокам выплаты заработной платы работникам

В соответствии с абзацем седьмым ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда является одним из принципов правового регулирования трудовых отношений, а своевременная и в полном объеме выплата заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы в силу абзаца пятого ч. 1 ст. 21, абзаца шестого ч. 2 ст. 22 ТК РФ является правом работника и обязанностью работодателя.

При этом согласно абзацу пятому ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

На основании ч. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии с ч. 3 ст. 136 ТК РФ 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Зарплата 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, однако для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы (ч.ч. 6, 7 ст. 136 ТК РФ).

Согласно ч. 8 ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Таким образом, заработная плата может выплачиваться работнику как наличными, так и посредством перевода на банковскую карту, не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, при этом конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

В тоже время в силу ч. 1 ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1. о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
2. о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При этом форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

В свою очередь, в соответствии с ч. 1 ст. 142 ТК РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, в силу ч.ч. 1, 2 ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, однако размер денежной компенсации может быть увеличен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Одновременно с этим, невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, влечет за собой как административную ответственность, предусмотренную ч.ч. 6, 7 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, так и уголовную ответственность, предусмотренную ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Необходимо отметить, что 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, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

Таким образом, законодательство РФ, защищая один из основных принципов трудовых правоотношений по своевременной и в полном объеме выплате заработной платы, закрепил



ответственность работодателя за невыплату или несвоевременную выплату заработной платы работнику.