

ЕСЛИ ЗАДЕРЖАНА ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Согласно **статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации** работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со **статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации** заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Нарушение срока выплаты заработной платы в установленный срок влечет за собой материальную ответственность работодателя в соответствии со **статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации**:

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Работодатель в случае задержки выплаты заработной платы должен производить начисления к денежной сумме, подлежащей выплате.

Что делать работнику, если работодатель не выполняет данную обязанность?

Согласно требованиям **статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации** работник вправе, но не обязан, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в том случае, если задержка выплаты превышает более 15 дней.

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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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.

Работодатель обязан выплачивать денежную компенсацию за каждый день задержки выплаты заработной платы. **При этом первичная профсоюзная организация должна выступить в защиту интересов работника.**

Профком организации в первый день задержки выплаты заработной платы уведомляет вышестоящий профсоюзный орган и направляет на имя работодателя письмо:

с требованием устранить нарушение положений статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующего пункта коллективного договора, содержащего сроки выплаты заработной платы,

с требованием о выплате, установленной в статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующей денежной компенсации в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

В соответствии со **статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации**, работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Реагируя на требования профсоюзного органа образовательной организации, работодатель направляет письмо на имя начальника (руководителя) муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования с вопросом о пояснении сложившейся ситуации.

Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

В случае, если в недельный срок не поступил ответ от работодателя на письмо, и задержка выплаты заработной платы в установленный срок продолжается, то профсоюзному органу образовательной организации следует направить повторное письмо на имя работодателя с указанием на статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации и уведомить работодателя о том, что на ранее направленное письмо ответ не поступил в срок, установленный статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, вследствие чего профсоюзный орган будет вынужден направить соответствующее заявление в органы государственного контроля (надзора).

При отсутствии письменного ответа от работодателя о положительном разрешении вопроса, профсоюзный орган образовательной организации уведомляет вышестоящий профсоюзный орган о передаче материала в органы государственного контроля (надзора) (прокуратура, трудовая инспекция) или суд.