



Июль 2016 года ознаменовался несколькими важными событиями в сфере регулирования трудовых отношений. Подписанными Президентом РФ в июле федеральными законами внесены изменения в трудовое законодательство РФ по различным вопросам, в числе которых: оплата труда и ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы, регулирование труда работников микропредприятий, введение института независимой оценки квалификации. Кроме того, 1 июля вступили в силу изменения в Трудовой кодекс РФ, касающиеся применения профессиональных стандартов.

Предлагаем Вашему вниманию наш информационный бюллетень основных изменений трудового законодательства, вступивших в силу и принятых в июле 2016 года.

Изменения по вопросам оплаты труда

Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ¹, вступающим в силу 03.10.2016 г., в трудовое законодательство РФ внесены изменения, касающиеся правового регулирования оплаты труда и ответственности за нарушения по оплате труда. В частности:

1. Уточнены положения части 6 статьи 136 ТК РФ, данная норма дополнена положением о том, что конкретная дата выплаты заработной платы должна быть установлена в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или в трудовом договоре не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
2. Увеличена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Изложенная в новой редакции статья 236 ТК РФ предусматривает, что в случае просрочки работодатель обязан будет выплатить работнику проценты в размере не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день просрочки. Ранее проценты исчислялись исходя из ставки рефинансирования, и составляли 1/300 такой ставки за день просрочки.
3. До одного года увеличен срок обращения в суд по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и иных причитающихся работнику выплат. В соответствии с внесенными в статью 392 ТК РФ изменениями, работник имеет право обратиться в суд за решением индивидуального трудового спора, касающегося невыплаты заработной платы (иных сумм), в течение года со дня, когда такая выплата должна была быть произведена. Отдельно определено, что данный срок относится и к спорам по выплате заработной платы при увольнении.
4. Статья 5.27 КоАП РФ дополнена отдельным составом, предусматривающим административную ответственность за невыплату/неполную выплату в

¹ Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»

установленный срок заработной платы и иных причитающихся работнику сумм (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния), а также за установление заработной платы в размере ниже предусмотренного трудовым законодательством.

Совершение данного административного правонарушения может повлечь наложение штрафа на работодателя-юридическое лицо в размере от 30 000 до 50 000 руб. Должностные лица работодателя могут быть привлечены к ответственности в виде вынесения предупреждения либо наложения штрафа в размере до 20 000 руб. При повторном совершении данного правонарушения предусматривается ответственность в повышенном размере – до 30 000 руб. для должностных лиц, и до 100 000 руб. для юридических.

Особенности регулирования труда в микропредприятиях

С 01.01.2017 г. в ТК РФ появится новая глава 48.1 «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»². Так, микропредприятия со следующего года получают право не принимать локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения (правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и премировании, графики сменности, отпусков и пр.). При этом вопросы, которые по общему правилу должны регулироваться в локальных актах организации, у микропредприятий в отсутствие таких актов должны будут включаться в трудовые договоры, заключаемые с работниками. Для таких трудовых договоров Правительством РФ будет разработана и утверждена соответствующая типовая форма.

Напомним, что к микропредприятиям относятся субъекты малого бизнеса, отвечающие следующим требованиям - среднесписочная численность работников не более 15 человек; выручка от ведения хозяйственной деятельности без НДС не превышает 120 млн. руб. в год. Микропредприятия должны быть включены в Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства³.

Как установлено новой статьей 309.1 ТК РФ, в случае утери работодателем статуса микропредприятия, регулирование трудовых отношений должно быть им приведено в соответствие с общим порядком в течение четырех месяцев с даты внесения изменений в Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства.

