



КонсультантПлюс

Статья: Ответственность за задержку выдачи
зарплаты

(Комиссарова Т.Ю.)

("Оплата труда: бухгалтерский учет и
налогообложение", 2021, N 9)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 26.10.2021

"Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2021, N 9

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫДАЧИ ЗАРПЛАТЫ

По сообщению Росстата, долги по зарплате в России в 2021 году стали расти. Это вызвано несколькими причинами. Во-первых, часть долгов тянется еще с 2019 года. Во-вторых, ситуация обострилась в связи с коронавирусом. В-третьих, работники не так активно защищают свои права. Однако многие сотрудники не хотят с этим мириться и обращаются в суд. В результате работодателям приходится не только погашать долги, но и уплачивать штрафы. В статье рассмотрим, какие последствия могут возникнуть для работодателя в связи с задержкой выдачи сотрудникам заработной платы.

За задержку каких выплат наступает ответственность?

На основании [ст. 142](#) ТК РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты заработка и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность согласно Трудовому кодексу и иным федеральным законам.

Обращаем внимание, что ответственность предусмотрена за задержку не только выдачи зарплаты, но и других выплат работникам, для каждой из которых установлены свои сроки.

Вид выплат	Сроки осуществления выплат
Заработная плата, включая компенсационные и стимулирующие выплаты (ч. 6 ст. 136 ТК РФ)	Каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Дата выплаты определяется конкретной датой не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена
Суммы, причитающиеся работнику при расторжении трудового договора (зарплата за отработанный период, компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие в случаях, установленных законодательством) (ст. 140 ТК РФ)	В день увольнения. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным сотрудником требования о расчете
Отпускные (ст. 136 ТК РФ)	Не позднее чем за три дня до начала отпуска
Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком (ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством")	В ближайший после назначения пособий день, установленный для выдачи заработной платы (пособия назначаются в течение 10 дней с момента обращения)

Отдельно отметим основную выплату - заработную плату.

В соответствии со [ст. 129](#) ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16-го по 30-е (31-е) число текущего месяца, за вторую половину - с 1-го по 15-е число следующего месяца (Письма Минтруда РФ от 12.03.2019 [N 14-2/ООГ-1663](#), от 21.09.2016 [N 14-1/В-911](#)).

Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня ([ч. 8 ст. 136 ТК РФ](#)).

Выплаты за первую половину месяца (пропорционально отработанному времени)	Выплаты за вторую половину месяца
Оклад (тарифная ставка)	Оклад (тарифная ставка)
Компенсационные выплаты за работу в ночное время	Выплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
Надбавки за совмещение должностей, профессиональное мастерство, стаж работы и др.	Стимулирующие выплаты, оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц

Заработная плата выплачивается в месте выполнения работы или переводится на счет работника в кредитной организации, указанный им в заявлении, на условиях, которые определены коллективным или трудовым договором ([ч. 3 ст. 136 ТК РФ](#)).

Ответственность за нарушение сроков осуществления выплат

За нарушение работодателем сроков осуществления выплат работникам Трудовым [кодексом](#) установлена материальная ответственность. Также в отношении работодателя инспектором ГИТ может быть вынесено решение о принудительном исполнении соответствующей обязанности.

Помимо этого, работодателя могут привлечь к административной и уголовной ответственности.

Материальная ответственность

В силу [ст. 236 ТК РФ](#) при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработка, оплаты отпуска, осуществления выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. С 1 июля 2021 года ключевая ставка составляет 6,5%.

Проценты начинают вычислять со следующего дня после установленного срока осуществления выплаты по день фактического расчета включительно.

Если работодатель задержал только часть выплат, проценты исчисляются исходя из фактически не выплаченных в срок сумм.

