**ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЯМ**

**при несвоевременной выплате заработной платы работникам**

В соответствии с трудовым законодательством РФ работодатель обязан платить своим работникам заработную плату независимо от своего финансового положения. Что ждет работодателя в случае задержки заработной платы?

**Выплата компенсации**

При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить её с процентами (денежной компенсацией) согласно ст.236 Трудового кодекса РФ. Размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно.

Компенсация полагается работнику за каждый день задержки зарплаты, отпускных, выплат при увольнении, больничных и т.д. (ст. 236 ТК РФ).



|  |
| --- |
| Пример. Расчет компенсации за задержку выплаты зарплатыК выплате за вторую половину июня за вычетом НДФЛ - 18 500 руб. Срок выплаты - 03.07.2020, но выплачена она 09.07.2020. Просрочка с 04.07.2020 по 09.07.2020 - 6 дней. Ставка Банка России в период просрочки - 4,5%.Сумма компенсации – 33,3 руб. (18 500 руб. x 4,5% / 150 x 6 дн.). |

Страховые взносы на компенсацию начисляются (письмо Минфина от 06.03.2019 N 03-15-05/14477). НДФЛ с компенсации не удерживается (письмо Минфина от 28.02.2017 N 03-04-05/11096). В налоговых расходах компенсация не учитывается (письмо Минфина от 31.10.2011 N 03-03-06/2/164).

Важным моментом является то, что эта компенсация уплачивается независимо от вины работодателя. Поэтому, даже если у организации не было денег на счетах, и она физически не могла выплатить заработную плату, она все равно должна выплатить своим работникам компенсацию за задержку выплаты заработной платы.

**Приостановка работы**

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.

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 N 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). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Но не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством 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).

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.

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.

**Ответственность**

Работодатель несёт административную и уголовную ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы, отпускных и (или) других сумм в соответствии с законодательством Российской Федерации.

* **административная ответственность**

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 в размере:

- от 10 000 до 20 000 руб. - для должностных лиц;

- от 1000 до 5000 руб. - для индивидуальных предпринимателей;

- от 30 000 до 50 000 руб. - для юридических лиц.

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). В этом случае ему грозит наказание:

- штраф в размере от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет - для должностных лиц;

- штраф в размере от 10 000 до 30 000 руб. - для индивидуальных предпринимателей;

- штраф в размере от 50 000 до 100 000 руб. - для юридических лиц.

Если юридическое лицо совершило административное правонарушение и выявлены должностные лица, по вине которых оно совершено, к административной ответственности по одной и той же норме могут быть привлечены как юридическое лицо, так и указанные должностные лица. Это следует из ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ, абз. 1 п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5.

* **уголовная ответственность**

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 (ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ)).

За частичную невыплату свыше 3 месяцев заработной платы и иных выплат, **совершенную из корыстной или иной личной заинтересованности** (ч. 1 ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ) работодатель наказывается:

- штрафом в размере до 120 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода за период до 1 года;

- либо лишением права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до 1 года;

- либо принудительными работами на срок до 2 лет;

- либо лишением свободы на срок до 1 года.

Частичная невыплата означает осуществление платежа в размере менее половины суммы, подлежащей выплате (п. 1 примечаний к ст. 145.1 УК РФ).

В случае полной невыплаты свыше 2 месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплаты заработной платы свыше 2 месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 2 ст. 145.1 УК РФ), работодатель наказывается:

- штрафом в размере от 100 000 до 500 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода за период до 3 лет;

- принудительными работами на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового;

- лишение свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до 3 лет или без такового.

Лицо, впервые совершившее преступление по ч. 1 или 2 ст. 145.1 УК РФ, освобождается от ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела полностью погасило задолженность, а также уплатило проценты (компенсацию), и в его действиях нет иного состава преступления (п. 2 примечаний к ст. 145.1 УК РФ).

Если невыплаты (частичная или полная) повлекли тяжкие последствия, руководитель организации (филиала, представительства, обособленного структурного подразделения) может быть привлечен к ответственности в виде (ч. 3 ст. 145.1 УК РФ):

- штрафа в размере от 200 000 до 500 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 3 лет;

- лишения свободы на срок от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до 5 лет или без такового.

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 2 или 3 месяцев, если они прерывались периодами, за которые выплаты осуществлялись (п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46).

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, 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 (п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46).

Уголовная ответственность по ст. 145.1 УК РФ наступает в том числе в случае, 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 (п. 18 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46).