**Что нужно знать при защите нарушенных трудовых прав?**

В постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от  23.12.2021 № 45 высшая судебная инстанция особое внимание обратила на то, что официально устроить сотрудника – это обязанность, а не право работодателя.

В ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ закреплена ответственность за уклонение и ненадлежащее оформление трудового договора.

Трудовой договор между работником и работодателем считается заключённым с момента, когда работник приступил к работе по поручению работодателя или его уполномоченного представителя. И именно с этого момента у работодателя есть три дня для оформления трудового договора.

На случай, если данная обязанность была не исполнена, в постановлении приводится примерный перечень доказательств, которые могут подтвердить, что человек действительно работал. В качестве таковых суды примут объяснения работника, работодателя и свидетелей, пропуск, оформленный гражданину, журнал инструктажа, журнал регистрации прихода-ухода на работу, графики работы, накладные, путевые листы, счета-фактуры, подписанные официально не устроенным работником и т.д.

Трудовым кодексом РФ установлены сроки выплаты заработной платы работнику (ст. 136 ТК РФ). Нарушение сроков выплаты заработной платы в полном объёме, в том числе в неденежной форме, влечёт привлечение виновного лица к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

Верховный суд указал, что административная ответственность по указанной статье наступает и тогда, когда заплата и иные выплаты не выплачиваются работнику, с которым договор не заключался или заключён ненадлежащим образом, но они приступили к выполнению трудовой функции с ведома и по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (часть третья статьи 16 ТК РФ).

Нельзя задерживать зарплату.

Прекращение трудовых отношений с должностным лицом, в том числе руководителем организации, не исключает возможности возбуждения в отношении его производства по делу об административном правонарушении и привлечения к административной ответственности, если нарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей (статья 2.4 КоАП РФ) и не истек срок давности привлечения к административной ответственности, составляющий один год.

За задержку или невыплату заработной платы виновному грозит наказание в виде предупреждения или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10000 до 20000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 тысяч рублей; на юридических лиц - от 30000 до 50000 тысяч рублей.

Частичная невыплата свыше 3 месяцев либо полная невыплата свыше 2 месяцев заработной платы руководителем организации из личной или иной заинтересованности образует уже уголовно-наказуемое деяние  
(ст. 145.1 УК РФ). Расследование данных уголовных дел является компетенцией следователей Следственного Комитета РФ.

В случае признания лица виновным за частичную невыплату заработной платы свыше 3 месяцев осуждённому может быть назначено наказание в виде штрафа в размере до 120000 рублей либо может быть назначено наказание в виде лишения права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью, принудительные работы, а также лишение свободы на срок до 1 года.

За полную невыплату заработной платы свыше 2 месяцев виновный понесёт наказание в виде штрафа от 100000 до 500000 рублей, принудительных работ либо лишения свободы на срок до 3 лет.

**Разъясняет заместитель прокурора Болховского района Р.В. Шелуха**