**Ответственность работодателя за невыплату заработной платы**

Согласно ч.3 ст.37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

За невыплату работникам заработной платы законодательством Российской Федерации установлены различные виды ответственности для работодателей.

**Административная ответственность работодателя за невыплату заработной платы.**

К административной ответственности согласно статье 5.27 КоАП РФ могут быть привлечены лица, допустившие нарушение трудового законодательства, в том числе задержку выплаты заработной платы. В качестве мер ответственности законодателем предусмотрено наложение административного штрафа:

Так, невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого [деяния](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330816/cd3e8b59f3f95471173b3cce472934e8871e64b3/#dst228), либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником [права на замену](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/a0a891ee650687026ef53d5d1194983419be6793/#dst2042) кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее [размера](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/2b1d170ec71fc4248eb54dfc0c53522dcbb3776c/#dst1443), предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Повторное совершение административного правонарушения, связанного с невыплатой или неполной выплатой заработной платы и других выплат, 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 двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

**За невыплату заработной платы законодательством РФ статьей ст. 145.1 Уголовного кодекса (далее – УК РФ) предусмотрена и уголовная ответственность**.

В случае частичной невыплаты (менее половины суммы) заработной платы, свыше трех месяцев, совершенной из корыстной или личной заинтересованности, к уголовной ответственности может быть привлечен руководитель организации, работодатель - физическое лицо, руководитель филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации.

В качестве наказания за совершение преступления может быть назначен штраф в размере до ста двадцати тысяч рублей, или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период до одного года, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, принудительные работы на срок до двух лет, лишение свободы на срок до одного года.

Частью 2 ст. 145.1 УК РФ предусмотрена ответственность за полную невыплату зарплаты.

Так, в случае полной невыплаты заработной платы свыше двух месяцев, а также выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности, может быть назначено наказание в виде штрафа в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей, или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период до трех лет, принудительных работ на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, лишение свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Субъектом преступления признается руководитель организации, работодатель - физическое лицо, руководитель филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации.

Если неполная выплата или невыплата заработной платы повлекла наступление тяжелых последствий, то наказание может составлять 5 лет лишения свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Субъектом преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, может быть только строго определенное лицо - руководитель организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации или работодатель - физическое лицо.

В случае если отношения были не трудовые, а иные гражданско-правовые (заключен договор гражданско-правового характера), руководитель организации не подлежит уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ.

Привлечение руководителя организации к административной ответственности за невыплату заработной платы не является препятствием для привлечения последнего к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ.

При наличии задержки выплаты заработной платы можно обратиться к руководителю с требованием устранить допущенные нарушения Ваших прав, и обещанием в противном случае обратиться в правоохранительные органы с заявлением о привлечении руководителя к уголовной ответственности.

Кроме того, работник может воспользоваться правом, предусмотренным ч. 2 ст.142 ТК РФ, и приостановить работу в случае, если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней.

При этом работник обязан известить работодателя в письменной форме о том, что он приостанавливает свою работу. Целесообразно указать причины, послужившие основанием для приостановления работ.

Не допускается приостановление работы:

в периоды введения [военного](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219110/7d26c4e1754d86f891581f27b402a422efd344e0/#dst100065), чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200610/eb55f4ea1bde28872248377425ff1ca9b3db8150/#dst100054) 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).

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.

В случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить её с уплатой процентов (денежной компенсации) в определённом названной статьёй размере. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

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 одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12453/886577905315979b26c9032d79cb911cc8fa7e69/#dst100163) 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.

Прокуратура Октябрьского района