

Вопрос о полной легализации заработной платы представляет собой определённую проблему, которая до настоящего времени окончательно не решена.

Вместе с тем работник заинтересован в её легализации, так как с этим связано его пенсионное обеспечение.

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 нём, в частности, условий оплаты труда. При этом в трудовом договоре необходимо указывать размер оплаты труда, фактически получаемой работником.

В этой связи с 03.10.2016 введена в действие новая редакция ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ). Установлена административная ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо за уклонение от заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).

Статьёй 67 Трудового кодекса РФ предусмотрено правило об обязательной письменной форме трудового договора, составляемого в двух 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 (ст. 16 Трудового кодекса РФ).

В случае когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, фактическое допущение работника к работе с ведома работодателя или его уполномоченного на это представителя также является основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем (ст. 16 Трудового кодекса РФ). В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней с момента допущения к работе.

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 и должны регулироваться трудовым договором.

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми осуществляется судом.

Заключая трудовой договор с работником, работодатель принимает на себя обязанность по своевременной и в полном размере выплате заработной платы (ст. 22, 56 Трудового кодекса РФ). Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются одним из обязательных условий трудового договора (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Особое внимание необходимо уделять

компенсационным выплатам.

Месячная заработная плата работника не может быть меньше минимального размера оплаты труда, который с 01.07.2017 составляет 7800 рублей, 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 станет 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 предусмотрена административная ответственность за невыплату или неполную выплату в указанный 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 срок, совершённую из корыстной или иной личной заинтересованности. Также работодатель может быть привлечён к ответственности за неуплату или неполную уплату сумм налога (ст. 122 Налогового кодекса РФ), за грубое нарушение требований к бухгалтерскому учёту, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчётности (ст. 15.11 КоАП).