|  |
| --- |
| Статьей 236 Трудового кодекса предусмотрено, что в случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить её с уплатой процентов (денежной компенсации) в определённом названной статьёй размере. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором. Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку Трудовым кодексом специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за всё время задержки её выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. На основании изложенного работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период её задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса. |
| Минимальный размер компенсации должен быть не ниже 1/300 действующей в период задержки ставки рефинансирования ЦБ РФ в отношении не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после предусмотренного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета (включительно). Таким образом, Трудовым кодексом РФ определен минимальный размер денежной компенсации. |
| В случае невыплаты работнику одновременно с погашением задолженности денежной компенсации согласно ст.236 ТК РФ он может обратиться в суд с требованием о привлечении работодателя к материальной ответственности в части выплаты процентов за задержку заработной платы. |
| **Памятка по вопросу своевременного и в полном объеме выплаты заработной платы** |
| В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Право каждого работника на своевременное получение заработной платы, закреплено в статье 2 ТК РФ. |
| Нарушение своевременности выплаты заработной платы — это правонарушение против интересов работающих. Под невыплатой понимается как задержка в выплате заработной платы по причинам, которые не зависят от работодателя, так и прямой умысел работодателя на оставление работника без заработной платы под различными предлогами. Невыплата работодателем заработной платы в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором является нарушением действующего трудового законодательства.  |
| Важно отметить, что закон не освобождает работодателя от обязанности выплаты работнику заработной платы даже в том случае, если из-за финансовых трудностей работа организации временно приостановлена. |
| Задержка выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда влекут за собой материальную, административную и уголовную ответственность. |

|  |
| --- |
| **Административная ответственность** |
| Невыплата или задержка выплаты заработной платы подпадает под действие части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ). В соответствии с указанной статьей нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 указанной статьи и статьей 5.27.1 КоАП РФ: влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. |
| Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор): влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей (часть 2 статьи 5.27 КоАП РФ). Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем: влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей (часть 3 статьи 5.27 КоАП РФ). |

|  |
| --- |
| **Уголовная ответственность** |
| В настоящее время уголовное законодательство предусматривает ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат частично или в полном объеме. Ответственность может быть возложена не только на руководителя организации, но и на руководителя филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации (статья 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации – далее УК РФ). |
| Следует отметить, что как административная, так и уголовная ответственность могут наступить только при наличии вины (ст. 2.1 КоАП РФ, ст. 14 УК РФ).  |
| Невыплата заработной платы влечет уголовную ответственность, только если у предприятия, учреждения или организации имеются денежные средства и невыплата обусловлена корыстью или иной личной заинтересованностью руководителя организации (филиала, представительства, обособленного структурного подразделения). |

