

## **Решение проблемы легализации заработной платы**

Решение проблемы легализации заработной платы напрямую связано с решением проблемы легализации трудовых отношений, а именно оформления письменного трудового договора между работником и работодателем и указания в нем как одного из обязательных условий, в частности, условий оплаты труда. При этом в трудовом договоре необходимо указывать размер оплаты труда, фактически получаемой работником.

Статьей 67 Трудового кодекса РФ предусмотрено правило об обязательной письменной форме трудового договора, составляемого в 2-х экземплярах, подписанных сторонами. Один экземпляр трудового договора должен быть передан работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Заключение письменного трудового договора является основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем (статья 16 Трудового кодекса РФ).

Вместе с тем в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя также является основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем (статья 16 Трудового кодекса РФ). В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой кодекс РФ определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя (статья 56 Трудового кодекса РФ).

Заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В этой связи КоАП РФ введена специальная ответственность за заключение гражданско-правового договора, когда отношения, которые он регулирует фактически, являются трудовыми отношениями и должны регулироваться трудовым договором.

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора трудовыми отношениями, осуществляется судом, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями.

При рассмотрении данного вопроса необходимо исходить из отличительных признаков гражданско-правового договора (договор подряда, возмездного оказания услуг) и трудового договора в части

определения сторон договора, предмета договора, организации процесса работы, времени отдыха, порядка и формы оплаты, ведения трудовой книжки и иных кадровых документов в случае заключения трудового договора, ответственности, возмещения убытков и др.

Заключая трудовой договор с работником, работодатель принимает на себя обязанность по своевременной и в полном размере выплате заработной платы работнику (статья 22, 56 Трудового кодекса РФ). Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются одним из обязательных условий трудового договора (статья 57 Трудового кодекса РФ). Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

Особое внимание необходимо уделять компенсационным выплатам, к которым относятся выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, а также выплатам стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет,

премиальные выплаты по итогам работы).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, который с 01.07.2017 составляет 7800 рублей в месяц, с 01.01.2018 будет установлен на уровне 85% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации и составит 9489 рублей, а с 01.01.2019 будет равен величине прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 года.

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Частью 6 статьи 5.27 КоАП РФ установлена административная ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством. Статьей 145.1 Уголовного кодекса РФ установлена уголовная ответственность за невыплату полную или частичную заработной платы в течение установленного срока, совершенную из корыстной или иной личной заинтересованности. Также работодатель может быть привлечен к ответственности за неуплату или неполную уплату сумм налога (сбора, страховых взносов) (статья 122 Налогового кодекса РФ),

административной ответственности за грубое нарушение требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности (статья 15.11 КоАП).