

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКУ.

В соответствии со **статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)** работник имеет право на:

- **заключение, изменение и расторжение трудового договора** в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- **своевременную и в полном объеме выплату заработной платы** в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- др.

На основании **части 3 статьи 68 ТК РФ** перед приемом на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими локальными нормативными актами - правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и премировании, графиком отпусков и т.д. Согласно **части 1 статьи 67 ТК РФ** работодатель обязан оформить в двух экземплярах трудовой договор, один из которых выдается на руки под роспись на экземпляре того трудового договора, который остается у работодателя.

Трудовой договор должен в полном объеме соответствовать **статье 57 ТК РФ** и содержать обязательные условия (место работы, трудовую функцию, дату начала работы, вид трудового договора – срочный или бессрочный, условия оплаты труда – размер тарифной ставки или оклада, все доплаты и надбавки, поощрительные выплаты, режим работы, время отдыха – время обеденного перерыва, отпуск основной и дополнительные, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, условие об обязательном социальном страховании).

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы, содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, по требованию работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию приказа о приеме на работу.

Согласно **части 6 статьи 136 ТК РФ** заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В соответствии с **частью 2 статьи 142 ТК РФ** 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.

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).

Нарушение работодателем сроков выплаты заработной платы является недопустимым и может являться основанием для привлечения к ответственности.

Статья 236 ТК РФ устанавливает, что при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Виды ответственности работодателей за задержку выплаты заработной платы.

Частью 6 статьи 5.27. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность за задержку зарплаты в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 10,0 тыс. руб. до 20,0 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1,0 тыс. руб. до 5,0 тыс. руб.; на юридических лиц - от 30,0 тыс. руб. до 50,0 тыс. руб.

Уголовная ответственность за задержку зарплаты предусмотрена статьей 145.1. Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ):

- частичная невыплата свыше 3 месяцев заработной платы, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере до 120,0 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года, либо принудительными работами на срок до 2 лет, либо лишением свободы на срок до 1 года;
- полная невыплата свыше 2 месяцев заработной платы или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказываются штрафом в размере от 100,0 тыс. руб. до 500,0 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет, либо принудительными работами на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового, либо лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового;
- деяния, предусмотренные частями первой или второй статьи 145.1. УК РФ, если они повлекли тяжкие последствия, наказываются штрафом в размере от 200,0 тыс. руб. до 500,0 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 3 лет либо лишением свободы на срок от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового.