



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Рабочая тетрадь

**Невыплата и сокращение
зарплаты**

ЮРКОМП

г. Барнаул
Павловский тракт, 74
тел. 501-001



Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 57, 72, 81, 117, 121, 128, 136, 142, 180, 236, 360.1, 394
- КоАП РФ, статьи 3.11, 4.4, 4.6, 5.27
- УК РФ, статья 145.1
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"
- Постановление Пленума Верховного Суда 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)"
- Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2006 года
- Постановление Верховного Суда РФ от 28.02.2006 N 59-ад06-1
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2
- Постановление Президиума ВАС РФ от 10.12.2013 N 11031/13
- Письмо Минфина России от 27.05.2022 N 03-04-06/50079
- Письмо Минфина России от 11.03.2022 N 03-04-05/18004
- Письмо Минтруда России от 18.08.2017 N 14-2/В-761
- Письмо Минтруда России от 10.08.2017 N 14-1/В-725
- Письмо Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337
- Письмо Минфина РФ от 31.10.2011 N 03-03-06/2/164
- Письмо ФНС России от 11.04.2019 N БС-4-11/6839@
- Письмо Роструда от 03.06.2022 N ПГ/13603-6-1
- Письмо Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1
- Письмо Роструда от 06.03.2013 N ПГ/1180-6-1
- Письмо Роструда от 14.06.2012 N 854-6-1
- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"
- Обобщение Московского областного суда "Обобщение судебной практики рассмотрения споров о порядке индексации сумм возмещения вреда здоровью, присужденных денежных сумм и о порядке исчисления процентов за несвоевременную выплату заработной платы и иных выплат компенсационного характера"

Выдержки из нормативных документов

УМЕНЬШЕНИЕ ОКЛАДА ПО ДОГОВОРЁННОСТИ

[Статья 57 ТК РФ](#)

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

<...>

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

[Статья 72 ТК РФ](#)

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

[Статья 394 ТК РФ](#)

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.



Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. <...>

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

УМЕНЬШЕНИЕ ОКЛАДА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

[Статья 180 ТК РФ](#)

При проведении мероприятий по [сокращению](#) численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с [частью третьей статьи 81](#) настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

[Статья 81 ТК РФ](#)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) [сокращения](#) численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) [несоответствия](#) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

[Письмо Роструда от 06.03.2013 N ПГ/1180-6-1](#)

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

При этом увольнение по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Также работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

ДОБРОВОЛЬНО-ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА СВОЙ СЧЁТ

[Статья 128 ТК РФ](#)

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: <...>

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

[Письмо Роструда от 14.06.2012 N 854-6-1](#)

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, производится в соответствии со [ст. 121](#) Трудового кодекса РФ.

Так, согласно вышеуказанной [статье](#) в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.



Таким образом, если у работника общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составила 19 календарных дней, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не учитываются календарные дни начиная с 15-го дня.

[Письмо Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1](#)

Ко второй группе относятся отпуска, предусмотренные [частью 2 статьи 128](#) для отдельных категорий работников. В частности, к таким группам относятся работающие инвалиды, которым предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 60 календарных дней в году.

Таким образом, работодатель обязан на основании письменного заявления работающего инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

При этом отмечаем, что в [статье 121](#) Кодекса речь идет об отпусках без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника.

[Статья 117 ТК РФ](#)

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в [части первой](#) настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

[Статья 121 ТК РФ](#)

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

[Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"](#)

1.2. По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

[N Т-12](#) "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда", [N Т-13](#) "Табель учета рабочего времени", <...>

НЕ ПЛАТИМ ЗАРПЛАТУ: КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ

[Статья 136 ТК РФ](#)

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

[Статья 236 ТК РФ](#)

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](#) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.



[Письмо Минтруда России от 10.08.2017 N 14-1/В-725](#)

Таким образом, ТК РФ не определены конкретные сроки выплаты заработной платы, а также ее размер за полмесяца. Данные вопросы отнесены к правовому (коллективно-договорному) регулированию на уровне учреждения.

Считаем, что работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени.

При этом полагаем, что при определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

[Обобщение Московского областного суда "Обобщение судебной практики рассмотрения споров о порядке индексации сумм возмещения вреда здоровью, присужденных денежных сумм и о порядке исчисления процентов за несвоевременную выплату заработной платы и иных выплат компенсационного характера"](#)

4. Порядок исчисления процентов и инфляционных убытков в связи с несвоевременной выплатой работнику заработной платы и иных выплат компенсационного характера. <...>

Сумма задолженности по зарплате, с которой рассчитывается компенсация, определяется без учета НДФЛ (13% налога на доход физических лиц). Это обусловлено тем, что при выплате зарплаты работодатель обязан удержать из нее налоги ([п. 4 ст. 226](#) НК РФ). Соответственно, сумма НДФЛ не является частью невыплаченной заработной платы. Компенсация за задержку рассчитывается исходя из фактической суммы задолженности, т.е. того размера, который причитается работнику к получению на руки.

