



Вологодская областная организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ

Информационный листок

«Право знать!». Выпуск № 1 (2017 г.)

О ПОРЯДКЕ И СРОКАХ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Обратите внимание на изменения законодательства, внесенные Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 272 - ФЗ в Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ), Гражданский процессуальный кодекс РФ (ГПК РФ) и вступившие в силу с 03.10.2016 года!

1. Основные требования к порядку и срокам выплаты заработной платы (ст. 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 (часть 6 ст. 136 ТК РФ в ред. ФЗ от 03.07.2016 N 272-ФЗ).

• Сроки выплаты заработной платы должны быть определены конкретными датами (числами) месяца. Отсутствие сроков выплаты зарплаты в ПВТР, коллективном договоре или трудовом договоре является нарушением трудового законодательства.

• При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

• Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

• Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

• При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме (через расчетный листок, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2. Права и обязанности сторон трудового договора при задержке заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 ТК РФ):

Работник имеет право:	Работодатель обязан:
1). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя письменно, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ);	1) Принять меры по выплате работнику заработной платы и иных сумм ему причитающихся (ст. 22, 56 ТК РФ);
2). В период приостановления работы работник вправе в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ч. 3 ст. 142 ТК РФ);	2). Сохранить за работником место работы и должность на весь период приостановления работы;
3). За работником на период приостановления работы сохраняется место работы, должность и средний заработок (ч. 4 ст. 142 ТК РФ);	3). Письменно уведомить работника о готовности произвести выплату задержанной заработной платы;
4). Работник вправе получить заработную плату с учетом процентов (денежной компенсации) за каждый день задержки (ч. 1 ст. 142 и ст. 236 ТК РФ);	4). Выплатить работнику заработную плату с учетом процентов (денежной компенсации) в порядке и размере, которые определены ст. 236 ТК РФ и условиями коллективного договора (ч. 1 ст. 142 и ст. 236 ТК РФ);

Работник обязан:	
- приступить к работе не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника (ч. 5 ст. 142 ТК РФ). *Если долг по зарплате погашен частично, работник не обязан возобновлять работу, которую он приостановил до выплаты всей задержанной суммы.	5). При достижении соглашения сторон трудового договора обязан возместить моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием, которые привели к задержке заработной платы и других причитающихся выплат (ст. 237 ТК РФ).

3. Ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы и других сумм (в том числе отпускных):

Виды ответственности	Основание	Условие применения
1. Дисциплинарная:	192, 193, 195 ТК РФ	При наличии вины должн. лица
2. Материальная: Работодатель обязан выплатить зарплату и другие суммы, причитающиеся работнику, с процентами (денежной компенсацией) за каждый день задержки.	ст. 236 ТК РФ, в соответствии с которой с 3 октября 2016 г. размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно.	Выплата денежной компенсации производится независимо от наличия вины работодателя.
3. Административная Если зарплата в организации установлена меньше чем МРОТ - ответственность должн. лица и (или) работодателя регулируется ст. 5.27. КоАП РФ.	Ст. 5.27. КоАП РФ (в ред. ФЗ N 272). Предупреждение или наложение админ. штрафа в следующих размерах (п. 6 ст. 5.27) -от 10 до 20 тыс. руб. для должн. лиц; -от 30 до 50 тыс. руб. - для юр. лиц. Лицо, которое ранее подвергалось админ. наказанию и повторно совершило аналогичное правонарушение, может быть привлечено к ответственности по ч. 7 ст. 5.27	При наличии вины должн. лица и (или) работодателя, ст. 2.1 КоАП РФ (если невыплата связана с корыстью или иной личной заинтересованностью руководителя).
4. Уголовная Если невыплата связана с корыстью или иной личной заинтересованностью	Ст. 145.1. УК РФ	При наличии вины должностного лица (ст. 14 УК РФ).

4. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат работнику (часть 2 ст. 392 ТК РФ в ред. ФЗ № 272 - ФЗ):

Работник имеет право обратиться в суд по указанным исковым требованиям в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Подача истцами исков по рассматриваемой данной категории споров государственной пошлиной не облагается (п.1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ).

С 01.06.2016г. данная категория споров может рассматриваться судом в порядке упрощенного производства по правилам гл. 21.1 ГПК РФ, если цена иска не превышает 100 тыс. руб. (ФЗ N 45-ФЗ от 02.03.16г.).

С 03.10.16г работник может подавать иск о восстановлении своих трудовых прав не только по месту нахождения работодателя или по месту исполнения трудового договора, но и по месту своего жительства. (ч. 9 ст. 29 ГПК РФ, в ред. ФЗ № 272 - ФЗ от 03.07.2016г.).

*Подготовлен правовым инспектором труда
областной организации Профсоюза М.Д.Осовской
с использованием материалов Архангельской межрегиональной
общественной организации Профсоюза работников образования и науки РФ*