

**ЦЕНТР ЗАЩИТЫ  
ПРАВ ГРАЖДАН**

**СПРАВЕДЛИВАЯ  
РОССИЯ**

# **ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ НЕ ПЛАТЯТ ЗАРПЛАТУ**

**Задерживают зарплату?  
Кормят «завтраками» или предлагают  
взамен неденежную форму выплат?**



## Дорогие друзья!

С 2015 года партия «Справедливая Россия» дала старт социально значимому проекту «Центры защиты прав граждан».

Меня часто спрашивают: зачем это надо партии? В чем суть этой социальной программы «Справедливой России»?

Мы убеждены, победить коррупцию, бюрократию, равнодушие и непрофессионализм можно

только тогда, когда каждый житель сможет активно влиять на судьбу своего дома, двора и города.

Ведь если человек способен навести порядок в собственном доме – он способен навести порядок и в стране.

Наши Центры – инструмент для формирования активного гражданского общества. Мы помогаем людям законными способами защищать свои интересы и права как в системе ЖКХ, так и в других сферах. С нашей позицией согласен президент Владимир Путин, который в 2014 году поддержал идею открытия таких Центров.

Мы работаем в 72 регионах страны. Приходите к нам за помощью, получайте полезные инструкции и помните, что справедливость в ваших руках!

*С уважением, председатель партии  
«Справедливая Россия»,  
инициатор создания Центров защиты прав граждан  
Сергей МИРОНОВ.*

# ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ НЕ ПЛАТЯТ ЗАРПЛАТУ

Задерживают зарплату? Кормят «завтраками» или предлагают взамен неденежную форму выплат?

В нашей инструкции – все о зарплате, денежной компенсации и моральном ущербе при нерегулярных выплатах, а также способах защиты своих трудовых прав.

Заработная плата в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ – это:

- вознаграждение работника за его работу, которая выполняется по факту; вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) – например, доплаты за работу в ночное время, в выходные дни, сверхурочную работу, работу по совместительству и т.п. или надбавки за выслугу лет и т.п.;
- стимулирующие выплаты (премии и иные поощрительные выплаты), это дополнительный вид заработной платы, основания для поощрений могут быть различными.

Зарплата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

## **СРОКИ, В КОТОРЫЕ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

Трудовой кодекс (ч. 6 ст. 136) устанавливает, что выплата заработной платы должна производиться не реже чем раз в полмесяца. При этом дни выплаты должны быть четко определены внутренними нормативными актами работодателя и трудовым договором, также в указанных документах можно зафиксировать положения о выплате заработной платы чаще чем два раза в месяц (письмо Минтруда России от 28.11.2016 № 14-1/В-1180).

### **ВАЖНО!**

**Должны быть определены именно даты выплат,  
а не временные периоды.**

Выплаты необязательно должны приходиться на один календарный месяц: важно, чтобы промежуток между выплатами не превышал полмесяца. Например, правилами внутреннего распорядка на предприятии может быть установлено, что выплата зарплаты за первую половину месяца производится 15-го числа текущего месяца, а за вторую – 30-го числа текущего месяца. Если датой зарплаты за первую половину месяца установлено 20-е число текущего месяца, то зарплата за вторую половину должна быть установлена не позднее 5-го числа следующего месяца.

В случае попадания дня выплаты зарплаты на выходной или нерабочий праздничный день, такая выплата должна быть произведена работодателем накануне этого дня.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

#### *СПРАВКА*

*В нашей стране в обиходе укоренилось такое понятие, как аванс, который выплачивается в середине месяца. Данное понятие пришло из документа советских времен – Постановления Совмина СССР от 23.05.1957 № 566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца», которое действует до сих пор в части, не противоречащей ТК РФ.*

*Между тем Трудовой кодекс такого определения не содержит. Формулировки Трудового кодекса четко говорят не об авансе, а о заработной плате за первую половину месяца!*

*Это логично, потому что авансом является предварительно уплаченная сумма за еще неисполненное обязательство. Зарплата за первую половину месяца в этом плане не может быть авансом, поскольку выплачивается уже за выполненную работником работу.*

При этом сама по себе выплата аванса в прямом смысле слова работодателю не запрещается.

