**Какой порядок выплаты заработной платы?**

Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ (далее ТК 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 2 раз в месяц.

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

При этом, 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, в прокуратуру, следственный комитет при прокуратуре РФ, а также обратиться с заявлением в суд.

**На какие гарантии и компенсации может рассчитывать работник при сокращении с предприятия?**

Порядок расчета при сокращении численности или штата 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 шли штата?**

Иные сроки предупреждения при сокращении численности или штата установлены: I) 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 2-х месяцев до увольнения по сокращению численности или штата работников?**

С момента предупреждения и в течение 2-х 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 предложила 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 членам 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 Российской Федерации 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.