К сведению. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Кроме того, при расчете компенсации нужно учитывать следующее:

- сумма задолженности, с которой рассчитывается компенсация, определяется исходя из суммы, причитающейся работнику к получению на руки, за минусом НДФЛ, если его нужно удержать с просроченной выплаты. Поэтому если компенсация рассчитывается за задержку аванса за первую половину месяца, то фактическая задолженность равна сумме аванса, так как НДФЛ нужно будет исчислить и удержать позже при окончательном расчете за месяц, а если компенсация рассчитывается за задержку окончательного расчета за месяц, то фактическая задолженность равна сумме, начисленной за вторую половину месяца, за вычетом НДФЛ за весь месяц, потому что НДФЛ нужно удержать при этой

выплате (п. 2 ст. 223, п. п. 2 - 4 ст. 226 НК РФ, Письма Минфина РФ от 28.01.2021 N 03-04-05/5316, от 13.02.2019 N 03-04-06/8932);

- если в периоде задержки выплаты были изменения размера ключевой ставки, то надо рассчитать компенсацию исходя из каждого значения ставки отдельно. Для этого в периоде задержки выплаты определяется количество дней, во время которых действовали разные размеры ключевой ставки.

Компенсация рассчитывается по формуле:

Размер компенсации за задержку	=	Сумма просроченной выплаты за минусом НДФЛ	x	1/150 ключевой ставки	x	Количество дней задержки
--------------------------------	---	--	---	-----------------------	---	--------------------------

Следует отметить, что обязанность по выплате указанной компенсации возникает у работодателя независимо от наличия его вины и от того, обращался к нему работник с соответствующим требованием или нет.

Поэтому, если работодатель задержал ту или иную выплату, при ее осуществлении он должен сам, не дожидаясь, когда работник обратится в ГИТ или суд, начислить компенсацию. Размер такой компенсации должен быть указан в расчетном листке (ч. 1 ст. 136 ТК РФ).

Принудительное исполнение предписания инспектора ГИТ

Работники, которым задерживают выплату той или иной суммы, могут обратиться с жалобой в ГИТ. Если инспектор установит нарушение со стороны работодателя, ему будет выдано предписание о выплате работникам премии вместе с денежной компенсацией за несвоевременную выплату, например зарплаты (ч. 1 ст. 357 ТК РФ).

Обратите внимание! Выдавая предписание работодателю, ГИТ не разрешает индивидуальный трудовой спор между работником и работодателем, поскольку такие споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам или судами.

В случае неисполнения работодателем в срок указанного предписания инспектор труда принимает решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленной, но не выплаченной в установленный срок заработной платы и других выплат, которое является исполнительным документом (ст. 361 ТК РФ).

Решение о принудительном исполнении принимается не позднее одного месяца после истечения срока, указанного в предписании, или не позднее одного месяца после вступления в законную силу решения суда о признании законным данного предписания в случае его обжалования в суде.

Решение о принудительном исполнении является исполнительным документом, оформляется в соответствии с требованиями Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" (далее - Закон N 229-ФЗ).

Инспектор подписывает и заверяет печатью ГИТ решение, направляет его по почте заказным письмом с уведомлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Если работодатель не согласен с таким решением, он может обжаловать решение в суде в течение 10 дней со дня получения.

Если решение о принудительном исполнении не исполнено и истек срок его обжалования, экземпляр данного решения в форме электронного документа, подписанного инспектором труда усиленной квалифицированной электронной подписью, в порядке, установленном законодательством РФ, направляется на исполнение в ФССП (ст. 360.1 ТК РФ, ч. 1 ст. 5, п. 5.1 ч. 1 ст. 12 Закона N 229-ФЗ).

Судебный пристав-исполнитель возбуждает исполнительное производство и устанавливает

сведения о банковских счетах работодателя и движении денежных средств по ним. При наличии таковых судебный пристав-исполнитель выносит и направляет в банк и (или) иную кредитную организацию постановление с требованием о взыскании денежных средств с банковских счетов работодателя в пользу работника (ч. 1 ст. 30, ч. 1, 3 ст. 72.2 Закона N 229-ФЗ).

