

Невыплата заработной платы

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ, предусмотренные трудовым договором выплаты работники должны получать дважды в месяц, строго в обозначенные дни. Однако такую пунктуальность встретишь редко – в большинстве компаний расчет производят раз в месяц.

В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Приостановка работы означает прекращение выполнения работником своих трудовых обязанностей.

Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- при службе/работе в органах и организациях Вооруженных Сил 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 отсутствовать на рабочем месте, однако 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.

Таким образом, работник может приостановить работу, а также обратиться с жалобой в прокуратуру и иском заявлением в суд одновременно. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права предусмотрена статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

В представленной ниже таблице можно посмотреть органы, куда гражданин имеет право обратиться для разрешения спора.

№ п/п	Органы	Полномочия органов
1	<p>Федеральная служба по труду и занятости государственная инспекция труда в Республике Татарстан</p> <p>420103, г. Казань, проспект</p> <p>Х. Ямашева, 48 Б</p>	<p>Государственная инспекция труда в Республике Татарстан является территориальным органом по надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Федеральной службы по труду и занятости.</p> <p>Основной задачей инспекции является осуществление государственного надзора за соблюдением законодательства о труде и охране труда на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности в целях обеспечения защиты трудовых прав граждан, включая права на безопасные условия труда.</p> <p>Государственная инспекция труда в Республике Татарстан находится в г. Казани, но на постоянной основе государственные инспекторы труда работают в городах Набережные Челны, Альметьевске, Чистополе для более мобильного решения возникающих вопросов.</p> <p>(Постановление ГС РТ от 27 апреля 2013 № 2857-IV ГС «Об отчете о деятельности органов исполнительной власти Республики Татарстан за 2012 год»).</p>
2	<p>Прокуратура Республики Татарстан</p> <p>420111, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 14</p>	<p>Согласно постановлению КМ РТ от 02.08.2014 № 569 «Об утверждении Стратегии по правам человека в Республике Татарстан на 2014 - 2018 годы» проблема несвоевременной невыплаты заработной платы остается актуальной на протяжении нескольких лет. Статистические данные показывают, что ежегодно задолженность работодателей республики перед несколькими тысячами работников составляет десятки миллионов рублей.</p> <p>Судебные инстанции, органы прокуратуры и другие контрольно-надзорные органы вносят значительный вклад в защиту трудовых прав граждан.</p> <p>В Прокуратуру работник может заявить о нарушении работодателем трудового законодательства сотрудник. На жалобы и заявления граждан Прокуратура реагирует проведением проверок работодателей.</p> <p>В случае выявления нарушений закона прокурор может:</p> <ul style="list-style-type: none"> принести руководителю протест на противоречащий закону локальный акт организации; внести представление с требованием устранить допущенные нарушения. И устранить их нужно в течение месяца. О результатах принятых мер также необходимо письменно сообщить прокурору. В этом документе нужно отразить, что именно было сделано для устранения нарушений (например, погашена задолженность перед работниками по зарплате); вынести постановление о возбуждении производства по делу об административном

		<p>правонарушении по ст. 5.27 КоАП РФ. Далее это постановление для его рассмотрения прокуратура направляет в уполномоченный орган. Дела по вопросам нарушения законодательства о труде рассматриваются государственными инспекторами труда, а также судами.</p> <p>Если же это повторное аналогичное нарушение, то по таким делам трудинспекторы составляют протоколы, а рассматривают эти дела суды.</p>
3	Суды	<p>Перечень оснований, дающих право на обращение в суд в порядке приказного производства, содержится в статье 122 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации. Согласно ст. 393 Трудового кодекса Российской Федерации, рассмотрение дел данной категории государственной пошлиной не облагаются. На основании заявления судья выносит судебный приказ, одновременно имеющий силу исполнительного документа (статья 121 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации). Судебный приказ может быть отменен должником в течение 10 дней с момента его получения. В этом случае заявитель имеет право обратиться в суд в порядке искового производства (глава 12 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации). Процедура обращения в суд с иском о взыскании задолженности по заработной плате во многом идентична вышеописанной, но набор инструментов защиты и нападения у сторон в исковом производстве (глава 12 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации) существенно расширен. Вопрос о подаче искового заявления по месту нахождения работодателя или по месту жительства истца решать исключительно истцу, так как в данном случае имеет место, так называемая, альтернативная подсудность (статья 29 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации).</p> <p>Уголовная ответственность за невыплату заработной платы предусмотрена статьей 145.1. Уголовного кодекса Российской Федерации.</p>