[Письмо Минфина РФ от 31.10.2011 N 03-03-06/2/164](#)

Из нормы [ст. 255](#) Кодекса следует, что компенсационные выплаты, предусмотренные указанной [статьей](#), должны быть связаны с режимом работы или условиями труда, а также содержанием работников. Расходы по уплате денежной компенсации, предусмотренной [ст. 236](#) ТК РФ, не отвечают условиям, установленным [ст. 255](#) Кодекса, а следовательно, не могут быть включены в состав расходов на оплату труда.

Учитывая изложенное, расходы в виде компенсационных выплат работникам, уплачиваемых работодателем в соответствии со [ст. 236](#) ТК РФ, для целей налогообложения прибыли не учитываются.

[Письмо Минфина России от 27.05.2022 N 03-04-06/50079](#)

Поскольку компенсация работникам при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы за нарушение договорных обязательств перед работниками не является возмещением затрат работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, то подлежит обложению налогом на доходы физических лиц в установленном порядке.

<...>

Учитывая изложенное, на денежные компенсации, выплачиваемые работнику работодателем, в том числе на основании судебных актов, за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, не распространяется действие [статьи 422](#) Кодекса, и, следовательно, данные компенсации подлежат обложению страховыми взносами в общеустановленном порядке как выплаты в рамках трудовых отношений.

[Письмо Минфина России от 11.03.2022 N 03-04-05/18004](#)

Таким образом, денежная компенсация, предусмотренная [статьей 236](#) Трудового кодекса, освобождается от обложения налогом на доходы физических лиц на основании указанной нормы [пункта 1 статьи 217](#) Кодекса.

[Письмо ФНС России от 11.04.2019 N БС-4-11/6839@](#)

Одновременно сообщается, что доходы, не подлежащие обложению налогом на доходы физических лиц на основании [статьи 217](#) Кодекса, не отражаются в расчете по форме 6-НДФЛ. В этой связи перечисленные бывшему работнику доходы в виде компенсации за нарушение срока



выплаты заработной платы и возмещения морального вреда не подлежат отражению в расчете по форме 6-НДФЛ.

[Постановление Президиума ВАС РФ от 10.12.2013 N 11031/13](#)

Таким образом, денежная компенсация, предусмотренная [статьей 236](#) Трудового кодекса, является видом материальной ответственности работодателя перед работником, выплачивается в силу закона физическому лицу в связи с выполнением им трудовых обязанностей, обеспечивая дополнительную защиту трудовых прав работника.

Сам по себе факт наличия трудовых отношений между работодателем и работником не является основанием для вывода о том, что все выплаты, производимые в пользу последнего, представляют собой оплату его труда.

Следовательно, суммы денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы подпадают под действие [подпункта "и" пункта 2 части 1 статьи 9](#) Закона N 212-ФЗ и не подлежат включению в базу для начисления страховых взносов.

НЕ ПЛАТИМ ЗАРПЛАТУ: ПРЕКРАЩЕНИЕ РАБОТЫ С СОХРАНЕНИЕМ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА И НЕСУДЕБНОЕ ВЗЫСКАНИЕ ДОЛГА

[Статья 142 ТК РФ](#)

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения [военного](#), чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с [законодательством](#) о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

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

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. <...>

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#)

57. При разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу [статьи 142](#) Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй [статьи 142](#) ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной [нормы](#) приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

[Письмо Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337](#)

2. В соответствии с [ч. 2 ст. 142](#) Трудового кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением некоторых случаев).

С какого дня работник вправе приостановить работу - начиная с 16-го или с 17-го дня задержки выплаты заработной платы? Какие дни имеются в виду - календарные или рабочие?

В каком порядке оплачивать период приостановки работы?



<...>

Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение не полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку [ТК РФ](#) специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки ее выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

[Письмо Минтруда России от 18.08.2017 N 14-2/В-761](#)

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу ([часть 5 статьи 142](#) Кодекса).

