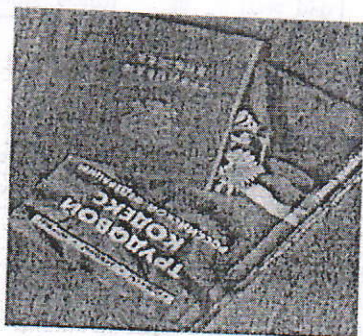


ПРАВА РАБОТНИКОВ НА
СВОЕВРЕМЕННУЮ И В
ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ ОПЛАТУ
ТРУДА



Контроль за соблюдением
трудовых прав граждан осуществляет
Государственная инспекция труда в
Хабаровском крае.

г. Хабаровск, ул. Серышева, д. 60,
9 этаж, тел. 37-69-79

Прокуратура Хабаровского края
Информационно-справочная брошюра

В настоящее время одной из актуальных тем, связанных с трудовыми правами граждан является своевременная и в полном объеме выплата заработной платы.

Статьей 37 Конституции Российской Федерации регламентировано, что принудительный труд запрещен и каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Согласно ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) 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 силу ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ 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.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Статьей 352 ТК РФ предусмотрено, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Частями 6, 7 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее - КоАП РФ) установлена ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной

Так, в случае привлечения должностного лица впервые к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ ему может быть назначено наказание в виде предупреждения или наложения административного штрафа в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Кроме того, статье 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ) предусмотрена уголовная ответственность за частичную (свыше трех месяцев) и полную невыплату заработной платы (свыше 2 месяцев).

В случае, если полная невыплата или частичная невыплата заработной платы повлекли тяжкие последствия, судом может быть назначено наказание до 5 лет лишения свободы.

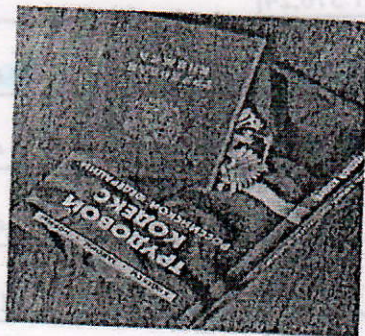
Лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями 1, 2 ст. 145.1 УК РФ, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) и если в его действиях не содержится иного состава преступления.

Контроль за соблюдением трудовых
прав граждан осуществляет
Государственная инспекция труда в
Хабаровском крае.

г. Хабаровск, ул. Серышева, д. 60,
9 этаж, тел. 37-69-79



ЛЕГАЛИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Прокуратура Хабаровского края

Информационно-справочная брошюра

В настоящее время одна из актуальных тем, связанных с трудовыми правами граждан — легализация заработной платы и трудовых отношений.

В соответствии со ст.ст. 67, 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-

правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, — не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения трудовыми (заключить трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе лицо, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае заключения трудового договора с работником записи в трудовую книжку о приеме на работу, работник имеет право в судебном порядке установить факт трудовых отношений.

Так, согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд

за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

К доказательствам, свидетельствующим о наличии трудовых отношений могут быть отнесены: показания лица, фактически допущенного к работе, свидетелей, письменные доказательства (в частности, пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; графики работы (сменности); путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах и т.п.).

Кроме того, частью 4 ст. 5.27 КоАП РФ закреплена ответственность за уклонение от оформления трудового договора; ненадлежащее оформление трудового договора.

Предусмотрено наказание в виде административного штрафа для должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.