В письме Минздравсоцразвития РФ от 25.02.2009 г. № 22-2-709 сказано, что при начислении аванса за каждую половину месяца сумма должна быть примерно равной.

8 сентября 2006 года Федеральной службой по труду и занятости было выпущено Письмо № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате», в котором Роструд разъяснил, что минимальный размер такого аванса не может быть ниже заработной платы рабочего за фактически выполненную работу.

Работодатель вправе установить режим выплаты заработной платы чаще чем 2 раза в месяц – например, в организации может быть установлено, что заработная плата начисляется за отработанную неделю. Но установить режим выплаты заработка реже чем раз в полмесяца работодателю запрещено, даже если работник напишет заявление о том, что он желает получать зарплату только 1 раз в месяц.

За нарушение этого требования Трудового кодекса работодателю грозит штраф (ст. 5.27 КоАП РФ):

- для должностных лиц – от 1 до 5 тысяч рублей;
- для ИП – от 1 до 5 тысяч рублей;
- для юридических лиц – от 30 до 50 тысяч рублей.

#### **СПРАВКА**

*Для других выплат устанавливаются свои сроки.*

*К примеру:*

- *оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала;*
- *расчет при увольнении должен быть выплачен в день увольнения работника.*

## СПОСОБЫ ПОЛУЧЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

### *1. Наличными денежными средствами в кассе*

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В случаях, предусмотренных законодательством о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

Закон (ст. 136 Трудового кодекса) определяет, что основным способом выплаты заработной платы является получение работником наличных денежных средств по месту выполнения работ либо зарплата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

### *2. Безналичный перевод на банковскую карту*

В настоящее время во многих фирмах распространена практика заключения с кредитными организациями (банками) договоров на выпуск и обслуживание зарплатных карт для своих сотрудников. Это удобно и позволяет работодателю всю сумму заработной платы перечислять в банк одним платежом с приложением реестра, в котором указываются суммы для зачисления на конкретный счет каждого сотрудника. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), 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. Для многих работников такая форма получения заработной платы также удобна.

Следует помнить, что и при переводе зарплаты на банковскую карту работодатель в письменной форме обязан извещать своего работника:

- о составных частях заработной платы;
- о размерах иных начисленных сумм (компенсации, надбавки);
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

### **ВАЖНО!**

**Работодатель вправе перечислять заработную плату на карту сотруднику только с его согласия по его письменному заявлению.**

**Работодатель не имеет права «привязать» своих сотрудников к конкретному банку. Работник в любое время вправе изменить банк, в который ему переводится заработная плата, а также вообще отказаться получать деньги безналичным способом. Для этого работнику достаточно подать работодателю письменное заявление не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).**

### ***3. Получение зарплаты в неденежной форме***

Трудовой кодекс не запрещает получение заработной платы в неденежной форме, например, в виде готовой продукции. Однако такая форма оплаты возможна только с согласия работника и не может превышать 20 % от заработка работника. Соглашения о выплате зарплаты в неденежной форме более 20 % являются ничтожными.



**ПОМНИТЕ!**

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Если вместо заработной платы вам выдали долговую расписку, то считается, что зарплату вы не получили!

## **ЗАДЕРЖКА ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Очевидно, что если законом или договором установлены сроки выплат, то работодатель их обязан исполнять. Соответственно, за неисполнение положений закона и условий договора предусмотрена ответственность.

В то же время причины задержки выплаты зарплаты могут быть различными. Это может быть и просто халатность работников бухгалтерии, банальная нехватка денег на счетах предприятия в момент выдачи зарплаты, может, банк по своим техническим причинам задержал перевод, а может быть, это намеренный умысел руководителя предприятия.

В зависимости от этих причин разнится и ответственность работодателя. Она может быть материальной, административной и уголовной.

