1. Вопрос: В трудовом договоре работодатель указал зарплату не в полном размере, часть зарплаты выплачивается "в конверте"?
Ответ: Согласно части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) обязательными для включения в трудовой договор являются, в том числе условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (статья 135 ТК РФ). В случае, если в трудовом договоре указан размер зарплаты не полностью, работник вправе обратить к работодателю с требованием принять дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором установить размер зарплаты в полной сумме. При отказе работодателя подписать дополнительное соглашение работник вправе обратиться в суд (статья 392 ТК РФ). При обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов (статья 393 ТК РФ).

2. Вопрос: В каких случаях, в каком размере работодатель вправе производить удержания из зарплаты?
Ответ: Согласно части 1 статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:
- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 (отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением), или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81 (ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата, смена собственника имущества организации), пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 (призыв работника на военную или альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе предыдущего работника по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением; смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений). В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 (возмещение или погашение аванса, возврат излишне выплаченных сумм), работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:
- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом. Согласно статье 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные статьей 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность, в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику; денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака; пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета, государственных внебюджетных фондов, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов и др.).

3. Вопрос: Вправе ли работодатель изменить заработную плату работника в одностороннем порядке, каков порядок оформления данной процедуры?
Ответ: В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).
О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).
Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (ч. 4 ст. 74 ТК РФ). Если вышеописанные условия и порядок изменения условий трудового договора в части зарплаты Вашим работодателем не соблюден, и Вы считаете, что Ваши права нарушены, Вы можете обратиться за защитой своих прав в государственную инспекцию труда, а также в суд.
При обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов (статья 393 ТК РФ).

4. Вопрос: Что делать если работодатель задерживает выплату заработной платы?
Ответ: Согласно части 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (часть 2 статьи 142 ТК РФ). Не допускается приостановление работы:
- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи). Статья 236 ТК РФ устанавливает, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Работодатель (организация или индивидуальный предприниматель), а также руководитель или другое ответственное лицо организации за задержку зарплаты могут быть привлечены к административной ответственности Работник при задержке заработной платы за защитой своих прав вправе обратиться в государственную инспекцию труда, а также в суд. При обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов (статья 393 ТК РФ).