**Что делать, если не выплатили зарплату**

Период финансового кризиса, нестабильная ситуация в стране, высокие финансовые риски ведения бизнеса - все эти факторы могут стать причиной экономического упадка компании-работодателя, и, как следствие, задержки и невыплаты заработной платы.

Невыплата работникам заработной платы встречается достаточно часто и в частных коммерческих, и бюджетных организациях. Под невыплатой мы подразумеваем как задержку в выплате заработной плате независимо от причин этой задержки, так и сознательное лишение работника заработной платы под различными предлогами. Работник, столкнувшийся с подобным нарушением своих прав, может и должен защищать себя всеми доступными законными средствами и привлечь недобросовестного работодателя к ответственности.

Все работающие граждане имеют право на денежное вознаграждение за свою работу без дискриминации и не ниже утвержденного государством минимального размера оплаты труда (ст. 37 Конституции, ст. 21 ТК РФ).

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, т.е. дважды в месяц. 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.

Если день зарплаты приходится на выходной или праздничный день, выплаты должны быть произведены накануне.

Обязанность работодателя по выплате заработной платы закреплена в ст. 22 ТК РФ.

Неполучение сотрудником честно заработанных денег является грубейшим ущемлением его трудовых прав, подрывает его социальную стабильность, нарушает конституционное право на вознаграждение за работу.

В соответствии со статьей 140 ТК РФ зарплата и прочие денежные суммы, полагающиеся сотруднику, должны быть выплачены непосредственно в день увольнения.

Начинать отстаивать свои права можно уже с 1-го дня просрочки. Но для начала все же стоит поинтересоваться у работодателя или ответственного сотрудника бухгалтерии о причинах несвоевременной выплаты зарплаты и ожидаемых сроках устранения этого нарушения. Если визит к руководителю результатов не принес, уместно принять ряд мер:

- Обращение в инспекцию труда

Заявление в инспекцию составляется в свободной форме, но в нем обязательно должны присутствовать следующие реквизиты и данные:

•полное наименование организации, а также фамилии, имена и отчества первого руководителя и главного бухгалтера (если последний отсутствует — бухгалтера или иного сотрудника, ответственного за начисление и выдачу заработной платы);

•название собственной должности и стаж работы на предприятии;

•сведения о размере зарплаты, установленных дате и способе выплаты, точном время просрочки в днях.

Сотрудники инспекции труда обязаны провести проверку и вынести заключение о наличии или отсутствии нарушения прав работников на оплату труда. Далее возможны несколько вариантов:

•направление работодателю предписания о незамедлительном погашении задолженности по зарплате;

•извещение правоохранительных органов о выявленных нарушениях (одновременно может быть направлено уведомление в налоговую инспекцию).

- Приостановление работы

Через 15 дней просрочки работник вправе приостановить исполнение трудовых обязанностей вплоть до полной выплаты зарплаты. Главное — не забыть предварительно сообщить об этом работодателю в письменном виде, а также получить на втором экземпляре отметку о принятии такого заявления. Обычно уведомление о приостановлении работы оформляется заявлением с указанием причин такого решения.

Если это по каким-то причинам невозможно (например, руководитель отказывается расписываться), нужно воспользоваться услугами почтовой связи, отправив заказное письмо с отметкой о вручении адресату. В противном случае доказать надлежащее уведомление работодателя о намерении приостановить работу будет практически невозможно.

Вместе с тем, право на приостановление работы вследствие невыплаты зарплаты имеют не все категории работников. В соответствии со статьей 142 ТК РФ это запрещено:

•госслужащим;

•работникам, чьи должностные обязанности обеспечивают жизнедеятельность людей (газо-, электро-, водо-, теплоснабжение, скорая и неотложная медицинская помощь и пр.);

•сотрудникам, занятым на особо опасных производствах.

- Обращение в суд

В соответствии со ст.392 ТК РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Таким образом, взыскание задолженности по зарплате через суд является эффективной мерой. В исковом заявлении должны присутствовать фактические доказательства вины руководства и конкретные требования пострадавших работников.

После рассмотрения заявления суд выносит решение. К работодателю применяются меры принудительного характера для удовлетворения интересов пострадавших.

В тоже время органы прокуратуры вправе обратиться в суд для защиты нарушенных или оспариваемых прав граждан в порядке, установленном ст.45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, а также при условии наличия письменного обращения конкретного гражданина с просьбой о предъявлении искового заявления в его интересах и документов, подтверждающих нарушение законных прав и интересов.

В заявлении, направленном в прокуратуру района в обязательном порядке должны быть указаны Ваши фамилия, имя и отчество, адрес места жительства, контактный телефон, должность, полное наименование организации, адрес регистрации и фактического нахождения организации, в которой Вы работали. При наличии документов, подтверждающих трудовые отношения, следует приобщить к заявлению их копии.