Административная и уголовная ответственность наступает, только если в нарушении сроков выплаты зарплаты виноват работодатель.

**Административная ответственность** за несвоевременную выплату зарплаты работодателем предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде:

- предупреждения или штрафа от 1 до 5 тысяч рублей – для должностных лиц;
- штрафа от 1 до 5 тысяч рублей – для ИП;
- штрафа от 30 до 50 тысяч рублей – для юридических лиц.

Если это правонарушение работодатель допускает повторно, то ответственность наступает по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Наказание будет следующим:

- штраф от 10 до 20 тысяч рублей – для должностных лиц;
- штраф от 10 до 20 тысяч рублей – для индивидуальных предпринимателей;
- штраф от 50 до 70 тысяч рублей – для юридических лиц.

Следует отметить, что за повторное правонарушение в течение года нерадивый руководитель предприятия может быть дисквалифицирован на срок от 1 года до 3 лет.

### **Уголовная ответственность**

В декабре 2010 года в Уголовный кодекс РФ была введена статья 145.1, предусматривающая наказание за длительную невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. При этом ответственность наступает, даже если не выплачена только часть зарплаты.

В случае выявления задолженности по заработной плате свыше 2-х месяцев и/или части заработной платы свыше 3-х месяцев госинспектор труда обязан подготовить и направить материалы в следственные органы для решения вопроса о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности.

Так, за неполную выплату зарплаты (то есть осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате

суммы) свыше 3 месяцев руководитель фирмы может быть лишен свободы на срок до 1 года. А за полную невыплату зарплаты в течение 2 месяцев (в том числе и при выплате в эти 2 месяца зарплаты ниже МРОТ) руководитель фирмы может быть лишен свободы на срок до 3 лет.

Однако невыплата заработной платы влечет уголовную ответственность, только если у предприятия, учреждения или организации имеются денежные средства, а невыплата обусловлена корыстью или иной личной заинтересованностью руководителя этой организации (филиала, представительства, обособленного структурного подразделения).

### **Материальная ответственность**

В отличие от административной и уголовной ответственности, материальную ответственность за задержку зарплаты работодатель несет независимо от своей вины.

### **ПОМНИТЕ!**

**Закон не устанавливает ни одной причины, по которой работодатель мог бы задержать выплату зарплаты. Эту обязанность перед работником работодатель должен исполнить в любом случае.**

Согласно статье 236 Трудового кодекса РФ, за каждый день задержки зарплаты работодатель обязан уплатить работнику денежную компенсацию в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования от невыплаченных в срок сумм Центрального банка Российской Федерации. Компенсация начисляется со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может

быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

### *ПРИМЕР*

*Допустим, правилами внутреннего распорядка на предприятии установлено, что выплата зарплаты за первую половину месяца производится 20-го числа текущего месяца, а за вторую – 5-го числа следующего. Заработная плата работника составляет 30000 рублей в месяц. Зарплату за июнь (то есть за первую и вторую половину месяца) работодатель выплатил 10 июля.*

*Таким образом, зарплата за первую половину июня в размере 15000 рублей была задержана на 20 дней (с 21 июня по 10 июля), а зарплата в 15000 рублей за вторую половину – на 5 дней (с 6 июля по 10 июля).*

*Действующая ставка рефинансирования составляет 8,25 %<sup>1</sup>.*

*Сумма компенсации за задержку зарплаты за первую половину июня составит: 15000 рублей × (8,25%/100) × 20 дней × (1/300) = 82 рубля 50 копеек.*

*Сумма компенсации за задержку зарплаты за вторую половину июня составит: 15000 рублей × (8,25%/100) × 5 дней × (1/300) = 20 рублей 63 копейки.*

*Общая сумма компенсации составит 103 рубля 13 копеек.*

---

<sup>1</sup> О действующих ставках можно узнать на сайте Центрального Банка России. На главной странице сайта ЦБ РФ [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru) вы увидите надпись: ключевая ставка. Указан процент и дата, с которой она действует.