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 штрафа:

- для должностных лиц - в размере от 10 000 до 20 000 руб.;
- для индивидуальных предпринимателей - от 1 000 до 5 000 руб.;
- для юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

За повторное совершение аналогичного правонарушения в силу ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ грозит наказание:

- для должностных лиц - штраф в размере от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет;
- для индивидуальных предпринимателей - штраф в размере от 10 000 до 30 000 руб.;
- для юридических лиц - штраф в размере от 50 000 до 100 000 руб.

Обратите внимание! К ответственности могут привлечь и организацию, и должностное лицо одновременно (ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ).

В отличие от материальной, к административной ответственности могут привлечь только при наличии вины работодателя (должностного лица) (ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ).

Уголовная ответственность

Руководитель организации, а также руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, умышленно, из корыстной или иной личной заинтересованности не выплатившие работникам заработную плату либо иные выплаты при наличии для этого реальной возможности, могут быть привлечены к уголовной ответственности по ч. 1, 2 ст. 145.1 УК РФ. Для привлечения к уголовной ответственности должно быть доказано, в частности, 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 неправомερных действий (п. 17 Постановления Пленума ВС РФ N 46 <1>).

<1> [Постановление](#) Пленума ВС РФ от 25.12.2018 N 46 "О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)".

Вид уголовной ответственности зависит от срока задержки выплат (свыше двух или трех месяцев) и от сумм невыплаты (менее половины выплаты и полная невыплата). В частности, предусмотрены следующие санкции:

- штраф;
- лишение права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до одного года;
- принудительные работы;

- лишение свободы.

При этом руководитель (или другое уполномоченное лицо) может быть освобожден от ответственности, если:

- он совершил преступление впервые;

- он в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела полностью погасил задолженность, а также уплатил проценты (выплатил компенсацию);

- в его действиях нет иного состава преступления (п. 2 примечаний к ст. 145.1 УК РФ).

То есть, если для осуществления какой-либо выплаты, причитающейся работнику, законодательством установлены определенные сроки, за задержку этой выплаты наступит ответственность. Кстати, ответственность может наступить не только для руководителя, но и для другого уполномоченного лица (например, для главного бухгалтера).

Права работника при задержке выдачи зарплаты

Помимо того что работник вправе обратиться с жалобой в ГИТ или суд (соблюдая досудебный порядок), он имеет право при задержке выплаты более чем на 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы сотрудник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним на данный период сохраняется средний заработок. Работник может сделать это независимо от наличия вины работодателя в невыплате заработной платы.

При этом не допускается приостановка работы:

- 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 ЧС, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работником, связанным с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Если в свое рабочее время сотрудник отсутствовал на рабочем месте, он обязан будет выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения от работодателя письменного уведомления о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода сотрудника на работу. Приведем его образец.

Общество с ограниченной ответственностью
"Колокольчик"
(ООО "Колокольчик")

Офис-менеджер
М.С. Ивановой

Уведомление N 18/y

25.08.2021

О выплате задержанной заработной платы

Уважаемая Марина Сергеевна!

Уведомляем Вас о готовности полностью погасить задолженность по заработной плате за май и июнь 2021 года с выплатой компенсации за ее задержку. Выплата будет произведена в день Вашего выхода на работу.

В соответствии с [ч. 5 ст. 142](#) ТК РФ Вы обязаны выйти на работу не позднее следующего дня после получения настоящего уведомления. Ваше отсутствие на рабочем месте без уважительных причин на следующий после получения настоящего уведомления день будет рассматриваться как прогул и может послужить основанием для применения к Вам мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения по [пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.

Директор

Васильев

В.В. Васильев

Если работник получил уведомление, но не вышел на работу, он может быть уволен за прогул. При этом работодатель должен соблюсти процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности согласно [ст. 193](#) ТК РФ и быть уверен в том, что причина отсутствия работника неубажительная.

Т.Ю. Комиссарова
Эксперт журнала
"Оплата труда:
бухгалтерский учет и налогообложение"

Подписано в печать

10.09.2021