

Что делать, если не платят зарплату

Задерживают зарплату? Кормят «завтраками» или предлагают взамен неденежную форму выплат? В нашей брошюре – все о зарплате, денежной компенсации и моральном ущербе при нерегулярных выплатах, а также способах защиты своих трудовых прав.

Заработная плата – это

- вознаграждение работника за его работу, которая выполняется по факту;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) – например, доплаты за работу в ночное время, в выходные дни, сверхурочную работу, работу по совместительству и т. п. или надбавки за выслугу лет и т. п.;
- стимулирующие выплаты (премии и иные поощрительные выплаты), это дополнительный вид заработной платы, основания поощрений могут быть различными.

Независимо от формы собственности на предприятии не может выплачиваться зарплата меньше установленного минимального размера оплаты труда.

Сроки, в которые выплачивается заработная плата

Трудовой кодекс (ст. 36) устанавливает, что выплата заработной платы должна производиться не реже чем раз в полмесяца. При этом дни выплаты должны быть четко определены внутренними нормативными актами работодателя и трудовым договором.

ВАЖНО!

Должны быть определены именно даты выплат, а не временные периоды.

Выплаты необязательно должны приходиться на один календарный месяц: важно, чтобы промежуток между выплатами не превышал полмесяца. Например, правилами внутреннего распорядка на предприятии может быть установлено, что выплата зарплаты за первую половину месяца производится 15-го числа текущего месяца, а за вторую – 30-го числа текущего месяца. Если датой зарплаты за первую половину месяца установлено 20-е число текущего месяца, то зарплата за вторую половину должна быть установлена не позднее 5-го числа следующего месяца.

В случае попадания дня выплаты зарплаты на выходной или нерабочий праздничный день, такая выплата должна быть произведена работодателем накануне этого дня.

СПРАВКА

В нашей стране в обиходе укоренилось такое понятие, как «аванс», который выплачивается в середине месяца. Данное понятие пришло из документа советских времен – Постановления Совмина СССР от 23.05.1957 №566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца», которое действует до сих пор в части, не противоречащей ТК РФ.

Между тем Трудовой кодекс такого определения вообще не содержит. Формулировки Трудового кодекса четко говорят не об авансе, а о заработной плате за первую половину месяца!

Это логично, потому что авансом является предварительно уплаченная сумма за еще неисполненное обязательство. Зарплата за первую половину месяца в этом плане не может быть «авансом», поскольку выплачивается уже за выполненную работником работу.

При этом сама по себе выплата аванса в прямом смысле слова работодателю не запрещается.

8 сентября 2006 года Федеральной службой по труду и занятости было выпущено Письмо №1557–6 «Начисление авансов по зарплате», в котором Роструд разъяснил, что минимальный размер такого аванса не может быть ниже заработной платы рабочего за фактически выполненную работу.

Работодатель вправе установить режим выплаты заработной платы чаще чем 2 раза в месяц – например, на фирме может быть установлено, что заработная плата начисляется за отработанную неделю. Но установить режим выплаты заработка реже чем раз в полмесяца работодателю запрещено, даже если работник напишет заявление о том, что он желает получать зарплату только 1 раз в месяц.

За нарушение этого требования Трудового кодекса работодателю грозит штраф (ст. 5.27 КоАП РФ):

- для должностных лиц – от 1 до 5 тысяч рублей;
- для ИП – от 1 до 5 тысяч рублей;
- для юридических лиц – от 30 до 50 тысяч рублей.

СПРАВКА

Для других выплат устанавливаются свои сроки – например,

- *оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала;*
- *расчет при увольнении должен быть выплачен в день увольнения работника.*

Способы получения заработной платы

1. Наличными денежными средствами в кассе

Закон определяет, что основным способом выплаты заработной платы является получение работником наличных денежных средств по месту выполнения работы.

2. Безналичный перевод на банковскую карту

В настоящее время во многих фирмах распространена практика заключения с банками договоров на выпуск и обслуживание зарплатных карт для своих сотрудников. Это удобно и позволяет работодателю всю сумму заработной платы перечислять в банк одним платежом с приложением реестра, в котором указываются суммы для зачисления на конкретный счет каждого сотрудника. Для многих работников такая форма получения заработной платы также удобна.