Для начисления компенсации от работника не требуется каких-либо дополнительных заявлений. Рассчитать компенсацию и выплатить ее работодатель обязан одновременно с выплатой задержанных сумм.

## **ЕСЛИ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ РАБОТОДАТЕЛЬ ЗАДЕРЖИВАЕТ**

Есть общие универсальные методы воздействия, которые вы можете применять либо комплексно, либо отдельно друг от друга.

### **Метод № 1. Письменное обращение к работодателю**

Само по себе письменное обращение к работодателю может стать поводом для бесконфликтного решения возникшей проблемы, с другой стороны, это является дополнительным методом сбора доказательств о задержке заработной платы. Данное обращение может быть написано в произвольной форме, однако рекомендуем зафиксировать в нем определенные факты: размер и период задолженности.

### **Метод № 2. Приостановление работы**

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

В этом случае о своем решении работник обязан известить работодателя в письменной форме, подав соответствующее уведомление.

*Образец*

*Директору ООО «Ромашка»  
От менеджера по продажам  
Иванова Петра Ивановича  
Адрес для корреспонденции:  
г. Москва, ул. Трудовая, д. 6, кв. 7,  
конт. тел: 8-333-999-888-77*

*Уведомление*

*Настоящим уведомляю Вас о том, что в связи с задержкой выплаты мне заработной платы за вторую половину мая, которая составляет более 15 дней (с 05 июня 2015 года), руководствуясь ст. ст. 142, 379 Трудового кодекса РФ, я отказываюсь от выполнения своих трудовых обязанностей до полного погашения задолженности.*

*Обязуюсь приступить к выполнению своих должностных обязанностей на следующий день после получения от Вас письменного уведомления о готовности выплатить задержанную заработную плату в день выхода на работу.*

*Работник \_\_\_\_\_ / П. И. Иванов/  
22 июня 2015 г.<sup>2</sup>*

<sup>2</sup> Все названия, имена и иные данные вымышленные

В период приостановления работы работник не обязан присутствовать на своем рабочем месте, и за ним на этот период сохраняется средний заработок.

### **ВНИМАНИЕ!**

#### **Не допускается приостановление работы:**

- в периоды введения военного и чрезвычайного положения;
- в военных органах и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства; при проведении 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;
- работниками, связанными с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

О готовности погасить свою задолженность перед работником работодатель должен его письменно известить. Работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей на следующий день после получения такого уведомления.

#### **Метод № 3. Обращение в трудовую инспекцию**

Поскольку за задержку работодателем зарплаты предусмотрена административная ответственность, то исправить положение может своевременное обращение в государственную инспекцию труда своего региона.

**Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов.**

**Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости: <http://www.rostrud.ru/>**

Обращение может быть подано гражданином непосредственно инспектору, направлено заказным письмом, электронной почтой по адресу, указанному на сайте территориального органа, или можно обратиться на информационно-консультационный портал Роструда: **[www.онлайнинспекция.рф](http://www.онлайнинспекция.рф)**.

### **Общие требования к обращению**

В обращении необходимо в правом верхнем углу указать:

- орган, в который оно направляется (В Государственную инспекцию труда \_\_\_\_\_ области);
- свои фамилию, имя, отчество;
- свои контактные данные: почтовый адрес для направления корреспонденции, телефон.

По центру указать форму обращения:

- заявление,
- жалоба.

В самом теле обращения необходимо в свободной форме указать:

- полное наименование организации, в которой работаете;
- свою должность;
- фактический адрес места вашей работы;
- фамилию, имя и отчество руководителя организации; если известны, указать телефоны администрации (приемной руководителя, руководителя отдела кадров и т.п.);



- суть жалобы: размер заработной платы, установленные сроки ее выплаты, факты о задержке зарплаты, период задержки, сумму задолженности и другие важные по вашему мнению обстоятельства;
- просьбу того, что должен сделать инспектор: провести проверку действий работодателя, привлечь его к ответственности, принять меры для восстановления нарушенных трудовых прав;
- в конце обращения необходимо поставить личную подпись и дату.