[Статья 360.1 ТК РФ](#)

Решение о принудительном исполнении является исполнительным документом, оформляется в соответствии с требованиями, установленными [законодательством](#) Российской Федерации об исполнительном производстве, и в течение трех рабочих дней после дня принятия данного решения направляется государственным инспектором труда по почте заказным письмом с уведомлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, работодателю, который имеет право в течение десяти дней со дня получения обжаловать данное решение в суд.

<...>

В случае, если решение о принудительном исполнении не исполнено и истек срок его обжалования, экземпляр данного решения в форме электронного документа, подписанного государственным инспектором труда усиленной квалифицированной электронной подписью, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, направляется на исполнение в органы принудительного исполнения.

НЕ ПЛАТИМ ЗАРПЛАТУ: АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ШТРАФ

[Статья 5.27 КоАП РФ](#)

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 воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее [размера](#), предусмотренного трудовым законодательством, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

[Статья 4.4 КоАП РФ](#)

5. Если при проведении одного контрольного (надзорного) мероприятия в ходе осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля выявлены два и более административных правонарушения, ответственность за которые предусмотрена одной и той же статьей (частью статьи) [раздела II](#) настоящего Кодекса или закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, совершившему их лицу назначается административное наказание как за совершение одного административного правонарушения.

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](#)

17. Административное правонарушение, выражающееся в несвоевременной выплате работнику заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, не является



длящимся; срок давности привлечения к административной ответственности за данное правонарушение начинает исчисляться со дня, следующего за днем, когда должна быть исполнена соответствующая обязанность (часть 1 статьи 4.5 КоАП РФ).

Необходимо учитывать, что нарушение каждого установленного срока выплаты заработной платы, других выплат, допущенное в отношении нескольких работников, которым соответствующие выплаты не были произведены (произведены не в полном объеме) в одну и ту же дату, должно квалифицироваться как одно административное правонарушение, предусмотренное [частью 6 статьи 5.27](#) КоАП РФ, о чем составляется один протокол об административном правонарушении (выносятся одно постановление о возбуждении дела об административном правонарушении), если не истекли сроки давности привлечения к административной ответственности.

НЕ ПЛАТИМ ЗАРПЛАТУ: ДИСКВАЛИФИКАЦИЯ ДИРЕКТОРА

[Статья 145.1 УК РФ](#)

2. Полная невыплата свыше двух 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, - наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

[Статья 3.11 КоАП РФ](#)

1. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать [должности](#) федеральной государственной гражданской службы, [должности](#) государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, [должности](#) муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий, либо осуществлять деятельность в области проведения экспертизы промышленной безопасности, либо осуществлять деятельность в области технического осмотра транспортных средств, либо осуществлять деятельность в области независимой оценки пожарного риска (аудита пожарной безопасности), либо осуществлять деятельность в области проведения экспертизы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, либо осуществлять медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность, либо осуществлять деятельность в области управления многоквартирными домами. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

[Постановление Верховного Суда РФ от 28.02.2006 N 59-ад06-1](#)

Согласно [п. 17](#) разъяснения Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 года N 5 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" под аналогичным правонарушением, указанным в части 2 [статьи 5.27](#) КоАП РФ, следует понимать совершение должностным лицом такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и охране труда.

При таких обстоятельствах вывод судьи о том, что действия Л. должны быть квалифицированы по ч. 2 [ст. 5.27](#) КоАП РФ, нельзя признать обоснованным, поскольку нарушения трудового законодательства, допущенные Л., не являются аналогичными. Таким образом, Л. субъектом правонарушения, предусмотренного ч. 2 [ст. 5.27](#) КоАП РФ, не является и его действия не могут быть квалифицированы по этой [статье](#).



[Статья 4.6 КоАП РФ](#)

1. Лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию со дня вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания до истечения одного года со дня окончания исполнения данного постановления, за исключением случая, предусмотренного [частью 2](#) настоящей статьи.

[Письмо Роструда от 03.06.2022 N ПГ/13603-6-1](#)

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 ([ст. 2.4 КоАП РФ](#)) и не истек срок давности привлечения к административной ответственности, составляющий один год ([часть 1 статьи 4.5 КоАП РФ](#)).

Государственная регистрация прекращения физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя не препятствует привлечению данного лица к административной ответственности в пределах срока давности за совершенные им в период осуществления указанной деятельности административные правонарушения, предусмотренные [статьями 5.27, 5.27.1 КоАП РФ](#). При этом такому лицу назначается административное наказание, установленное для индивидуальных предпринимателей.