Следует помнить, что и при переводе зарплаты на банковскую карту работодатель в письменной форме обязан извещать своего работника:

- о составных частях заработной платы;
- о размерах иных начисленных сумм (компенсации, надбавки);
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

ВАЖНО!

Работодатель вправе перечислять заработную плату на карту сотруднику только с его согласия по его письменному заявлению.

Работодатель не имеет права «привязать» своих сотрудников к конкретному банку. Работник в любое время вправе изменить банк, в который ему переводится заработная плата, а также вообще отказаться получать деньги безналичным способом. Для этого работнику достаточно подать работодателю письменное заявление не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

3. Получение зарплаты в неденежной форме

Трудовой кодекс не запрещает получение заработной платы в неденежной форме – например, в виде готовой продукции. Однако такая форма оплаты возможна только с согласия работника и не может превышать 20% от заработка работника. Соглашения о выплате зарплаты в неденежной форме более 20% являются ничтожными.

ПОМНИТЕ!

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Если вместо заработной платы вам выдали долговую расписку, то считается, что зарплату вы не получали!

Задержка выплаты заработной платы

Очевидно, что если законом или договором установлены сроки выплат, то работодатель их обязан исполнять. Соответственно, за неисполнение положений закона и условий договора предусмотрена ответственность.

В то же время причины задержки выплаты зарплаты могут быть различными. Это может быть и просто халатность работников бухгалтерии, банальная нехватка денег на счетах предприятия в момент выдачи зарплаты, может, банк по своим техническим причинам задержал перевод, а может быть, это намеренный умысел руководителя предприятия.

В зависимости от этих причин различается и ответственность работодателя. Она может быть материальной, административной и уголовной.

Административная и уголовная ответственность наступает, только если в нарушении сроков выплаты зарплаты виноват работодатель.

Административная ответственность за несвоевременную выплату зарплаты работодателем предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде:

- предупреждения или штрафа от 1 до 5 тысяч рублей – для должностных лиц;
- штрафа от 1 до 5 тысяч рублей – для ИП;
- штрафа от 30 до 50 тысяч рублей – для юридических лиц.

Если это правонарушение работодатель допускает повторно, то ответственность наступает по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. Наказание будет следующим:

- штраф от 10 до 20 тысяч рублей – для должностных лиц;
- штраф от 10 до 20 тысяч рублей – для индивидуальных предпринимателей;
- штраф от 50 до 70 тысяч рублей – для юридических лиц.

Следует отметить, что за повторное правонарушение в течение года нерадивый руководитель предприятия может быть дисквалифицирован на срок от 1 года до 3 лет.

Уголовная ответственность

В декабре 2010 года в Уголовный кодекс РФ была введена статья 145.1, предусматривающая наказание за длительную невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. При этом ответственность наступает, даже если не выплачена только часть зарплаты.

Так, за неполную выплату зарплаты (то есть осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы) свыше 3 месяцев руководитель фирмы может быть лишен свободы на срок до 1 года. А за полную невыплату зарплаты в течение 2 месяцев (в том числе и при выплате в эти 2 месяца зарплаты ниже МРОТ) руководитель фирмы может быть лишен свободы на срок до 3 лет.

Однако невыплата заработной платы влечет уголовную ответственность, только если у предприятия, учреждения или организации имеются денежные средства и невыплата обусловлена корыстью или иной личной заинтересованностью.

ресованностью руководителя этой организации (филиала, представительства, обособленного структурного подразделения).

Материальная ответственность

В отличие от административной и уголовной ответственности, материальную ответственность за задержку зарплаты работодатель несет независимо от своей вины.

ПОМНИТЕ!

Закон не устанавливает ни одной причины, по которой работодатель мог бы задержать выплату зарплаты. Эту обязанность перед работником работодатель должен исполнить в любом случае.

