**ПАМЯТКА**

**«Действия сотрудника организации**

**при возникновении задолженности по заработной плате»**

**1. О заработной плате**

Право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантировано Конституцией РФ (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).

Заработная 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, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Это определение предусмотрено ч. 1 ст. 129 ТК РФ (Трудовой Кодекс Российской Федерации).

**2. О задолженности по заработной плате**

Работодатель не вправе задерживать выплату заработной платы работникам. Это следует из абз. 7 ч. 2 ст. 22, ч. 6 ст. 136 ТК РФ.

За задержку выплаты заработной платы предусмотрена материальная ответственность работодателя. Кроме того, возможно привлечение его к административной и уголовной ответственности.

При увольнении по любому из оснований все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений (ч. 1 ст. 140 ТК РФ).

Если между работодателем и работником возник спор о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, то работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму (ч. 2 ст. 140 ТК РФ).

В случае отсутствия работника в день увольнения выплаты производятся не позднее дня, следующего за тем днем, когда он предъявит требование о расчете (ч. 1 ст. 140 ТК 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). Работник самостоятельно решает, когда воспользоваться этим правом, и может приостановить работу, в том числе, во время нахождения в командировке (Письмо Минтруда России от 18.08.2017 № 14-2/В-761).

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).

Не допускается приостановление работы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ):

- 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 (ч. 4 ст. 142 ТК РФ). Кроме того, если нарушен срок выплаты заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику (в том числе среднего заработка), работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в порядке и размере, которые определены ст. 236 ТК РФ. Это следует из анализа положений ч. 1 ст. 142, ст. 236 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 (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 правомерным.

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 не выплаченных в срок сумм. Это указано в ч. 1 ст. 236 ТК РФ.

Размер денежной компенсации может быть повышен в силу коллективного договора, трудового договора или локального нормативного акта. Работодатель обязан ее выплатить независимо от наличия его вины. Такие выводы следуют из ч. 2 ст. 236 ТК РФ.

Повышенный размер денежной компенсации может быть установлен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

**3. Действия работника по взысканию заработной платы**

**1 шаг.** В целях взыскания заработной платы сотруднику на выбор необходимо обратиться:

|  |  |
| --- | --- |
| **В суд с исковым заявлением**  **о взыскании заработной платы** | **В комиссию по трудовым спорам**  **о взыскании заработной платы** |
| Срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, составляет один год 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 (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Данное правило вступило в силу с 03.10.2016 (пп. «а» п. 4 ст. 2 ФЗ № 272-ФЗ). Однако следует иметь в виду, что при пропуске сроков подачи искового заявления по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом (ч. 4 ст. 392 ТК РФ). Например, в качестве уважительных причин могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд (например, болезнь, нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи) (п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).  При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, включая требования о взыскании с работодателя заработной платы, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ; ст. ст. 89, 94 ГПК РФ; п. 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ).  Исковое заявление о взыскании заработной платы должно быть оформлено по правилам, установленным нормами ГПК РФ. Так, исковое заявление подается в суд в письменной форме (ч. 1 ст. 131 ГПК РФ). Перечень сведений, которые должны быть указаны в исковом заявлении, определен ч. 2 ст. 131 ГПК РФ. В случаях подачи искового заявления о взыскании заработной платы к ним относятся:  - наименование суда, в который подается заявление. По данной категории исков это может быть суд по месту расположения ответчика (работодателя) или суд по месту жительства истца (работника);  - наименование истца, его место жительства, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;  - наименование ответчика, его место жительства (это условие касается тех случаев, когда в качестве работодателя выступает физическое лицо ([ч. ч. 4](consultantplus://offline/ref=5F99A2D0A4644098CF5294407D7FDA2A392105757669A05A34A54C843165AF44EDCEB0C06879719E9F061C8E7F1481468531264EC4F9O3P) - 5 ст. 20 ТК РФ)) или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;  - в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования. В случаях предъявления иска о взыскании заработной платы это будет, как правило, нарушение права работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ч. 1 ст. 21 ТК РФ);  - обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства. Например: нарушение сроков выплаты заработной платы, отказ работодателя в выплате заработной платы или ее выплата не в полном объеме, а также расчетные листки по заработной плате (ст. 136 ТК РФ), правила внутреннего распорядка (выписка из них) или коллективный договор, где установлены сроки выплаты заработной платы, и др. доказательства;  - цена иска, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм. При этом следует иметь в виду, что в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, неполной выплаты заработной платы он обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и по день фактического расчета включительно. Поэтому целесообразно в цену иска включать и требование о выплате указанной компенсации, а также сумму морального вреда - в случае его причинения неправомерными действиями работодателя в связи с невыплатой, неполной выплатой или нарушения сроков выплаты заработной платы (ч. 2 ст. 237 ТК РФ; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»).  К исковому заявлению прилагаются:  - его копии в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;  - документ, подтверждающий уплату государственной пошлины;  - доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;  - документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;  - доказательство, подтверждающее выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен федеральным законом или договором;  - расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.  Работникам (их представителям) следует уделять внимание оформлению исковых заявлений о взыскании заработной платы в их содержательной части. Содержание искового заявления должно соответствовать положениям ст. 131 ГПК РФ. Так, нередки ошибки истцов при:  - неверные данные о месте нахождении работодателя - юридического лица;  - составлении расчетов цены иска;  - отсутствии документальных доказательств фактов невыплаты или задержки заработной платы (например, расчетных листков по заработной плате, справок кредитных организаций (банков) о движении средств по лицевому счету истца и др.);  - приложении к исковому заявлению документов, которые не упомянуты в перечне документов согласно п. 8 ч. 2 ст. 131 ГПК РФ. Поэтому утрата данных документов из судебного дела (по недоразумению или иным причинам) может привести к тому, что истец (работник) в суде не сможет доказать обоснованность своих требований.  Понесенные истцами материальные затраты (например, расходы на оплату услуг представителя), как правило, в случае удовлетворения исковых требований, возмещаются работодателем на основании решения суда в полном объеме (ст. 94, [ч. 1 ст. 98](consultantplus://offline/ref=5F99A2D0A4644098CF5294407D7FDA2A392105747560A05A34A54C843165AF44EDCEB0C06F707ECDC8491DD2394692448031244CDB980C2FF7ODP), ст. 100 ГПК РФ).  После вступления решения суда в законную силу работник получает исполнительный лист. | Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) – это первичный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, сформированный из равного числа представителей работодателя и работников.  Необходимо обратиться в КТС с письменным заявлением, которое подлежит обязательной регистрации.  Законодатель ограничил срок рассмотрения заявления и разрешения индивидуального трудового спора комиссией десятью календарными днями со дня подачи такого заявления работником в КТС. В случае если спор не был рассмотрен в установленный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.  По общему правилу, закрепленному в ст. 387 ТК РФ, спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление или его представителя. Однако спор может быть рассмотрен и в его отсутствие, если от работника поступит соответствующее заявление. В случае необходимости комиссия вправе вызывать свидетелей и приглашать специалистов, а также запрашивать у работодателя необходимые документы.  На каждом заседании ведется соответствующий протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины представителей со стороны работника и не менее половины представителей со стороны работодателя. Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании.  Решение КТС является процессуальным документом, поэтому законом установлены требования к его содержанию, закрепленные в ст. 388 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.  В случае неисполнения указанного решения в добровольном порядке по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование данного документа, комиссия обязана в течение трех дней выдать работнику удостоверение комиссии по трудовым спорам, которое имеет силу исполнительного документа. Работник может обратиться за удостоверением в течение месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. Указанный срок может быть восстановлен при наличии уважительных причин его пропуска.  Удостоверение может быть предъявлено к исполнению не позднее трехмесячного срока со дня его получения. В случае пропуска указанного срока по уважительным причинам он может быть восстановлен.  В соответствии со ст. 12 Федерального закона № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» удостоверение комиссии по трудовым спорам является одним из видов исполнительных документов. Соответственно к их форме и содержанию предъявляются требования, закрепленные в статье 13 указанного закона. |

