**Невыплата зарплаты ИП: как действовать?**

**Я работаю по бессрочному договору на ИП. Руководитель отказывается подписать заявление об увольнении. Была вынуждена отправить заявление заказным письмом с уведомлением и описью на юридический адрес, указанный в трудовом договоре. Но ИП корреспонденцию свою не получает на почте. Как мне поступить, если ИП не выплатил мне зарплату за предыдущий месяц, не подписывает мне заявление об увольнении, письмо на почте не получает и заставляет далее выполнять обязанности на работе?**

Согласно [ст. 80](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/80) ТК РФ работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя за 14 календарных дней. Этот срок является максимальным и не продлевается в связи с законным отсутствием работника на работе (болезнь, отпуск и проч.). Срок предупреждения отсчитывается с момента получения работодателем такого заявления. Если работодатель (его ответственные работники) отказывается расписываться в получении заявления об увольнении, следует использовать все доступные способы оповещения:

- по почте с уведомлением о вручении и описью вложения;

- телеграммой с уведомлением о вручении телеграфом, с удостоверением личности и подписи адресата в присутствии оператора связи (так называемая заверенная телеграмма, [п. 114](https://internet.garant.ru/#/document/191908/entry/114) Требований к оказанию услуг телеграфной связи в части приема, передачи, обработки, хранения и доставки телеграмм, утвержденных [Приказом](https://internet.garant.ru/#/document/191908/entry/0) Мининформсвязи России от 11.09.2007 N 108);

- по электронной почте с уведомлением о вручении со своего электронного адреса на все известные электронные адреса работодателя или по факсу (только наряду с прочими способами). В заявлении следует указать: "Прошу уволить меня по собственному желанию по истечении двух недель, исчисляя срок со следующего дня после даты получения данного заявления".

В ситуации неявки работодателя на почту следует направить заявление телеграммой, а также продублировать посредством электронной почты и факса (при наличии).

До дня официального расторжения трудовых отношений важно не давать повода работодателю уволить работника "по статье", например, за прогул.

Одновременно с этим работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату каждые 15 дней работы ([ст. 136](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) ТК РФ). Если работодатель нарушает это требование, то работник вправе, письменно предупредив работодателя об этом, приостановить работу на весь период такой задержки и отсутствовать на рабочем месте с сохранением среднего заработка ([ст. 142](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/142) ТК РФ). Методика уведомления работодателя о приостановки работы та же, что и при направлении заявления об увольнении.

В ситуации нарушения работодателем трудовых прав работника последний вправе обжаловать его действия в государственную инспекцию труда, прокуратуру или суд. При этом доказанная возвратом корреспонденции неявка работодателя на почту может быть расценена проверяющими как уклонение от получения извещения.