

ЩО ТАКЕ ЗАРОБІТНА ПЛАТА?

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці.



Згідно статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Заробітна плата повинна виплачуватися працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не рідше 2-х разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Затримка виплати заробітної плати навіть на один і більше днів є порушенням строків виплати.

ДЛЯ СТЯГНЕННЯ ЗАБОРГОВАНІСТІ З ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИК МОЖЕ ЗВЕРНУТИСЯ ДО:

- ⇒ **роботодавця** із заявою про виплату заробітної плати та про компенсацію втрати її частини у зв'язку з порушенням термінів виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги;
- ⇒ **комісії з трудових спорів** (за її наявності) із заявою. Свідоцтво комісії, видане на підставі її рішення, є виконавчим документом. У разі незгоди з рішенням комісії його можна оскаржити в суді;
- ⇒ **місцевих управлінь охорони праці**, в райдержадміністрації, управління пенсійного фонду та соціального захисту населення із скаргою;
- ⇒ **суду**. Цей спосіб є гарантованим і найефективнішим для захисту свого права на отримання заробітної плати.

Звернутися до суду працівник може:

- в порядку позовного провадження, коли наявний спір щодо розміру заборгованості з виплати зарплати та/або права на її отримання;
- в порядку наказного провадження, коли вимога працівника про стягнення нарахованої, але не виплаченої зарплати, є безспірною.

Позовна заява подається до суду за місцезнаходженням підприємства, установи, організації або за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача. За наслідками розгляду позову суд ухвалює рішення, на виконання якого видається виконавчий лист.

Якщо підприємство визнане боржником, перебуває у стані ліквідації, але при цьому існує заборгованість із нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, працівник може звернутися до суду для видачі судового наказу. Після видачі судового наказу стягувач звертається до відділу ДВС або до приватного виконавця з метою примусового виконання рішення.

У позасудовому порядку захистити право на оплату праці та стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, можна наступним чином:

- 1) провести усні переговори з власником чи уповноваженим ним органом безпосередньо або за участю профспілки;
- 2) подати відповідну письмову заяву без обмеження строку її подачі на ім'я роботодавця;
- 3) зробити письмове звернення до комісії з трудових спорів. У разі її створення розгляд має відбутись упродовж 10 днів з дня подання заяви.

Пам'ятайте!

Працівники за позовами про стягнення заробітної плати чи заявою про видачу судового наказу звільняються від сплати державного мита.

При зверненні до суду в справах по стягненню заробітної плати, та/або відшкодування за затримку її виплати витрати на інформаційно-технічне забезпечення не підлягають оплаті і покладаються на сторони після розгляду справи судом.

ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ ВИННІ ОСОБИ ПРИТЯГУЮТЬСЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ:

- дисциплінарної;
- матеріальної;
- адміністративної;
- кримінальної.

Адміністративна відповідальність

Порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата її не в повному обсязі тягнуть за собою накладення штрафу від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності (ст. 41 КУпАП).

Кримінальна відповідальність

За безпідставну невиклату заробітної плати громадянам більше ніж за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації передбачається покарання у вигляді штрафу від 500 до 1 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправних робіт на строк до 2 років, або позбавлення волі на строк до 2 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років.

Невиклата, вчинена внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, карається штрафом від 1 000 до 1 500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до 3 років, або позбавленням волі на строк до 5 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років (ст. 175 ККУ).



**Знаю!
Дію!
Захищаю!**



ГОЛОВНЕ ТЕРИТОРІАЛЬНЕ
УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ
У ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ



МАЄШ ПИТАННЯ?

pravo.minjust.gov.ua

Загальнонаціональний правопросвітницький проект «Я МАЮ ПРАВО!» навчає громадян користуватися своїми правами та захищати їх у разі порушення



ПОТРІБНА ПРАВОВА КОНСУЛЬТАЦІЯ?

0 800 213 103

Єдиний контакт-центр системи безоплатної правової допомоги цілодобово та безкоштовно у межах України

Питання погашення заборгованості із заробітної плати розглядає Державна служба України з питань праці:

(044) 288 10 00

ЗАБОРГОВАНІСТЬ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ: ЩО РОБИТИ?



ЗАХИЩАЙ СВОЇ ПРАВА
РАЗОМ З МІН'ЮСТОМ!