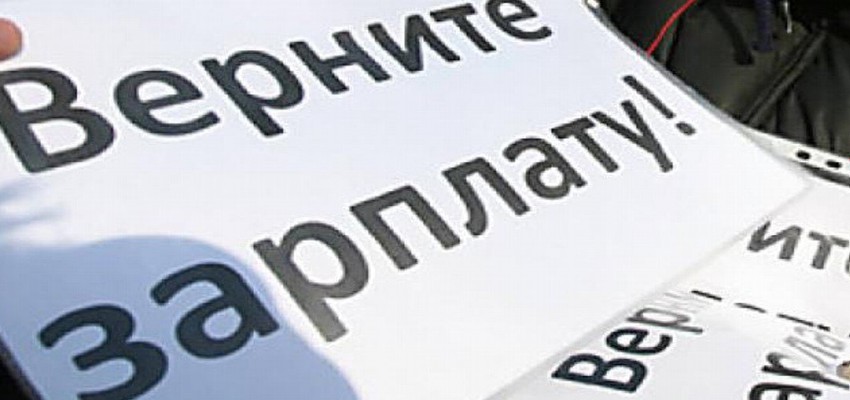
**ПАМЯТКА**

**работникам, перед которыми имеется задолженность по заработной плате**



В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заработная плата должна выплачиваться 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.

Невыплата заработной платы рассматривается как нарушение прав работников независимо от причин, ее повлекших. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты заработной платы, несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность.

**МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

В соответствии со статьей 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока 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 одной сто пятидесятой 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Основание и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников установлены статьей 195 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. Если факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

**АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

За нарушения трудового законодательства должностные лица несут ответственность согласно статье 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ).

Часть 6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого [деяния](consultantplus://offline/ref=5E30A577222C29618EFC7464B2D05A315A62A1C8F745F780BC099D58502EFBA28E21F66920I5i4H), либо воспрепятствование работодателем осуществление работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее [размера](consultantplus://offline/ref=5E30A577222C29618EFC7464B2D05A315A62A1C9F84DF780BC099D58502EFBA28E21F66A2658ICiCH), предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 000 до 5 000 рублей; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.

Часть 7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного [частью 6](#Par13) статьи 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 30 000 рублей; на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.

**УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Статьей 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) предусмотрена уголовная ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

Часть 1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, 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 120 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

Часть 2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат 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, наказывается штрафом в размере от 100 000 до 500 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Часть 3. Деяния, предусмотренные частями 1 или 2 статьи 145.1 УК РФ, если они повлекли тяжкие последствия, наказываются штрафом в размере от 200 000 до 500 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

**ДОСУДЕБНОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ**

В порядке досудебного урегулирования спора с целью восстановления нарушенного права работник имеет право обратиться:

-к работодателю;

-в комиссию по трудовым спорам (при ее наличии у работодателя);

В соответствии со статьей 384 ТК РФ комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (статья 385 ТК РФ).

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу (статья 386 ТК РФ).

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника (статья 387 ТК РФ).

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения (статья 388 ТК РФ).

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение, выданное комиссией по трудовым спорам, не позднее трехмесячного срока со дня его получения предъявляется судебным приставам. Пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке (статья 389 ТК РФ).

-в профсоюзную организацию;

Согласно статье 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

-в Государственную инспекцию труда в Тульской области;

-в прокуратуру по месту нахождения работодателя,Прокуратуру Тульской области;

-в администрацию муниципального образования, на территории которого работодатель осуществляет деятельность;

-в министерство труда и социальной защиты Тульской области.

В соответствии со статьей 12 Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» письменное обращение, поступившее в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в соответствии с их компетенцией, рассматривается в течение 30 дней со дня регистрации письменного обращения. В исключительных случаях, а также в случае направления запросов о предоставлении необходимых для рассмотрения обращения документов и материалов в других государственных органах, органах местного самоуправления и у иных должностных лиц, срок рассмотрения обращения может быть продлен не более чем на 30 дней с уведомлением гражданина, направившего обращение.

Кроме того, в порядке самозащиты при задержке заработной платы на срок более 15 дней работник может воспользоваться правом, предусмотренным частью 2 статьи 142 ТК РФ, приостановить работу до момента ее выплаты. Об этом он должен письменно известить работодателя.

В период приостановления работы работник вправе отсутствовать на рабочем месте ([часть 3 статьи 142](consultantplus://offline/ref=7EA1196341E6803D8E7BE2C3480686C3715F9F9421C6F07CB3B64630BBBF68D61349DAF5DFKAOBN) ТК РФ).