**2 шаг**.

После получения исполнительного листа или удостоверения работнику необходимо предъявить документ в соответствующее отделение службы судебных приставов для начала исполнительного производства. Для этого необходимо составить соответствующее заявление.

В заявлении нужно указать следующую информацию:

1. данные заявителя (ФИО, город и адрес проживания, паспортные данные и т.д.);
2. данные должника или ответчика (ФИО, город и адрес проживания, при возможности паспортные данные и т.д.);
3. данные о судебном производстве;
4. краткое описание судебного решения;
5. когда данное решение вступило в силу и когда был выдан исполнительный лист;
6. какие действия должны быть осуществлены судебным приставом;
7. иная информация, которая поможет найти должника или его имущество.

Заявление должен подписать заявитель или его законный представитель. Если заявление направляется представителем, то к нему должна быть приложена доверенность. К заявлению также необходимо приложить оригинал исполнительного листа или удостоверения. Необходимо сделать также его копию, которую нужно сохранить у себя.

Заявление подается в отделение судебных приставов, находящееся как по месту жительства (регистрации) должника, так и по месту его пребывания (фактическому местонахождению), а также по месту нахождения его имущества.

Судебный пристав-исполнитель в трехдневный срок со дня поступления к нему исполнительного документа выносит постановление о возбуждении исполнительного производства либо об отказе в возбуждении исполнительного производства.

**3 шаг**

Обращение в органы занятости при увольнении работника.

Государственные услуги, предоставляемые государственными казенными учреждениями Воронежской области Центрами занятости населения

1. Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

2. Осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

3. Информирование о положении на рынке труда в Воронежской области;

4. Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

5. Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождение профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

6. Психологическая поддержка безработных граждан;

7. Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

8. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности;

9. Организация проведения оплачиваемых общественных работ;

10. Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;

11. Содействие самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации;

12. Содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости.

Адреса и контакты государственных казенных учреждений Воронежской области Центров занятости населения размещены на официальном сайте департамента труда и занятости населения Воронежской области: <https://slzan36.ru/index.php/sluzhba-zanyatosti/podvedomstvennye-uchrezhdeniya>.

Телефон «Горячей линии» по вопросам содействия занятости населения: 8 (473) 212-70-80.

Телефон «Горячей линии» по вопросам нарушения трудового законодательства, в части сроков выплаты заработной платы: 8 (473) 212-70-71.