

**\*\*\* Согласно ст.136 Трудового кодекса 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 двух раз в месяц.**



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

**\*\*\* В соответствии со ст.145.1 Уголовного кодекса РФ основанием для привлечения к уголовной ответственности является невыплата свыше двух месяцев заработной платы, 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, прокуратуру, а также обратиться с заявлением в суд.**

**\*\*\*На какие гарантии и компенсации может рассчитывать работник при сокращении численности или штата предприятия?**

**\*\*\*Порядок расчета при сокращении 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 двух месяцев до увольнения по сокращению численности или штата работников?**

**\*\*\*С момента предупреждения и в течение двух 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 предложило 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 РФ 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.**