За каждый день задержки зарплаты работодатель обязан уплатить работнику компенсацию в размере 1/300 ставки рефинансирования от невыплаченных в срок сумм. Компенсация начисляется со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

ПРИМЕР

Допустим, правилами внутреннего распорядка на предприятии установлено, что выплата зарплаты за первую половину месяца производится 20-го числа текущего месяца, а за вторую – 5-го числа следующего. Заработная плата работника составляет 30 000 рублей в месяц. Зарплату за июнь (то есть за первую и вторую половину месяца) работодатель выплатил 10 июля.

Таким образом, зарплата за первую половину июня в размере 15 000 рублей была задержана на 20 дней (с 21 июня по 10 июля), а зарплата в 15 000 рублей за вторую половину – на 5 дней (с 6 июля по 10 июля).

Действующая ставка рефинансирования составляет 8,25%¹.

*Сумма компенсации за задержку зарплаты за первую половину июня составит:
15 000 рублей x (8,25%/100) x 20 дней x (1/300) = 82 рубля 50 копеек.*

*Сумма компенсации за задержку зарплаты за вторую половину июня составит:
15 000 рублей x (8,25%/100) x 5 дней x (1/300) = 20 рублей 63 копеек.*

Общая сумма компенсации составит 103 рубля. 13 копеек.

¹ О действующих ставках можно узнать на сайте ЦБ
http://www.cbr.ru/print.asp?file=/statistics/credit_statistics/refinancing_rates.htm.

Для начисления компенсации от работника не требуется каких-либо дополнительных заявлений. Рассчитать компенсацию и выплатить ее работодатель обязан одновременно с выплатой задержанных сумм.

Если заработную плату работодатель задерживает

Есть общие универсальные методы воздействия, которые вы можете применять либо комплексно, либо отдельно друг от друга.

Метод №1. Письменное обращение к работодателю

Само по себе письменное обращение к работодателю может стать поводом для бесконфликтного решения возникшей проблемы, с другой стороны, это является дополнительным методом сбора доказательств о задержке заработной платы. Данное обращение может быть написано в произвольной форме, однако рекомендуем зафиксировать в нем определенные факты: размер и период задолженности.

Образец

Директору ООО «Ромашка»²

*От менеджера по продажам
Иванова Петра Ивановича
Адрес для корреспонденции:
г. Москва, ул. Трудовая, д. 6, кв. 7,
конт. тел: 8-333-999-888-77*

Заявление

Прошу выплатить мне задолженность по заработной плате, образовавшуюся с 05 июня 2015 года по настоящее время в размере 25 000 рублей.

*Менеджер по продажам
ООО «Ромашка»*

*_____ / П.И. Иванов/
22 июня 2015 г.*

² Все названия, имена и иные данные вымышленные.

Метод №2. Приостановление работы

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу до выплаты задержанной суммы. В этом случае о своем решении работник обязан известить работодателя в письменной форме, подав соответствующее уведомление.

Образец

Директору ООО «Ромашка»

От менеджера по продажам
Иванова Петра Ивановича
Адрес для корреспонденции:
г. Москва, ул. Трудовая, д. 6, кв. 7,
конт. тел: 8-333-999-888-77

Уведомление

Настоящим уведомляю Вас о том, что в связи с задержкой выплаты мне заработной платы за вторую половину мая, которая составляет более 15 дней (с 05 июня 2015 года), руководствуясь ст. ст. 142, 379 Трудового кодекса РФ, я отказываюсь от выполнения своих трудовых обязанностей до полного погашения задолженности.

Обязуюсь приступить к выполнению своих должностных обязанностей на следующий день после получения от Вас письменного уведомления о готовности выплатить задержанную заработную плату в день выхода на работу.

Работник

_____/ П.И. Иванов/
22 июня 2015 г.

В период приостановления работы работник не обязан присутствовать на своем рабочем месте, и за ним на этот период сохраняется средний заработок.

Внимание!

Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного и чрезвычайного положения;
- в военных органах и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спаса-

тельных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственным служащим;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работникам, связанным с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

О готовности погасить свою задолженность перед работником работодатель должен его письменно известить. Работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей на следующий день после получения такого уведомления.

Образец

Общество с ограниченной ответственностью «Ромашка»
ИНН 7877778900, ОГРН 7897876765564
г. Москва, ул. Белая, 9

Менеджеру по продажам
П.И. Иванову

Исх. 4675/6755
23 июня 2015 г.