**ВАЖНО!**

**Если вы не хотите, чтобы при проверке обращения ваши данные были раскрыты перед работодателем, в обращении укажите, что возражаете против сообщения работодателю ваших данных. В этом случае закон обязывает инспектора хранить тайну об источнике жалобы (ст. 358 ТК РФ).**

К обращению рекомендуется приложить документы, подтверждающие ваши трудовые отношения с работодателем (трудовой договор, копию пропуска на работу и т.п.), а также доказательства невыплаты зарплаты, если они имеются.

Трудовой инспектор должен рассмотреть обращение в течение 30 дней со дня его получения. Инспектор обязан будет запросить по факту обращения у работодателя документы и иную информацию для проверки фактов, указанных в обращении. Работник не должен будет доказывать вину работодателя – именно работодатель должен будет доказать свою невиновность.

По результатам проверки, если факты задержки заработной платы подтвердятся, инспектором будет

выдано соответствующее предписание и рассмотрен вопрос о привлечении работодателя к административной ответственности.

#### **Метод № 4. Обращение в прокуратуру**

Поскольку при невыплате заработной платы имеется возможность привлечения работодателя к уголовной ответственности, для проверки действий работодателя и восстановления своих нарушенных прав вы можете обратиться непосредственно в прокуратуру.

Заявление в прокуратуру фактически ничем не отличается от заявления в трудовую инспекцию.

#### **Образец**

*Прокурору Ленинского района г. Москвы  
От Иванова Петра Ивановича  
Адрес для корреспонденции:  
г. Москва, ул. Трудовая, д. 6, кв. 7,  
телефон: 8-333-999-888-77*

#### **ЗАЯВЛЕНИЕ**

*о нарушении работодателем трудового законодательства*

*Я, Иванов Петр Иванович, с 25.08.2012 года работаю в ООО «Ромашка» менеджером по продажам.*

*ООО «Ромашка» находится по адресу: г. Москва, ул. Белая, 9 (ИНН 7877778900, ОГРН 7897876765564). Директор общества – С.Г. Семенов. Тел. приемной: 8 (455) 999-99-99.*

*За время моей работы мною добросовестно исполнялись все возложенные на меня обязанности, правила внутреннего*

трудового распорядка. Претензий за время моей работы со стороны работодателя ко мне ни в устной, ни в письменной форме не поступало.

С 5 июня 2015 года и по настоящее время мне не была выплачена какая-либо заработная плата. На сегодняшний день задолженность по заработной плате составляет 55000 рублей. Для удовлетворения моих неоднократных требований о выплате заработной платы за работу работодатель не предпринял каких-либо попыток погасить указанную задолженность. В то же время предприятие ведет активную коммерческую деятельность, продукция предприятия активно продается, с контрагентами заключается большое количество различных коммерческих договоров.

Согласно статье 136 ТК РФ, заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Работодателем данные требования нарушены.

На основании изложенного,

**ПРОШУ:**

Провести проверку указанных в заявлении фактов и в случае их подтверждения принять меры прокурорского реагирования. Виновных лиц прошу привлечь к ответственности.

Приложение:

1. Копия трудового договора.
2. Выписка из моего карточного счета, куда работодателем перечисляется заработная плата.

\_\_\_\_\_ / П. И. Иванов/

01 августа 2015 г.

## Метод № 5. Обращение в суд

Это отдельный метод решения спора с работодателем. При этом для его использования совсем необязательно прохождение вышеописанных методов.

С исковым заявлением следует обращаться в районный суд по месту нахождения работодателя. Важно помнить: при рассмотрении дела в суде работник не должен доказывать вину работодателя, обязанность доказывания надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей лежит на работодателе. Кроме того, работник освобожден от уплаты госпошлины.

