

дан, законодательно регламентировать алгоритм самого взаимодействия с четким распределением прав и обязанностей сторон.

Недостатки в одном из направлений могут привести к снижению эффективности взаимодействия, станут препятствием в реализации обеими структурами предоставленных законом полномочий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Семьянова Л. В. Взаимодействие органов прокуратуры с органами местного самоуправления в сфере правотворчества // Законность. 2021. № 4. С. 16–20.

УДК 349.2

Виноградова Марина Юрьевна,
старший помощник прокурора области
по взаимодействию с законодательными (представительными)
и исполнительными органами, органами местного самоуправления,
Прокуратура Костромской области,
г. Кострома, Российская Федерация
pra@44.mailop.ru

Заработная плата «в конверте»: проблемы правового регулирования

В статье рассматривается проблема существования «серых» схем оплаты труда, раскрываются основные формы и способы нелегального использования труда граждан, возможные пути восстановления трудовых прав работников.

Ключевые слова: труд, заработная плата, трудовой договор, легализация заработной платы.

Vinogradova Marina Yurievna,
senior assistant to the regional prosecutor
for interaction with legislative (representative)
and executive bodies, local self-government bodies,
prosecutor's office of the Kostroma region,
Kostroma, Russian Federation

Wages “in an envelope”: problems of legal regulation

The article deals with the problem of the existence of “gray” wage schemes, reveals the main forms and methods of illegal use of citizens' labor, possible ways to restore workers' labor rights.

Keywords: labor, wages, employment contract, wage legalization.

Защита права на своевременную оплату труда – одно из приоритетных направлений государственной политики. Невыплата работникам заработной платы и иных установленных законодательством выплат является посягательством на основные конституционные права человека и гражданина.

Однако ни для кого не секрет, что работодатели, имея намерение избежать излишней уплаты налогов и отчислений в ПФР, а также определенных трудовых обязательств, часто прибегают к неформальному трудоустройству граждан, при которых работникам не гарантируется вознаграждение за выполненный труд в полном объеме и иные права.

При этом данная сфера правоотношений практически не поддается контролю со стороны официальных государственных ведомств.

Как показывает статистика, в Костромской области за июль – сентябрь 2021 года насчитывается более 11,8 тыс. экономически активных лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, но не осуществляющих трудовую деятельность. Из них только 2481 человек поставлены на учет в учреждениях государственной службы занятости населения в качестве безработных (данные на 01.10.2021). Можно предположить, что свыше 9 тыс. граждан области имеют заработок, но официально не трудоустроены.

К типичным формам использования «серых» схем оплаты труда, неформальной занятости граждан можно отнести:

заключение трудового договора, в котором отражается только часть реальной заработной платы, как правило, равная минимальному размеру оплаты труда, а остальная часть денежных средств выплачивается наличными;

уклонение от оформления трудового договора;

заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения.

Минусы выплаты заработной платы по таким обходным схемам очевидны. Работники, соглашаясь на получение зарплаты «в конвертах», уже сейчас лишены вообще или не могут получать в полном объеме пособия по временной нетрудоспособности, отпускные, выходные пособия при увольнении, налоговые вычеты при приобретении квартиры, при получении платного образования, при платном обучении детей, при получении платных медицинских услуг, а также возможности получения кредитов.

Работодатель, который сегодня выплачивает зарплаты «в конвертах», лишает своих сотрудников достойной пенсии в будущем: ведь от серой зарплаты не производятся отчисления в Пенсионный фонд.

Кроме того, в отсутствие надлежащим образом оформленного трудового договора работникам не гарантируется не только право на выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и сложностью труда, но и права на установленный режим труда и отдыха, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков, безопасные условия труда, возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и другие гарантии.

В борьбе с неформальной занятостью ученые-правоведы справедливо отмечают необходимость применения экономических механизмов, которые бы заключались в стимулировании (повышении заинтересованности) работодателя к легализации трудовых отношений. Нормативное закрепление создания условий, при которых работодатель будет заинтересован в выводе «из тени» своих работников могло бы существенно способствовать решению проблемы.

