

## **АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ (СТ.СТ. 5.27, 19.5, 23.12 КОАП РФ)**

За невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы и других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений (если указанные действия не содержат уголовно наказуемого деяния), предусмотрена ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа.

Лицо, которое ранее подвергалось административному наказанию по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ и повторно совершило аналогичное правонарушение, может быть привлечено к ответственности по ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если действия лица не содержат уголовно наказуемого деяния).

## **УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ (СТ. 145.1 УК РФ)**

В настоящее время уголовное законодательство предусматривает ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. Ответственность может быть возложена не только на руководителя организации, но и на руководителя филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации.

Срок задержки выплат исчисляется со дня следующего за установленной правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором датой выплаты заработной платы. Периоды невыплат за отдельные месяцы года не суммируются в срок свыше двух или трех месяцев, если они прерывались периодами, за которые выплаты осуществлялись.

Административная и уголовная ответственность могут наступить только при наличии вины (ст.2.1 КоАП РФ, ст. 14 УК РФ).

Ответственность по ст. 145.1 УК РФ наступает, если заработная плата и другие суммы, причитающиеся работнику, не выплачены умышленно, из корыстной или иной личной заинтересованности. Поэтому для привлечения к уголовной ответственности должно быть доказано, в частности, что руководитель организации (иное лицо, указанное в ст. 145.1 УК РФ) имел реальную финансовую возможность для выплаты или не имел такой возможности из-за своих неправомерных действий.

Уголовная ответственность по ст. 145.1 УК РФ наступает в том числе в случаях, когда указанные суммы не выплачены работнику, с которым трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но он приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя.

### **Прокуратура Тюменской области**

Адрес: г. Тюмень, ул. 50 лет Октября, стр. 31,  
телефон 8 (3452) 34-53-54,  
официальный сайт:  
[https://epp.genproc.gov.ru/web/proc\\_72](https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_72)

### **Уполномоченный по защите прав предпринимателей в Тюменской области**

Адрес: г. Тюмень, ул. Республики, д. 24,  
телефон: 8 (3452) 42-67-22,  
e-mail: [ombudsmanbiz72@mail.ru](mailto:ombudsmanbiz72@mail.ru)



Совет при Тюменской  
областной Думе  
по повышению  
правовой культуры  
и юридической  
грамотности населения  
Тюменской области



Прокуратура  
Тюменской  
области

## **ПАМЯТКА**



## **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

г. Тюмень, 2023

## САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ (СТ. 352 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ)

Если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней, то в любой день после этого **работник имеет право, письменно известив работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы** (ч.2 ст.142 ТК РФ, письмо Минтруда России от 25.12.2013 № 14-2-337), за исключением отдельных случаев.

Работник самостоятельно решает, когда воспользоваться этим правом и может приостановить работу, в том числе во время нахождения в командировке.



**Отказ работника от работы по причине невыплаты ему заработной платы** является одной из форм самозащиты трудовых прав (ст. 379 ТК РФ). При этом согласно п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 приостановить работу работник может независимо от наличия вины работодателя в невыплате заработной платы.

**В период приостановления работы работник вправе отсутствовать на рабочем месте (ч. 3 ст. 142 ТК РФ).**

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

**! Не допускается приостановление работы (ч. 2 ст. 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.

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** (ч. 5 ст. 142 ТК РФ).

**! Если работник не появится на рабочем месте без уважительных причин на следующий рабочий день после получения уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы либо о перечислении заработной платы, его увольнение за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) будет правоммерным.**



## МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ (СТ.СТ.234-236 ТК РФ)

При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, отпускных и (или) других сумм, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с процентами (денежной компенсацией) согласно ст. 236 ТК РФ.

Размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок зарплаты и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм (ч. 1 ст. 236 ТК РФ).

Размер денежной компенсации может быть повышен в силу коллективного договора, трудового договора или локального нормативного акта.

## ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ (СТ.СТ. 192, 195 ТК РФ)

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.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения к виновному лицу.