Здесь следует помнить о сокращенных сроках обращения в суд по трудовым спорам. Так, по спорам, связанным с увольнением, предусмотрен срок 1 месяц, по всем остальным спорам – 3 месяца.

Однако, если трудовые отношения не прекращены, иск о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы будет удовлетворен за любой срок, поскольку нарушение носит длящийся характер, и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Кроме выплат основного долга – суммы невыплаченной зарплаты – работник вправе требовать выплату денежной компенсации и уплаты морального вреда. Размер вреда заявитель должен будет определить изначально по своему усмотрению, окончательную сумму определит суд.

Если у вас нет опыта составления исковых заявлений, то желательно обратиться за помощью к специалисту. Поскольку организацию защиты позиции в суде описать в данной брошюре не представляется возможным.

Образец

В \_\_\_\_\_  
(наименование суда)Истец: \_\_\_\_\_  
(ФИО)\_\_\_\_\_  
(адрес)

Ответчик:

\_\_\_\_\_  
(наименование предприятия, ФИО ИП)\_\_\_\_\_  
(адрес)Цена иска \_\_\_\_\_  
(вся сумма требований)

*Исковое заявление  
о взыскании заработной платы  
и денежной компенсации за задержку выплаты*

*Я работаю в ООО \_\_\_\_\_ с «\_\_» \_\_\_\_\_ г. в должности.  
За период с «\_\_» \_\_\_\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ г. мне не выплачена  
заработная плата. Всего за указанный период задолженность  
ответчика по заработной плате составила \_\_\_ руб. Расчет  
задолженности прилагается. Таким образом, работодатель  
не выполняет одну из своих основных обязанностей,  
предусмотренных законодательством.*

*В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ при  
нарушении работодателем установленного срока выплаты  
заработной платы и 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 РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

По состоянию на день моего обращения в суд ответчик обязан выплатить в мою пользу денежную компенсацию за задержку выплат в размере \_\_\_\_\_ руб.

Расчет прилагается.

В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Незаконными действиями работодателя мне причинен моральный вред, который я оцениваю в \_\_\_\_\_ руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 236, 237, 391 Трудового кодекса РФ, статьями 131–132 Гражданского процессуального кодекса РФ,

**ПРОШУ:**

1. Взыскать с ответчика в мою пользу руб., составляющих задолженность ответчика по заработной плате.
2. Взыскать с ответчика в мою пользу денежную компенсацию за задержку выплат, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты «\_\_» \_\_\_\_\_ г. по день фактической оплаты долга.
3. Взыскать с ответчика в мою пользу в счет компенсации морального вреда \_\_\_\_\_ руб.

*Приложение:*

- копия искового заявления для ответчика;*
- копия приказа о приеме истца на работу;*
- копия трудового договора;*
- справка из бухгалтерии (о начисленных суммах и т.п.);*
- выписка из моего карточного счета, куда работодателем перечисляется заработная плата;*
- расчет задолженности ответчика по основным выплатам;*
- расчет денежной компенсации.*

Истец

\_\_\_\_\_ / П. И. Иванов/  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_г.







# Спасибо!

Надеемся, что наша инструкция  
была вам полезна!

Телефон горячей линии  
**8 800 755 55 77**

Сайт Центра защиты прав граждан  
«Справедливая Россия»  
**справедливо-центр.рф**





**Телефон горячей линии**  
**8 800 755 55 77**

**Сайт Фонда «Центр защиты прав граждан»**  
**справедливо-центр.рф**

---

Пособие: «ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ НЕ ПЛАТЯТ ЗАРПЛАТУ»

Изготовитель: ООО «Статус Офис», 143306, Московская область,  
г. Наро-Фоминск, ул. Ленина, д. 28, офис 2, тел. 499-707-17-91.  
Заказчик: Фонд «Центр защиты прав граждан» ИНН 9710010183,  
Тираж 6 600 экз. 2018 год  
Распространяется бесплатно

***В ТРУДНОЕ ВРЕМЯ РЯДОМ С ТОБОЙ!***