УВЕДОМЛЕНИЕ

Уважаемый Петр Иванович!

Уведомляем Вас о готовности выплатить задержанную Вам заработную плату за вторую половину мая 2015 года. Выплата будет произведена в день Вашего выхода на работу.

Сообщаем, что, в соответствии с частью 4 статьи 142 Трудового кодекса РФ, Вы обязаны выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения данного письменного уведомления. В противном случае невыход на работу будет приравнен к прогулу.

Директор ООО «Ромашка»

_____/С.Г. Семенов/

Метод №3. Обращение в трудовую инспекцию

Поскольку за задержку работодателем зарплаты предусмотрена административная ответственность, то исправить положение может своевременное обращение в государственную инспекцию труда своего региона.

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов.

*Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости:
<http://www.rostrud.ru/>*

Обращение может быть подано гражданином непосредственно инспектору, направлено заказным письмом, электронной почтой по адресу, указанному на сайте территориального органа, или можно обратиться на информационно-консультационный портал Роструда: www.онлайнинспекция.рф.

Общие требования к обращению

В обращении необходимо в правом верхнем углу указать:

- орган, в который оно направляется (В Государственную инспекцию труда _____ области);
- свои фамилию, имя, отчество;
- свои контактные данные: почтовый адрес для направления корреспонденции, телефон.

По центру указать форму обращения:

- заявление,
- жалоба.

В самом теле обращения необходимо в свободной форме указать:

- полное наименование организации, в которой работает;
- свою должность;
- фактический адрес места вашей работы;
- фамилию, имя и отчество руководителя организации; если известны, указать телефоны администрации (приемной руководителя, руководителя отдела кадров и т. п.);

- суть жалобы: размер заработной платы, установленные сроки ее выплаты, факты о задержке зарплаты, период задержки, сумму задолженности и другие важные по вашему мнению обстоятельства;
- просьбу того, что должен сделать инспектор: провести проверку действий работодателя, привлечь его к ответственности, принять меры для восстановления нарушенных трудовых прав;
- в конце обращения необходимо поставить личную подпись и дату.

ВАЖНО!

Если вы не хотите, чтобы при проверке обращения ваши данные были раскрыты перед работодателем, в обращении укажите, что возражаете против сообщения работодателю ваших данных. В этом случае закон обязывает инспектора хранить тайну об источнике жалобы (ст. 358 ТК РФ).

К обращению рекомендуется приложить документы, подтверждающие ваши трудовые отношения с работодателем (трудовой договор, копию пропуска на работу и т. п.), а также доказательства невыплаты зарплаты, если они имеются.

Трудовой инспектор должен рассмотреть обращение в течение 30 дней со дня его получения. Инспектор обязан будет запросить по факту обращения у работодателя документы и иную информацию для проверки фактов, указанных в обращении. Работник не должен будет доказывать вину работодателя – именно работодатель должен будет доказать свою невиновность.

По результатам проверки, если факты задержки заработной платы подтвердятся, инспектором будет выдано соответствующее предписание и рассмотрен вопрос о привлечении работодателя к административной ответственности.

Метод №4. Обращение в прокуратуру

Поскольку при невыплате заработной платы имеется возможность привлечения работодателя к уголовной ответственности, для проверки действий работодателя и восстановления своих нарушенных прав вы можете обратиться непосредственно в прокуратуру.

Заявление в прокуратуру фактически ничем не отличается от заявления в трудовую инспекцию.

Образец

Прокурору Ленинского района
г. Москвы

От Иванова Петра Ивановича
Адрес для корреспонденции:
г. Москва, ул. Трудовая, д. 6, кв. 7,
конт. тел: 8-333-999-888-77

Заявление

о нарушении работодателем трудового законодательства

Я, Иванов Петр Иванович, с 25.08.2012 года работаю в ООО «Ромашка» менеджером по продажам.

ООО «Ромашка» находится по адресу: г. Москва, ул. Белая, 9 (ИНН 787778900, ОГРН 7897876765564). Директор общества – С.Г. Семенов. Тел. приемной: 8 (455) 999-99-99.