Предельные уровни оплаты труда руководящих работников госпредприятий

Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 347-ФЗ⁴ внесены изменения в статью 145 ТК РФ, которые предусматривают обязательное установление предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей (их заместителей, главных бухгалтеров) и работников государственных и муниципальных учреждений, ГУПов, МУПов,

² Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 348-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

³ См. статьи 4, 4.1. Федерального закона от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»

⁴ Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

государственных внебюджетных фондов, территориальных фондов ОМС, а также госкорпораций и компаний с долей государственного или муниципального участия более 50%. Такие предельные уровни соотношения будут определяться соответствующим госорганом, органом местного самоуправления, организацией, реализующей функции и полномочия учредителя в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства РФ, субъектов РФ и органов местного самоуправления. Для руководителей госпредприятий предусматривается ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения заработной платы его заместителей/главного бухгалтера и других работников. В частности, данное нарушение является основанием для прекращения с ним трудового договора – соответствующее дополнение внесено в статью 278 ТК РФ. Правительству РФ, региональным и местным органам власти предоставлено право утверждать перечни организаций, на которых условия оплаты труда руководящих работников могут устанавливаться без учета предусмотренных предельных уровней.

Федеральным законом определено, что предельные уровни, которые будут установлены в соответствии с новым положением статьи 145 ТК РФ, подлежат применению с **01.01.2017 г.**

Порядок применения профстандартов

01 июля 2016 г. вступили в силу изменения в ТК РФ, внесенные Федеральным законом от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ⁵, касающиеся порядка применения профессиональных стандартов. По общему правилу профессиональные стандарты носят рекомендательный характер и могут использоваться в качестве основы для определения требований к квалификации для работников и разработки должностных инструкций. Установленные профессиональным стандартом требования приобретают обязательный характер в случаях, когда в ТК РФ, федеральных законах или нормативных правовых актах указано, что для выполнения определенной работы работник должен соответствовать тем или иным квалификационным требованиям (ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ), либо когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ст. 57 ТК РФ).

Система независимой оценки квалификации

С 01 января 2017 г. в РФ появится система независимой оценки квалификации работников и лиц, претендующих на осуществление определенного вида деятельности. Введенная Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ⁶ независимая оценка квалификации представляет собой процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленными иными нормативными актами. В соответствии с новым законом, независимая оценка будет проводиться специализированными центрами оценки квалификации в форме профессионального экзамена, по итогам успешного прохождения которого соискателю будет выдано свидетельство о квалификации. Сведения о выданных свидетельствах будут вноситься в специальный реестр. В случае неудовлетворительного

⁵ Федеральный закон от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»

⁶ Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»

результата экзамена соискатель получит соответствующее заключение, включающее рекомендации. Соискатель может пройти такую оценку по своей собственной инициативе и за свой счет, либо по направлению и за счет работодателя.

В связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» были также внесены изменения в ТК РФ⁷ и НК РФ⁸, в соответствии с которыми:

- Работодатель при направлении работника на прохождение оценки квалификации обязан сохранить за работником его место работы (должность) и среднюю заработную плату, а также возместить работнику командировочные расходы, если для прохождения оценки работнику необходимо будет направиться в другую местность;
- Расходы работодателя, связанные с направлением работников для прохождения оценки квалификации, отнесены к уменьшающим налоговую базу прочим расходам, связанным с производством и реализацией товаров (работ, услуг). Если работник прошел оценку квалификации по своей инициативе и за свой счет, то он имеет право на получение социального вычета по НДФЛ в сумме фактически произведенных расходов.

Увеличение МРОТ до 7 500 руб.

Вступившим в силу **01 июля 2016 г.** Федеральным законом от 02.06.2016 г. № 164-ФЗ⁹ минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 7 500 руб. в месяц.

Контактная информация



Марина Абрамова
Партнер, адвокат

*



Кристина Тимошенко
Партнер, адвокат

*

⁷ Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»

⁸ Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»

⁹ Федеральный закон от 02.06.2016 г. № 164-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»

Настоящий Информационный бюллетень не является консультацией и/или иной формой правовой помощи адвоката клиенту и составлен исключительно для целей информирования получателя о некоторых актуальных изменениях законодательства РФ и развитии правоприменительной практики. Использование содержащихся в настоящем Информационном бюллетене сведений применительно к конкретным ситуациям может потребовать разъяснений с учетом соответствующих целей и обстоятельств. За дополнительной информацией просьба обращаться по телефону +7 (495) 933 75 67 или по электронной почте office@agp.ru



119019, