

## **О повышении ответственности работодателей в части оплаты труда.**

### **1.Скорректированы сроки выплаты зарплаты**

Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (абз. 5 ч. 1 ст. 21 ТК РФ). Работодатель, в свою очередь, обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам зарплату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом (абз. 7 ч. 2 ст. 22). Статья 136 ТК РФ регулирует порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Согласно абз. 6 указанной статьи заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Федеральным законом № 272-ФЗ данный абзац скорректирован следующим образом: «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». Суть изменений заключается в том, что в Трудовом кодексе теперь будет установлено требование не только о максимально допустимом промежутке времени между выплатами частей заработной платы, но и о максимально возможном сроке их выплат. С 03.10.2016 срок выплаты зарплаты за прошедший месяц может быть установлен с 1-го по 15-е число (включительно) следующего месяца, срок выплаты аванса (зарплаты за первую половину месяца) – с 16-го по 30-е число (включительно) соответственно текущего месяца. Также приведем разъяснения Минтруда, доведенные в Письме от 03.02.2016 № 14-1/10/В-660. В них говорится, что, кроме формального выполнения требований ст. 136 ТК РФ о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц, при определении размера выплаты заработной платы за полмесяца следует учитывать фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненную им работу). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 8 ст. 136 ТК РФ). Если нормы локальных нормативных актов или коллективного договора организации субъекта РФ противоречат действующему трудовому законодательству, то данные нормы считаются недействительными.

### **2.Увеличен размер компенсации за задержку выплаты заработной платы.**

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока 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 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен

коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Начиная с 03.10.2016 данная статья будет действовать в новой редакции: при нарушении работодателем установленного срока вышеуказанных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан будет выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. В соответствии с п. 1 Указания ЦБ РФ от 11.12.2015 № 3894-У с 01.01.2016 значение ставки рефинансирования ЦБ РФ приравнивается к значению ключевой ставки ЦБ РФ, определенному на соответствующую дату.

### **3.Расширен перечень оснований для проведения инспекцией труда внеплановой проверки**

Согласно дополнениям, внесенным в абз. 4 ч. 7 ст. 360 ТК РФ, поступление в федеральную инспекцию труда информации о фактах нарушения работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, является основанием для проведения внеплановой проверки инспекцией труда.

### **4.Введено новое положение относительно сроков для обращения в суд при разрешении индивидуальных споров**

В статье 392 ТК РФ установлены сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. С 03.10.2016 в обозначенную статью будут внесены дополнения, в силу которых 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. В настоящее время согласно действующей редакции ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд в данном случае в течение трех месяцев (по общим правилам).

### **5.Повышена ответственность за нарушения работодателя относительно оплаты труда.**

В статье 5.27 -КоАП РФ содержится перечень нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и установлены меры ответственности по ним. Согласно Федеральному закону № 272-ФЗ названная статья изложена в новой редакции. По сравнению с действующей редакцией в нее введены новые положения в части нарушения оплаты труда. 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 10 000 до 20 000 руб.; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб. (ч. 6 ст. 5.27 -КоАП РФ). Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 -КоАП РФ, 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 20 000 до 30 000 руб. (или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет); на юридических лиц – от 50 000 до 100 000 руб. (ч. 7 ст. 5.27 -КоАП РФ).