**Информация**

**об изменениях, внесенных Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»**

Федеральным законом от 03.07.2016 № 272‑ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (статьи 136, 236 и 392), КоАП РФ (статьи 5.27, 23.1, и 28.3) и ГК РФ (ст. 29) (*закон вступил в силу с 3 октября 2016 года).*

Изменения, вносимые в Трудовой кодекс Российской Федерации, коснулись:

1. Увеличения размера материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Так, в ранее действующей редакцией статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации было установлено, что 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 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных 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. После 3 октября 2016 года за несвоевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, **работодатель обязан выплатить работнику** компенсацию 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. Дополнительно определено, что в случае неполной выплаты 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.

2. Конкретизации срока выплаты заработной платы работникам. Из новых положений ст. 136 ТК РФ следует, что заработная плата выплачивается работникам 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.

3. Введения дополнительных оснований для проведения внеплановых проверок работодателей. Статьей 360 ТК РФ установлен порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и основания для проведения проверок. Федеральный закон № 272-ФЗ дополняет основания для проведения внеплановой проверки. Так, с 3 октября 2016 года обращения, содержащие факты нарушения работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведшие 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, являются основанием для проведения внеплановой проверки должностными лицами трудовой инспекции.

4. Права работника обратиться в суд за разрешением трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Статья 392 ТК РФ дополнена нормой устанавливающей, что 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.

Изменения КоАП РФ направлены на ужесточение административной ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы права (в новой редакции изложены положения ст. 5.27 КоАП РФ).

В форме таблицы (прилагается) приведен сравнительный анализ размера ответственности, установленной ст. 5.27 КОАП РФ, в редакции, применяемой до 3 октября 2016 года и в настоящее время (после 3 октября 2016 года).

*Использованы материалы информационно-правовой системы «Гарант».*

**Сравнительный анализ размера административной ответственности работодателя, установленной ст. 5.27 КОАП РФ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ пункта ст. 5.57 КОАП РФ** | **Вид нарушения** | **Размер административной ответственности** | | | |
| **До 3 октября 2016 года (было)** | | **После 3 октября 2016 года**  **(в настоящее время)** | |
| **На должностных лиц** | **На юридических лиц** | **На должностных лиц** | **На юриди-**  **ческих лиц** |
| 1 | Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 3, 4 и 6  ст. 5.27 и ст. 5.27.1 КоАП РФ | Штраф  от 1 000  до 5 000 руб. | Штраф  от 30 000  до 50 000 руб. | Штраф  от 1 000  до 5 000 руб. | Штраф  от 30 000  до 50 000 руб. |
| 2 | Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение | Штраф  от 10 000 руб.  до 20 000 руб. | Штраф  от 50 000  до 70 000 руб. | Штраф  от 10 000  до 50 000 руб. или дисквали-фикация  на срок  от одного года  до трех лет | Штраф  от 50 000  до 70 000 руб. |
| 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) | Штраф  от 10 000  до 20 000 руб. | – | Штраф  от 10 000  до 20 000 руб. | – |
| 4 | Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем | Штраф  от 10 000  до 20 000 руб. | Штраф  от 50 000  до 100 000 руб. | Штраф  от 10 000  до 20 000 руб. | Штраф  от 50 000  до 100 000 руб. |
| 5 | Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 3 или 4 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение | Дисквалифи-кация на срок  от одного года  до трех лет | Штраф  от 100 000  до 200 000 руб. | Дисквалифика-ция на срок  от одного года до трех лет | Штраф  от 100 000  до 200 000 руб. |
| 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 | – | – | Штраф  от 10 000  до 20 000 руб. | Штраф  от 30 000  до 50 000 руб. |
| 7 | 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 | – | – | Штраф  от 20 000  до 30 000 руб. | Штраф  от 50 000  до 100 000 руб. |