**Как бороться с задержкой выплаты зарплаты?**

**В компании комплексная зарплата. Официальная (оклад) раз в месяц перечисляется на карту, неофициальная часть выдается на руки через две недели после выплаты официальной. При оформлении руководитель сообщил, что неофициальную могут задержать на месяц, официальную же платят вовремя. На эти условия я согласился. Спустя два месяца начались задержки выплаты официальной зарплаты на месяц и более, неофициальную не платили вовсе. После написания заявления о приостановлении рабочей деятельности на карточку пришла половина окладной части. Обязан ли я выходить на работу после частичной выплаты зарплаты? Насколько правомерны задержки официальной зарплаты?**

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](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1422) ТК РФ, [Письмо](https://internet.garant.ru/#/document/70584862/entry/0) Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337). Работник самостоятельно решает, когда воспользоваться этим правом, и может приостановить работу в том числе во время нахождения в командировке ([Письмо](https://internet.garant.ru/#/document/71763586/entry/0) Минтруда России от 18.08.2017 N 14-2/В-761).

Отказ работника от работы по причине невыплаты ему заработной платы является одной из форм самозащиты трудовых прав ([ст. 379](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/379) ТК РФ). При этом согласно [п. 57](https://internet.garant.ru/#/document/12134976/entry/57) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1423) ТК РФ).

Не допускается приостановление работы ([ч. 2 ст. 142](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1422) 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. В то же время работники таких организаций, права которых на своевременную и полную выплату заработной платы нарушены, могут обратиться в комиссию по трудовым спорам, в суд либо в органы государственного надзора и контроля за соблюдением [трудового законодательства](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/5) (см. [Определение](https://internet.garant.ru/#/document/1798154/entry/0) Конституционного Суда РФ от 19.10.2010 N 1304-О-О);

- работниками, в трудовой обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных 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](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/14204) ТК РФ).

Кроме этого, 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](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/236) ТК РФ. Это следует из анализа положений [ч. 1 ст. 142](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1421), 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 на работу ([ч. 5 ст. 142](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1424) 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](https://internet.garant.ru/%22%20%5Cl%20%22/document/12125268/entry/8161) ТК РФ) будет правомерным.

Согласно [ст. 236](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/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).

Размер денежной компенсации не может быть ниже одной стопятидесятой действующей в период задержки [ключевой ставки](https://internet.garant.ru/#/document/10180094/entry/100) 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](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2361) 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](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/34910416) ТК 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](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52706) КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа.

Лицо, которое ранее подвергалось административному наказанию по [ч. 6 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52706) КоАП РФ и повторно совершило аналогичное правонарушение, может быть привлечено к ответственности по [ч. 7 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52707) КоАП РФ (если действия лица не содержат уголовно наказуемого деяния).

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 ([ст. 145.1](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/1451) УК РФ).