

**Кодекс Российской Федерации
об административных правонарушениях**

Статья 5.27.

**Нарушение трудового законодательства и иных нормативных
правовых актов, содержащих нормы трудового права**

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, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством,

- предупреждение или
- штраф на должностных лиц в размере **от 10 до 20 тыс. рублей;** на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - **от 1 до 5 тыс. рублей;** на юридических лиц - **от 30 до 50 тыс. рублей.**

Часть 7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч.6 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния,

- штраф на должностных лиц в размере **от 20 до 30 тыс. рублей;** на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - **от 10 до 30 тыс. рублей;** на юридических лиц - **от 50 до 100 тыс. рублей;**
- **дисквалификация** должностных лиц на срок от 1 до 3 лет.

**Уголовный кодекс
Российской Федерации
Статья 145.1.**

**Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и
иных выплат**

Часть 1. Частичная невыплата свыше 3 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,

- штраф в размере **до 120 тыс. рублей** или в размере **заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года,**
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года,
- **принудительные работы** на срок до 2 лет,
- **лишение свободы** на срок до 1 года.

Часть 2. Полная невыплата свыше 2 месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше 2 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,

- штраф в размере **от 100 до 500 тыс. рублей** или в размере **заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет,**

- **принудительные работы** на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового,
- **лишение свободы** на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Часть 3. Деяния, предусмотренные частями 1 или 2 статьи 145.1 УК РФ, если они повлекли тяжкие последствия,

- штраф в размере **от 200 до 500 тыс. рублей** или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 3 лет
- **лишение 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.

Примечания.

1. Под *частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье* понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

2. Лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями 1 или 2 ст. 145.1 УК РФ, освобождается от уголовной ответственности, если в течение 2 месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплате, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления.

Важно!!! По вопросам нарушения трудовых прав можно обратиться в городские (районные) прокуратуры и в прокуратуру Костромской области (г. Кострома, ул. Ленина, д. 2), а также сообщить по телефону доверия прокуратуры области 8(4942) 35-78-71.

Адреса и телефоны горрайпрокуратур указаны на официальном сайте прокуратуры области в сети Интернет <http://www.kosoblproc.ru>

Прокуратура Макарьевского района



**ПРАВА РАБОТНИКОВ
НА ОПЛАТУ ТРУДА
И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ**



Макарьев
февраль 2019

Зарботная плата (оплата труда работника) - 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).

Месячная зарботная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже минимального размера оплаты труда.**

Федеральным законом от 25.12.2018 № 481-ФЗ минимальный размер оплаты труда установлен с 1 января 2019 года в размере 11 280 рублей в месяц.

УСТАНОВЛЕНИЕ ЗАРБОТНОЙ ПЛАТЫ

Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре указываются **условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты** (ст. 57 ТК РФ).

ВАЖНО!!! После приема на работу необходимо иметь на руках экземпляр трудового договора, подписанного работником и работодателем.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст. 67 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что в трудовых договорах может быть указан заниженный размер зарботной платы работников по сравнению с фактически выплачиваемой. В результате занижаются размеры уплаты налогов, страховых взносов, что

влияет на пенсионное обеспечение работников, а также может повлиять на размер выплат пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Кроме того, работодатель может обмануть работника и выплатить зарботную плату лишь в том размере, который указан в трудовом договоре, и при этом уйти от ответственности.

Крайне неблагоприятно для работников осуществление трудовой деятельности без заключения трудового договора.

Установить размер задолженности по зарботной плате работнику в случае непризнания работодателем трудовых отношений в данном случае затруднительно т.к. ни ее размер, ни порядок выплаты, ни срок выплаты не закреплены, как правило, никакими документами.

ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРБОТНОЙ ПЛАТЫ

При выплате зарботной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях зарботной платы, причитающейся ему за соответствующий период. **Форма расчетного листа** утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 136 ТК РФ).

Зарботная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты зарботной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата зарботной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

СРОКИ РАСЧЕТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится **в день увольнения работника.** Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанной в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

ОПЛАТА ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ, СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается **выходное пособие в размере среднего месячного заработка**, а также за ним **сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства**, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

ВАЖНО!!! Некоторые работодатели предлагают работникам при ликвидации или сокращении написать заявление об увольнении по собственному желанию. В этом случае работник лишается всех гарантий и компенсаций, указанных выше.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОДАТЕЛЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКУ ЗАРБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДРУГИХ ВЫПЛАТ

При нарушении срока выплаты зарботной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, работодатель обязан выплатить их **с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ** от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).