

## Изменение трудового законодательства в условиях сложной экономической обстановки

**В** статье 37 Конституции Российской Федерации закреплены основополагающие трудовые права граждан, в том числе на вознаграждение за труд, защиту от безработицы и другие.

Закрепление трудовых прав граждан в Конституции Российской Федерации свидетельствует об особом отношении государства к данной категории прав.

Защита государством трудовых прав граждан не может в полной мере реализовываться без своевременного внесения изменений в действующее федеральное законодательство.

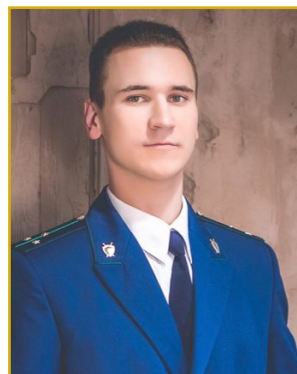
В 2016 году законодателем внесены изменения в многочисленное количество нормативных правовых актов в области трудовых отношений, в том числе в Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и другие нормативные правовые акты.

Федеральным законом от 02.06.2016 N 164-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Данными изменениями с 01.07.2016 увеличен минимальный размер оплаты труда с 6 204 руб. до 7 500 руб.

В случае если работодатель несвоевременно отреагировал на данные изменения и не увеличил заработную плату работникам до минимального размера оплаты труда, то в его действиях образуется состав административного правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

В этой связи Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» усилена административная и материальная ответственность работодателей.

Так, внесены изменения в ст. 5.27 КоАП РФ, в соответствии с которыми состав административного



**В.Д. ТИМОНИН**

*Прокурор отдела по надзору за соблюдением прав и свобод граждан управления по надзору за соблюдением федерального законодательства прокуратуры Нижегородской области,  
юрист 2 класса*

правонарушения, связанный с невыплатой или неполной выплатой 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, из ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (общие нарушения трудового законодательства) выделены в специальный состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, при этом усилена ответственность для должностных лиц с 1–5 тыс. руб. до 10–20 тыс. руб.

Повторные нарушения в данной сфере теперь следует квалифицировать по ч.7 ст. 5.27 КоАП РФ, при этом усилена ответственность для должностных лиц с 10–20 тыс. руб. до 20–30 тыс. руб.; для индивидуальных предпринимателей с 10–20 тыс. руб. до 10–30 тыс. руб., для юридических лиц с 50–70 до 50–100 тыс. руб.

Кроме того, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) увеличен размер материальной ответственности работодателя за нарушение срока выплат. Теперь денежная компенсация должна выплачиваться в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

Другим важным изменением является уточнение формулировки ч. 6 ст. 136 ТК РФ, в соответствии с которой заработная плата должна выплачиваться 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.

Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ статья 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации дополнена частью 6.3, в которой закреплено, что иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Также Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ расширены основания проведения внеплановых проверок государственными инспекторами труда. Так, в настоящее время одним из оснований для

проведения проверки являются обращения о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, 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.

Вступившим в законную силу Федеральным законом от 03.07.2016 N 347-ФЗ в ТК РФ внесены изменения, касающиеся вопросов предельного уровня соотношения зарплат отдельных категорий работников со среднемесячной зарплатой в учреждении (фонде, предприятии).

Кроме того, ст. 278 ТК РФ дополнена новым основанием расторжения трудового договора с руководителем организации:

– несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 ТК РФ предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия.

Также Федеральным законом N 347-ФЗ ТК РФ дополнен статьей 349.5, предусматривающей необходимость ежегодного размещения в сети Интернет информации о среднемесячной зарплате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий, а также по соответствующему решению – на официальных сайтах указанных фондов, учреждений, предприятий.

Вносимые изменения в действующее федеральное законодательство направлены на усиление ответственности за нарушение трудового законодательства, недопущение нарушений работодателями трудовых прав граждан под угрозой привлечения к административной ответственности, наделение работников дополнительными гарантиями, а органов государственного надзора полномочиями по их защите. ■