

**СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ****Ливчина К. С.****Басалаева Светлана Павловна****кандидат юридических наук, доцент****кафедры трудового и экологического права*****ЮИ СФУ***

Установление в законодательстве сроков выплаты заработной платы имеет свою историю. Еще в начале XX века Устав промышленного труда (УПТ) устанавливал общее правило о выплате вознаграждения при найме на неопределенный срок не реже двух раз в месяц (ст. 54). Такое правило сохранилось и в последующих нормативных правовых актах РСФСР: в ст. 71 КЗоТ 1918 года предусматривалось, что если работа носила постоянный характер, то выдача вознаграждения должна производиться периодически, но не реже чем каждые две недели. КЗоТ 1922 г. устанавливал такие же гарантии выплаты заработка, в ст. 65 КЗоТ слова «две недели» были заменены на «12 рабочих дней». КЗоТ 1971 г. предусматривал лишь периодичность выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца (ст. 96).

В настоящее время в Трудовом кодексе РФ требование к срокам заработной платы устанавливается следующее: «Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором» (ст.136). Получается, что ст. 136 ТК РФ устанавливает максимальные сроки между выплатами заработной платы и, следовательно, допускает возможность установить более краткие сроки.

Кроме ТК РФ, периодичность выплаты заработной платы установлена ст. 12 Конвенции МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 «Об охране заработной платы». Согласно Конвенции заработная плата должна выплачиваться через регулярные промежутки времени. Но конкретные периоды выплаты заработной платы не устанавливаются. Данная Конвенция допускает различные варианты определения периодов выплаты заработной платы: а) законодательством; б) соглашением между работниками и работодателем.

В письме Федеральной службы по труду и занятости РФ от 1 марта 2007 г. № 472-6-0 справедливо указано, что в соответствии с абз. 6 и 7 ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы 1 раз в месяц является нарушением трудового законодательства.

Итак, недопустимо увеличение периода выплаты заработной платы, в том числе и по соглашению между работником и работодателем либо по волеизъявлению работника. Условия коллективного договора или трудового договора о выплате заработной платы реже, чем каждые полмесяца, являются незаконными и недействительными.

Конвенция МОТ от 22 июня 1962 г. № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» предусматривает, что выплата заработной платы производится регулярно через такие промежутки времени, которые уменьшают вероятность долговой зависимости среди наемных работников, если не существует установившегося противоположного местного обычая и если компетентный орган убедится, что сохранение этого обычая желательно для трудящихся.<sup>1</sup>

Получается, что при установлении сроков выплаты заработной платы законодатель учитывает мнение работников, стараясь сократить промежутки между выплатами зарплаты, тем самым оградить работника от растраты, займов и нехватки денежных средств на пропитание. В связи с такими целями законодателя 22 ноября 2012 года в Государственную Думу был внесен законопроект «О внесении изменения в статью

<sup>1</sup>Петров А.Я. Сроки выплаты заработной платы – основная государственная гарантия прав работников / Петров А.Я // Трудовое право СССР. М., 1924.

136 Трудового кодекса Российской Федерации», с формулировкой: «Внести в статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации следующие изменения: в части шестой слова «каждые полмесяца» заменить на слова «каждую неделю».<sup>2</sup>

С поступлением предложения ввести еженедельную заработную плату в обществе возникли ожесточенные споры, появились как сторонники, так и противники данного нововведения.

Авторы поправки считали, что введение понедельной заработной платы поможет защитить работников от недобросовестных работодателей, так как острой проблемой отечественных трудовых отношений является задержка выплат заработной платы. Противники данных нововведений, считали, что учащение выплаты зарплаты, не поможет справиться с этой проблемой, поскольку значительная часть организаций и предприятий, в которых накоплены задолженности по заработной плате работников, являются обанкротившимися и не имеют необходимых средств. По мнению А.Шершукова, одним из эффективных инструментов, по решению данной проблемы является создание Фонда страхования заработной платы – такая мера станет наиболее полезной и ощутимой для работников. Также есть еще один выход из данной ситуации – увеличение для работодателей пени за задержку выплаты заработной платы работникам (хотя в этой ситуации возможен риск перехода компаний на серые схемы)<sup>3</sup>

Р.Яковлев, главный научный сотрудник управления зарплаты НИИ труда считает, что «когда работник ждет зарплату месяц, он неравномерно трудится, чем ближе зарплата, тем интенсивнее работа. Поэтому если деньги выплачивать еженедельно, это позволит держать людей в тонусе. Понедельная выплата зарплаты является одним из самых действующих мотиваторов для работника в форме побудительных мотивов к эффективному труду. Чем ближе зарплата, тем интенсивнее деятельность работника»<sup>4</sup>.

Третий аргумент в пользу позиции установления коротких сроков выплаты заработной платы заключается в том, что чем чаще люди получают деньги, тем реже они берут в долг.

Однако Трудовой кодекс РФ и сейчас не запрещает работодателям выплачивать зарплату каждую неделю. В статье 136 ТК РФ сказано: «Заработная плата выплачивается *не реже чем каждые полмесяца*...». Данная норма носит диспозитивный характер для работодателей, то есть чаще, чем два раза в месяц зарплата может выплачиваться работникам. По усмотрению работодателя и письменного заявления работника, работодатель может платить работникам данной организации зарплату каждую неделю.

При отклонении вышеуказанного законопроекта Государственная Дума РФ обосновала свое решение, следующим образом: «Поскольку это увеличит трудозатраты и издержки работодателей на расчеты по оплате труда. Кроме того, не все работодатели смогут соблюдать такую периодичность. К примеру, работникам, которые трудятся в северных малозаселенных территориях, где нет отделений банков, зарплата в большей части выплачивается почтовыми переводами. Обеспечение же почтовых отделений

---

<sup>2</sup> Федеральный закон «О внесении изменения в статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации», Проект N 176296-6 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PRJ;n=100330;fld=134;dst=4294967295;rnd=0.7361616996792214>

<sup>3</sup> Интервью Александра Шершукова, ФНПР – Режим доступа: <http://www.vestifinance.ru/articles/20267>

<sup>4</sup> Российская газета – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/11/23/zarplata-site.html>

наличностью зависит от расписания рейсов местных авиалиний и может выбиваться из еженедельного графика»<sup>5</sup>.

По нашему мнению, это совершенно справедливо. Получается, что основной целью установления короткого периода выплаты заработной платы, является защита работника не столько даже от работодателя, сколько «от себя самого». Законодатель исходит из того, что человек не в состоянии позаботиться даже о своем ближайшем будущем (получит деньги и сразу все потратит). Но стоит ли законодателю так чрезмерно «заботиться» о работниках? Причем, при такой усиленной защите происходит обременение работодателя: по частому начислению заработной платы и выплатам налогов. Может быть, это уже выходит за пределы необходимой защиты работника трудовым правом? Может быть, достаточно и один раз в месяц выплачивать заработную плату? Полагаем, законодательно следует закрепить право за сторонами трудовых правоотношений самостоятельно определять сроки выплаты заработной платы, которые будут закреплены в трудовом договоре.

---

<sup>5</sup> Постановление Федерального собрания Российской Федерации шестого созыва от 17 января 2014 года. №3672-6ГД. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=575523>