Не допускается приостановление работы (часть 2 статьи 142 ТК РФ):

в периоды введения военного и чрезвычайного положения;

в военных органах 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;

государственным служащим;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работником, связанным с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

За работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок (часть 4 статьи 142 ТК РФ ТК РФ).

Работник, отсутствовавший на рабочем месте в период приостановления работы, 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 (часть 5 статьи 142 ТК РФ).

**ВЗЫСКАНИЕ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ЧЕРЕЗ СУД**

Статьей 352 ТК РФ установлены способы защиты трудовых трав и свобод работниками, в том числе судебная защита.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права (статья 391 ТК РФ).

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд 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. Про пропуске указанного срока по уважительной причине он может быть восстановлен судом (статья 392 ТК РФ).

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (статья 393 ТК РФ).

Согласно статье 28 и части 6.3 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации иски о восстановлении трудовых прав к организации могут предъявляться в суд по месту нахождения организации либо по месту жительства истца (работника).

**ВЗЫСКАНИЕ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ПОСЛЕ ПРИЗНАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ БАНКРОТОМ**

Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее – Закон № 127-ФЗ) регулирует отношения, возникающие в процедурах банкротства.

В соответствии со статьей 3 Закона № 127-ФЗ юридическое лицо считается неспособным удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам, о выплате заработной платы (выходных пособий), исполнить обязанность по уплате обязательных платежей, если соответствующие обязательства не исполнены им в течение трех месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены.

В соответствии со статьей 9 Закона № 127-ФЗ руководитель организации-должника обязан обратиться с заявлением должника в арбитражный суд в случае, если имеется не погашенная в течение более чем трех месяцев по причине недостаточности денежных средств задолженность по выплатам в пользу работников. Такое заявление должно быть направлено в арбитражный суд не позднее чем через месяц с даты возникновения соответствующих обстоятельств.

Согласно статьям 6-7 Закона № 127-ФЗ правом на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом обладают также работники и бывшие работники, перед которыми имеется задолженность по заработной плате и другим выплатам, в случае наличия требований к организации на общую сумму 300 тыс. рублей и более. Право на обращение в арбитражный суд возникает у работника, бывшего работника должника с даты вступления в законную силу решения суда о взыскании с должника денежных средств.

В соответствии со статьей 35 Закона № 127-ФЗ в арбитражном процессе по делу о банкротстве наряду с другими лицами участвует представитель работников должника – лицо, уполномоченное работниками, бывшими работниками должника представлять их законные интересы при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве. Представитель работников избирается собранием работников в порядке, предусмотренном статьей 12.1 Закона № 127-ФЗ.

Требования работников по выплате заработной платы и выходных пособий включаются в реестр в состав второй очереди после требований кредиторов первой очереди (граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью путем капитализации соответствующих повременных платежей, а также компенсации морального вреда) и требований кредиторов по текущим платежам, которые должны погашаться из денежных средств должника вне очереди (к текущим требованиям относятся денежные обязательства и обязательные платежи, возникшие после даты принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом).

**ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

-Государственная инспекция труда в Тульской области (г. Тула, ул. Союзная, д. 1), тел. 555-075, е-mail: git71@rostrud.ru

-Прокуратура Тульской области (г. Тула, пр. Ленина, д.5 5), тел. 36-43-07, е-mail: [delopro@prokuror-tula.ru](mailto:delopro@prokuror-tula.ru)

-Министерство труда и социальной защиты Тульской области (г. Тула, ул. Пушкинская, д.29), тел. 24-52-50, 24-52-60, 24-52-61, е-mail: [mintrud@tularegion.ru](mailto:mintrud@tularegion.ru)

-Управление Федеральной налоговой службы по Тульской области (г. Тула, ул. Тургеневская, д. 66), тел. 33-21-62, 31-16-30, e-mail: [u71@r71.nalog.ru](mailto:u71@r71.nalog.ru)

-Управление Федеральной службы судебных приставов по Тульской области (г. Тула, ул. 9 Мая, д. 1), тел. 35-56-45, 35-77-25, е-mail: [mail@r71.fssprus.ru](mailto:mail@r71.fssprus.ru)

-Следственное управление Следственного комитета Российской Федерации по Тульской области (г. Тула, ул. Свободы, д. 32), 56-95-53, 55-63-64, е-mail: tula@sledcom.ru

-Управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Тульской области (г. Тула, пр. Ленина, д. 83) тел. 32-22-49, [www.71.mvd.ru](http://www.71.mvd.ru)

-Тульский областной суд (г. Тула, пр. Ленина, д. 45), тел. 36-37-16, 31-27-79, е-mail: oblsud.tula@sudrf.ru

-Арбитражный суд Тульской области (300600, г. Тула, ул. Советская, д. 112, тел. 36-78-82)