**СТАТЬЯ 5.27.**

**Нарушение законодательства о труде**

**и об охране труда**

1.Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено [частями 3](#Par4), [4](#Par6) и [6](#Par10) настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 до 5 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 до 5 тыс.рублей; на юридических лиц - от 30 до 50 тыс.рублей.

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного [частью 1](#Par0) настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 до 20 тыс. рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 до 20 тыс. рублей; на юридических лиц - от 50 тыс. до 70 тыс. рублей.

3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 5 тыс. рублей; на должностных лиц - от 10 до 20 тыс. рублей.

4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 до 10 тыс. рублей; на юридических лиц - от 50 до 100 тыс. рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных [частью 3](#Par4) или [4](#Par6) настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере 5тыс. рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 до 40 тыс. рублей; на юридических лиц - от 100 тыс. до 200 тыс.рублей.

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 до 5 тыс. рублей; на юридических лиц - от 30 до 50 тыс.рублей.

7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного [частью 6](#Par10) настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 до 30 тыс. рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 до 30 тыс.рублей; на юридических лиц - от 50 до 100 тыс. рублей.

**СТАТЬЯ 145.1. Уголовного кодекса РФ**

**Невыплата заработной платы, пенсий,**

**стипендий, пособий и иных выплат**

1.Частичная невыплата свыше 3 месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, - штраф в размере до 120 тыс. руб. или в размере зарплаты или иного дохода осужденного за период до 1 года, либо лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года, либо лишение свободы на срок до 1 года.

2. Полная невыплата свыше 2 месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем

филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, штраф в размере от 120 тыс. до 500 тыс. руб. или в размере зарплаты или иного дохода осужденного за период до трех лет либо лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

3.Деяния, предусмотренные частями 1 или 2 настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия, штраф в размере от 200 до 500 тыс. руб. или в размере зарплаты или иного дохода осужденного за период от 1 до 3 лет либо лишением свободы на срок от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового. Примечание. Под частичной невыплатой зарплаты, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа

в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

* **ВАЖНО!** По вопросам нарушения трудовых прав любой может обратиться в прокуратуру города Мирного по адресу: ул. Комсомольская, д. 14, г. Мирный, РС(Я), контакт. тел.: 8 (41136) 4-71-98, 3-45-45, факс. 4-71-97.

**Прокуратура города Мирного**

 **Республики Саха (Якутия)**

****

**ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА И ОТВЕТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ**

**г. Мирный, 2018 г.**

* **ОПЛАТА ТРУДА**

**Заработная плата (оплата труда работника) -**

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, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не можетбыть ниже минимального размера оплаты труда.

Федеральным законом от 19.12.2016 № 460-ФЗ минимальный размер оплаты труда с 1 июля 2017 года установлен в размере 7 800 рублей в месяц.

В соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса РФ в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

С 01.01.2018 размер минимальной заработной платы на территории Мирнинского района (за исключение г. Удачного, п .Айхал) составляет 23723 руб.

* **УСТАНОВЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

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

Системы оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре указываются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (ст. 57 ТК РФ).

* **ВАЖНО!** После приема на работу необходимо иметь на руках один экземпляр трудового договора, подписанного работником и работодателем. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. (ст. 67 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что в трудовых договорах может быть указан заниженный размер заработной платы работников по сравнению с фактически выплачиваемой. В результате занижаются размеры уплаты налогов, страховых взносов, что влияет на пенсионное обеспечение работников, а также может повлиять на размер выплат пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Кроме того, работодатель может обмануть работника и выплатить заработную плату лишь в том размере, который указан в трудовом договоре, и при этом уйти от ответственности.

Еще неблагоприятнее для работников осуществление трудовой деятельности без заключения трудовых договоров. Установить размер задолженности по заработной плате работнику в случая отрицания наличия ее работодателем в данном случае крайне затруднительно.

* **ПОРЯДОК, МЕСТО и СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).