

Современные тенденции увеличения размера выплаты работнику за задержку заработной платы.

Табашишникова Анна Александровна

Студент (бакалавр)

Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

E-mail: Anna95linkin@mail.ru

В настоящее время, как в мире, так и в России граждане стремятся соблюдать баланс между рабочим и личным временем, искать возможность трудиться вне рабочего места, а так же гибкий график работы. Всё это вызвано лишь ростом глобализации, которая является одновременно и угрозой для организаций, и открывает новые возможности для сотрудников, и, соответственно, ростом конкуренции, а так же стремлением каждой компании к монополизации на рынке товаров и услуг. Причем законодательство практически непрерывно пытается усовершенствовать нормативно-правовые акты, регулирующие оплату труда, трудоемкость, работу аудиторов на предприятиях и проверки, связанные с расчетом заработной платы.

Являются ли все эти попытки нормирования и контроля в области оплаты труда эффективным механизмом защиты прав и интересов работников, и соответствует ли они международно-правовым нормам? К сожалению, сейчас между «национальным» и международным законодательством существует много противоречий, включая и те случаи, когда текст закона нивелирует суть заимствованной нормы, например, из тех же конвенций МОТ. А работник, в свою очередь, обращаясь в правоохранительные органы, хочет лишь побудить работодателя к исполнению условий трудового договора и, конечно, выплаты достойной и заслуженной заработной платы.

Одним из ярчайших примеров такого усовершенствования законодательства выступает недавно внесенный в Государственную Думу законопроект № 973135-6 «О внесении изменений в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации (в части увеличения размера денежной компенсации, выплачиваемой работодателем за задержку выплаты заработной платы и иных выплат)» [1]. Данный законопроект предусматривает увеличение размера денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы с одной трехсотой до одной двести двадцатой ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки. Так же согласно законопроекту, работодатель выплачивает, начиная с 91го дня просрочки - в размере 1/130 ставки рефинансирования ЦБ РФ [2]. Важным элементов является и то, что оговаривается дополнительная компенсация работникам органов и организаций, которым запрещено приостанавливать работу в связи с задержкой соответствующих выплат в размере одной трехсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ, выплата которой начинается с 31го дня задержки.

При этом организация оплаты труда должна не только соответствовать законодательству, но и таким принципам, как: обеспечение социальной защищенности, учет минимального размера заработной платы, соответствие ее рыночной стоимости рабочей силы, поощрение высокой эффективности труда и услуг, индексация оплаты труда в соответствии с темпами роста инфляции и другие. Соответственно, каждому из данных принципов так же должен соответствовать и источник выплат - единый фонд оплаты труда, потому что такая система представляет собой весьма значимый фактор мотивации персонала и ее неэффективность может вызвать у сотрудников неудовлетворенность распределения средств, падение качества работы, снижение производительности труда и даже нарушение дисциплины в организации.

Отсюда становится понятно, что регулирование оплаты труда производится на основе договора или соглашения и обеспечивается тремя видами политики в области доходов и заработной платы. К такой политике относятся: 1) контроль за инфляцией с помощью налогов; 2) трехстороннее сотрудничество; 3) регулирование доходов. Однако главную роль играет политика трехстороннего сотрудничества, которая утверждает уровни заработной платы и обеспечивает справедливую оплату труда [3]. И, конечно, результатом верного применения такой политики будет являться правильная организация выплат работникам, стимулирующая повышение квалификации кадров и влияющая на темпы производительности труда, причем именно с этими целями работодатель должен найти способ усиления заинтересованности работников в результатах своего труда. Но, несмотря на такую, успешную на первый взгляд, политику работодатель зачастую забывает, что выплата заработной платы сотрудникам должна выплачиваться в первоочередном порядке после уплаты налогов. И в такой момент имеют место быть правовые последствия невыплаты заработной платы.

Обязанность работодателя по своевременной выплате заработной платы является одной из основных и за ее невыполнение устанавливается ответственность, в том числе и уголовная. Но такое присуще только трудовому праву. Ведь трудно представить, что за несвоевременную оплату технических работ или услуг по поставке товаров потребитель будет нести уголовную ответственность. Тем не менее, такое утверждение в трудовом законодательстве считается справедливым. При этом, стоит отметить, что привлечение работодателя к уголовной или административной ответственности еще не является фактом восстановления нарушенного права, то есть он может выплатить штраф, но по-прежнему не выплачивать заработную плату [4].

Таким образом, новая норма, которая предлагается законодателем, вполне обоснована, потому что в таком случае работнику, неважно в принудительном порядке или добровольном, будет выплачена заработная плата и компенсация за такую просрочку. Помимо этого данная мера материальной ответственности применяется как при полной, так и при частичной невыплате заработной платы и иных причитающихся работнику сумм.

Резюмируя, проведенное исследование можно отметить, что такая норма необходима, с одной стороны, чтобы стимулировать работодателя изыскивать различные возможности для погашения задолженности, а с другой стороны, для защиты сотрудника и создания правовой определенности в возникающих спорах по поводу толкования статьи 236 ТК РФ. Ведь оплата труда является одной из самых сложных и противоречивых экономических категорий, которая определяется ее зависимостью от размера труда и условий его осуществления; в то же время несвоевременные выплаты показывают явное проявление неравенства сторон в трудовых отношениях. Именно поэтому виновный руководитель должен не только компенсировать выплаты заработной платы сотруднику с процентами, но и может быть привлечен к дисциплинарной или иной предусмотренной законодательством ответственности.

Источники и литература

- 1) www.base.garant.ru (Информационно-правовой портал "ГАРАНТ.РУ")
- 2) www.referent.ru/law (Правовая система "Референт")
- 3) Заработная плата. Изд. второе переработанное и дополненное. М.: Дом «филинъ». 2004.
- 4) Несветаилов П. В. Преимущества и недостатки договора, заключаемого сетевым предприятием с персоналом магазинов о бригадной материальной ответственности.

М.: Лаборатория книги. 2012.