Полагаем, выводы, изложенные в [Постановлении](#) N 45, применимы ко всем составам административных правонарушений, предусматривающим ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, должностное лицо, освобожденное от исполнения служебных обязанностей (физическое лицо, прекратившее деятельность в качестве индивидуального предпринимателя), несет административную ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если вина данного лица установлена ([ст. 1.5 КоАП РФ](#)), нарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей и не истек срок давности привлечения к административной ответственности.

[Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2006 года](#)

Вопрос 10: Правомерно ли привлечение к административной ответственности генерального директора унитарного предприятия по [ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ](#) за нарушение сроков выплаты заработной платы, если ранее он был привлечен к ответственности по [ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ](#) за аналогичное нарушение как директор филиала юридического лица и срок, предусмотренный [ст. 4.6 КоАП РФ](#) (1 год), не истек?

Как поступить в случае, если руководитель был привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда по [ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ](#) в одной организации, а затем в течение одного года совершил аналогичное нарушение, являясь руководителем в другой организации?

Ответ: Согласно [ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ](#) нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

НЕ ПЛАТИМ ЗАРПЛАТУ: УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДИРЕКТОРА

[Статья 145.1 УК РФ](#)

1. Частичная невыплата свыше трех 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, - наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года,



либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

[Статья 145.1 УК РФ](#)

2. Полная невыплата свыше двух 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, - наказываются штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

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

17. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат частично (в случае когда свыше трех месяцев подряд платежи осуществлялись в размере менее половины подлежащей выплате суммы) или их невыплата полностью (когда свыше двух месяцев подряд выплаты не осуществлялись или размер осуществленной выплаты заработной платы был ниже установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом минимального размера оплаты труда) квалифицируется соответственно по [части 1](#) или [части 2 статьи 145.1](#) УК РФ лишь при совершении указанных деяний умышленно, из корыстной или иной личной заинтересованности.

В связи с этим к числу обстоятельств, подлежащих доказыванию и дающих основания для уголовной ответственности по [статье 145.1](#) УК РФ руководителя организации или иного указанного в этой статье лица, должны относиться наличие у него реальной финансовой возможности для выплаты заработной платы, иных выплат или отсутствие такой возможности вследствие его неправомерных действий.

[Статья 145.1 УК РФ](#)

Примечания. 1. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

2. Лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями первой или второй настоящей статьи, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплате, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Все точки зрения по вопросу: признается ли расходом для целей НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ сумма компенсации, выплаченной работнику за ЗАДЕРЖКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, можно найти в [Путеводителе по налогам. Энциклопедия спорных ситуаций по налогу на прибыль](#)

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ЗАДЕРЖКА ЗАРПЛАТЫ НАЛОГ НА ПРИБЫЛЬ**
 - перейти в [Путеводитель по налогам. Энциклопедия спорных ситуаций по налогу на прибыль](#) (первый документ в списке)
 - в Энциклопедии спорных ситуаций Вы найдете все точки зрения по вопросу, а также подборку документов в обоснование каждой позиции.

Выводы

1. По-настоящему добровольное согласие работника – основа основ в деле снижения зарплаты.
2. Трудовой кодекс не даёт работодателю право уменьшить зарплату человеку, который не справился с профессиональными тестами, или справился плохо. За это можно только уволить, да и то, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на работу, для которой квалификации будет достаточно.
3. Отправить работников в отпуск за их счёт нельзя, можно только уговорить их взять такой отпуск добровольно.
4. За каждый день задержки зарплаты работникам полагается компенсация – проценты в сумме 1/150 ключевой ставки ЦБ от величины задолженности.
5. Работник, которому задержали зарплату больше, чем на 15 дней, может приостановить работу и не приходить на своё место до тех пор, пока ему всё не выплатят. При этом есть исключения. За всё время приостановки работы ему положен средний заработок.
6. Выйти работник должен не позднее рабочего дня, следующего за днем получения уведомления работодателя о готовности полностью погасить долг в день возобновления работы.
7. По жалобе работника трудовая инспекция вправе вынести требование погасить долг. Если этого не сделать за 10 дней, требование уйдёт к приставам, и те взыщут зарплату без суда.
8. Штраф за несвоевременную выплату зарплаты составляет:
 - 10 000 – 20 000 для директора ООО
 - 1000 – 5000 руб. для ИП и малых предприятий
 - 30 000 – 50 000 руб. для средних и крупных компаний.
9. За невыплату заработной платы также предусмотрена уголовная ответственность и дисквалификация.



Приемная – 500-717
«Линия консультаций» (zakaz@jurkomp) – 501-001, 8-800-333-8607 (бесплатный)
«Главная книга» (kniga@jurkomp.ru) - 50-07-14
Линия консалтинга - consalting@jurkomp.ru