

## Прямая линия

### ПРАВО

Ирина Исаева

#### Не повышают зарплату

- Наш начальник не повышает зарплату уже восемь лет. Правильно ли это? Мы ведь вправе рассчитывать на индексацию доходов?

- В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации повышение уровня реального содержания заработной платы включает ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. То есть законодатель установил обязанность работодателя осуществлять индексацию заработной платы. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения делают это в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другими работодателями - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

- **Предусмотрена ли законодательством ответственность работодателя, если он не проводит индексацию заработной платы?**

- Конечно. Работодатель может быть привлечен к административной ответственности в виде штрафа в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях РФ.

Кроме того, в случае если органы прокуратуры или другие уполномоченные госорганы - например, Государственная инспекция труда - выявят нарушения Трудового кодекса, работодатель обязан будет устранить их по акту прокурорского реагирования, предписанию либо по решению суда.

#### Здоровье подводит

- Перенес COVID, мучает одышка, появилась аритмия. Со служебными обязанностями справляться стало сложно. Возможен ли перевод на другую работу по медицинским показаниям?

- Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Обращаю внимание читателей, что листок нетрудоспособности медицинским заключением не является и, соответственно, не может быть основанием для перевода. Вам необходимо получить медицинское заключение, выданное и оформленное в установленном порядке.

Перевод может быть временным на срок до четырех месяцев. В этом случае работодатель не вправе уволить работника, но обязан отстранить его от работы с сохранением места или должности, если подчиненный отказывается от временного перевода или подходящей работы просто нет. Если требуется

# Трудовые отношения: что нужно знать

## На вопросы читателей «СГ» отвечает старший помощник прокурора Самары Анастасия Горбачева

Многие сталкиваются с несправедливостью на работе, но не каждый умеет отстаивать свои права и уж совсем немногие решаются подать иск в суд. Разобраться в хитросплетениях закона помогут представители надзорного органа.



#### За истекший период 2023 года

более **700 исков** о взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку ее выплаты и компенсации морального вреда работникам было предъявлено прокуратурой города в суд общей юрисдикции.

Задолженность по зарплате в размере более **6 миллионов рублей** погашена в полном объеме.

Более **4 тысяч нарушений** трудового законодательства в сфере оплаты труда выявлено, районными прокурорами по ним внесено более **150 представлений**,

в суд предъявлено **1180 заявлений** на общую сумму более **30 миллионов рублей**.

**184 лица** привлечено к административной ответственности.

Объявлено **97 предостережений** о недопустимости нарушений закона.

**26 уголовных дел** возбуждено в отношении работодателей-нарушителей.

перевод на срок более четырех месяцев или бессрочный, то руководство вполне может принять решение об увольнении сотрудника, если невозможно подобрать подходящие для него обязанности или человек отказывается от предложенных ему вариантов.

#### Ради безопасности

- **При трудоустройстве в вуз на должность, относящуюся к административно-управленческому персоналу, попросили предъявить справку об отсутствии судимости. Законно ли это?**

- Вполне. В соответствии со статьей 28 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная организация обязана создавать безопасные условия обучения в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье как студентов, так и всех сотрудников.

Статьей 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, а также в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства не допускаются

лица, имеющие или имевшие судимость. Более того, даже если человек не имеет судимости, но подвергался уголовному преследованию, путь в эту сферу ему закрыт.

По определению Верховного суда Российской Федерации это ограничение распространяется не только на лиц, вступающих в непосредственный контакт с несовершеннолетними по роду их профессиональной деятельности, но и на весь персонал таких организаций: административный, технический и вспомогательный. Управляющий и обслуживающий персонал также имеет возможность контакта с несовершеннолетними.

Таким образом, все работники образовательной организации обязаны при поступлении на работу предъявить работодателю справку об отсутствии судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

#### Без средств к существованию

- **Предусмотрена ли ответственность работодателя за невыплату заработной платы?**

- Конституцией Российской Федерации закреплено право каждого человека на вознаграждение за

труд. Заработная плата дает людям возможность жить, содержать семью. Несоблюдение своевременности выплаты дохода - это правонарушение против интересов работающих. Работодатель, оставляя человека без средств к существованию, совершает преступление против него как личности и против законодательства, установленного в Российской Федерации.

Обстоятельства невыплаты могут быть самыми разными: решение текущих финансовых проблем за счет заработной платы работников, получение прибыли от временного вложения денежных средств, образовавшаяся дебиторская задолженность и т.д. Под невыплатой понимается как задержка в выплате заработной платы по причинам, которые не зависят от работодателя, так и его прямой умысел на оставление работника без заработной платы под различными предлогами.

#### - Что грозит нарушителю?

- Для руководителей организаций, нарушающих нормы трудового законодательства, предусмотрена административная, уголовная и материальная ответственность в соответствии с частью 6 статьи 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (невыплата или неполная выплата в установленный срок зара-

ботной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния). При совершении аналогичного административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию, предусмотрена административная ответственность по части 7 статьи 5.27 КоАП РФ. Санкция - дисквалификация на срок до трех лет.

При частичной невыплате свыше трех месяцев или полной невыплате свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат предусмотрена уголовная ответственность по статье 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации. Ответственность может быть возложена не только на руководителя организации, но и на руководителя филиала, представительства, иного обособленного подразделения организации.

Обращаю внимание читателей, что уголовная ответственность, возникает лишь в тех случаях, если у предприятия, учреждения или организации имелась возможность выплаты заработной платы и невыплата обусловлена корыстью или иной личной заинтересованностью руководителя организации.

Вопросы соблюдения прав граждан в сфере оплаты труда традиционно находятся в зоне особого внимания органов прокуратуры. В этом случае речь идет не только об исполнении работодателем требований трудового законодательства, но и о финансовой стабильности конкретного человека, его семьи.

О фактах невыплаты заработной платы частично или полностью следует незамедлительно информировать Государственную инспекцию труда в Самарской области либо органы прокуратуры. Заявление о привлечении работодателя к уголовной ответственности следует подавать в районные отделы Следственного комитета Российской Федерации по Самарской области по месту нахождения предприятия.