За время моей работы мною добросовестно исполнялись все возложенные на меня обязанности, правила внутреннего трудового распорядка. Претензий за время моей работы со стороны работодателя ко мне ни в устной, ни в письменной форме не поступало.

С 5 июня 2015 года и по настоящее время мне не была выплачена какая-либо заработная плата. На сегодняшний день задолженность по заработной плате составляет 55 000 рублей. В удовлетворении моих неоднократных требований о выплате заработной платы за работу работодатель не предпринял каких-либо попыток погасить указанную задолженность. В то же время предприятие ведет активную коммерческую деятельность, продукция предприятия активно продается, с контрагентами заключается большое количество различных коммерческих договоров.

Согласно статье 136 ТК РФ, заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Работодателем данные требования нарушены. На основании изложенного

Прошу

Провести проверку указанных в заявлении фактов и в случае их подтверждения принять меры прокурорского реагирования. Виновных лиц прошу привлечь к ответственности.

Приложение:

1. Копия трудового договора.
2. Выписка из моего карточного счета, куда работодателем перечисляется заработная плата.

_____/ П.И. Иванов/
01 августа 2015 г.



Метод №5. Обращение в суд

Это отдельный метод решения спора с работодателем. При этом для его использования совсем необязательно прохождение вышеописанных методов.

С исковым заявлением следует обращаться в районный суд по месту нахождения работодателя. Важно помнить: при рассмотрении дела в суде работник не должен доказывать вину работодателя, обязанность доказывания надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей лежит на работодателе. Кроме того, работник освобожден от уплаты госпошлины.

Здесь следует помнить о сокращенных сроках обращения в суд по трудовым спорам. Так, по спорам, связанным с увольнением, предусмотрен срок 1 месяц, по всем остальным спорам – 3 месяца.

Однако, если трудовые отношения не прекращены, иск о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы будет удовлетворен за любой срок, поскольку нарушение носит длящийся характер, и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Кроме выплат основного долга – суммы невыплаченной платы – работник вправе требовать выплату денежной компенсации и уплаты морального вреда. Размер вреда заявитель должен будет определить изначально по своему усмотрению, окончательную сумму определит суд.

Если у вас нет опыта составления исковых заявлений, то желательно обратиться за помощью к специалисту. Поскольку организацию защиты позиции в суде описать в данной брошюре не представляется возможным.

Образец

В _____
(наименование суда)

Истец: _____
(ФИО)

(адрес)

Ответчик: _____
(наименование предприятия, ФИО ИП)

(адрес)

Цена иска _____
(вся сумма требований)

**Исковое заявление
о взыскании заработной платы
и денежной компенсации за задержку выплаты**

Я работаю в ООО _____ с «___» _____ г. в должности _____.

За период с «___» _____ г. по «___» _____ г. мне не выплачена заработная плата. Всего за указанный период задолженность ответчика по заработной плате составила _____ руб. Расчет задолженности прилагается. Таким образом, работодатель не выполняет одну из своих основных обязанностей, предусмотренных законодательством.

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

По состоянию на день моего обращения в суд ответчик обязан выплатить в мою пользу денежную компенсацию за задержку выплат в размере _____ руб.

Расчет прилагается.

В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяют судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Незаконными действиями работодателя мне причинен моральный вред, который я оцениваю в _____ руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 236, 237, 391 Трудового кодекса РФ, статьями 131–132 Гражданского процессуального кодекса РФ,

Прошу:

1. Взыскать с ответчика в мою пользу _____ руб., составляющих задолженность ответчика по заработной плате.

2. Взыскать с ответчика в мою пользу денежную компенсацию за задержку выплат, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты «___» _____ г. по день фактической оплаты долга.

3. Взыскать с ответчика в мою пользу в счет компенсации морального вреда _____ руб.

Приложения:

- копия искового заявления для ответчика;
- копия приказа о приеме истца на работу;
- копия трудового договора;
- справка из бухгалтерии (о начисленных суммах и т. п.);
- выписка из моего карточного счета, куда работодателем перечисляется заработная плата;
- расчет задолженности ответчика по основным выплатам;
- расчет денежной компенсации.

Истец

_____/_____/_____
«___» _____ 201__ г.