В то же время принятие превентивных мер недостаточно без усиления ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства и их применения надзорными ведомствами.

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, права работника, работодатели могут быть привлечены к административной ответственности, предусмотренной частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ, в виде штрафа, максимальный размер которого определен до 100 тыс. рублей.

Применение данной статьи достаточно актуально. Например, по постановлению прокурора Красносельского района Костромской области жилищно-коммунальное предприятие привлечено Государственной инспекцией труда в Костромской области к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа в размере 50 тыс. рублей по факту заключения с 25 гражданами договоров подряда, предметом которых являлось ежемесячное выполнение работ по подкачке воды и обслуживанию объектов водоснабжения.

Материалами проверки установлено, что взаимоотношения сторон носили постоянный характер, работа гражданами выполнялась ежедневно в будние дни, с предоставлением выходных дней, а оплата труда производилась ежемесячно на основании решений комиссии по трудовым спорам.

Мерами прокурорского реагирования права работников восстановлены.

Однако при заключении с работником трудового договора, в котором отражается только часть реальной заработной платы, указанная норма статьи КоАП РФ практически «не работает».

В этом случае защита трудовых прав граждан возможна только в судебном порядке.

На сегодняшний день законодатель предоставляет работникам право обращения в суд двумя способами: самостоятельно либо посредством написания соответствующего заявления в прокуратуру по месту нахождения.

В обоих случаях, именно на работника возлагается бремя доказывания реального размера заработка, режима работы и отдыха, оговоренного с работодателем.

Как показывает прокурорско-судебная практика, в делах такой категории позиция судов не всегда диктуется в пользу работника. В отдельных случаях доказательства выплаты работнику заработной платы в определенном размере либо вообще отсутствуют, либо находятся в распоряжении работодателя, который не станет представлять их суду.

В то же время, несмотря на сложности судебного разбирательства, на наш взгляд, гражданам, пострадавшим от использования «серых» схем оплаты труда, следует активно использовать право защиты своих интересов, заблаговременно позаботившись о доказательственной базе.

С учетом позиции, изложенной в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15, даже в случае отсутствия письменных доказательств, подтверждающих размер заработной платы, получаемой работниками, суд вправе определить ее размер исходя из обычного вознаграждения работника его квалификации в данной местности, а при невозможности установления размера такого вознаграждения – исходя из размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

УДК 343.163

Воробьев Павел Андреевич,
магистрант, Костромской государственной университет,
г. Кострома, Российская Федерация
pasha.jun@yandex.ru

Правовое положение прокурорских работников и прохождение ими службы в органах прокуратуры

Прохождение государственной службы в органах прокуратуры имеет свои особенности – оно включает различные этапы, которые в целом ряде случаев влекут за собой изменение служебно-правового статуса сотрудника. Однако на сегодняшний день отсутствует нормативная регламентация статуса прокурорского работника. Субсидиарность положений действующего законодательства в определении статуса прокурорских работников, противоречивость и излишнее дублирование отдельных его норм препятствуют появлению полного и комплексного представления о перечне прав и обязанностей прокурорских работников, системе действующих в отношении их ограничений и запретов, видах их поощрения и ответственности. В связи с этим предлагается его закрепление на законодательном уровне, например, в специальном законе о прокурорской службе.

Ключевые слова: прокурорские работники, правовая и социальная защита, ответственность, право, дисциплинарная ответственность.

Vorobyev Pavel Andreevich,
undergraduate, Kostroma State University,
Kostroma, Russian Federation

The legal status of prosecutors and their service in the prosecutor's office

The passage of public service in the prosecutor's office has its own peculiarities – it includes various stages, which in a number of cases entail a change in the official and legal status of an employee. However, today there is no regulatory regulation of the status of a prosecutor's employee.