
Памятка по защите трудовых прав граждан на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), заработная плата (оплата труда работника) — это 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. Право каждого работника на своевременное получение заработной платы закреплено в статье 2 ТК РФ.

Одним из основных принципов регулирования трудовых отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Нарушение своевременности выплаты заработной платы — это правонарушение против интересов работающих. Под невыплатой понимается как задержка в выплате заработной платы по причинам, которые не зависят от работодателя, так и прямой умысел работодателя на оставление работника без заработной платы под различными предлогами.

В соответствии со статьей 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии со статьей 140 ТК РФ 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 указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Невыплата работодателем заработной платы в день, установленный правилами внутреннего

трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором является нарушением действующего трудового законодательства.

Важно отметить, что закон не освобождает работодателя от обязанности выплаты работнику заработной платы даже в том случае, если из-за финансовых трудностей работа организации временно приостановлена.

Проверки соблюдения своевременности выплаты заработной платы на постоянной основе проводятся Инспекцией по труду и органами прокуратуры.

Задержка выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда влекут за собой материальную, административную и уголовную ответственность.

Способы защиты трудовых прав на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы

В соответствии с трудовым законодательством размер заработной платы определяется трудовым договором, но не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом.

Заработная плата должна выплачиваться работнику не реже чем 1 раз в 15 дней.

При нарушении права на выплату заработной платы работник имеет право:

1. При задержке выплаты на срок более 15 дней приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ) за исключением оснований, указанных в данной статье. В этот период работник может отсутствовать на рабочем месте и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности выплатить задержанную заработную плату.
2. Требовать выплаты задолженности с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
3. Требовать возмещения морального вреда в размере, определенном соглашением сторон трудового договора, а при наличии спора – в размере, установленном судом.
4. При наличии спора о размере задолженности по заработной плате обратиться за его разрешением в районный суд по месту нахождения работодателя, а если размер задолженности не превышает 50 тыс. руб., то к мировому судье.
5. Обратиться с заявлением о принятии мер административного воздействия к работодателю в государственную трудовую инспекцию Омской области. По результатам

рассмотрения заявления должностные лица инспекции могут решить вопрос о привлечении работодателя к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудовых прав и направлении ему обязательного для исполнения предписания о выплате задолженности в установленный срок.

6. Обратиться с заявлением в прокуратуру района по месту нахождения работодателя о защите трудовых прав на выплату зарплаты, по результатам рассмотрения которого прокурор вправе внести работодателю обязательное для исполнения представление; возбудить в отношении него дело об административном правонарушении по ст. 5.27 КоАП РФ; обратиться в интересах работника в суд с заявлением о взыскании суммы задолженности и взыскании компенсации за задержку выплаты.
7. Написать заявление в следственное управление Следственного комитета Российской Федерации по Омской области в случае, если имелась полная невыплата заработной платы свыше 2-х месяцев, либо частичная невыплата заработной платы свыше 3-х месяцев.

Что необходимо помнить при выборе способа защиты права на своевременную выплату заработной платы

Срок на обращение за судебной защитой составляет 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть 1 статьи 392 ТК РФ). При пропуске срока по уважительной причине он может быть восстановлен судом.

Уважительность причин пропуска срока для обращения в суд является оценочным понятием, данный вопрос рассматривается судом в каждом конкретном случае индивидуально. В качестве примера причин пропуска срока, которые могут быть признаны судом заслуживающими внимания, может выступать болезнь гражданина, не позволившая ему своевременно обратиться за судебной защитой, нахождение в стационаре по уходу за малолетним ребенком и т.п.

1. Работники освобождены от уплаты госпошлины по трудовым спорам.
2. Если работодатель отказывает в выдаче документа, необходимого для обращения за судебной защитой, можно заявить ходатайство суду о его истребовании, изложив причину, по которой документ не может быть представлен заявителем.

При приеме на работу требуйте заключения трудового договора (контракта) с внесением записи в трудовую книжку. Второй экземпляр трудового договора в обязательном порядке необходимо оставлять себе.

09 Октября 2022

Адрес страницы: <https://omsk.sledcom.ru/news/item/1729259>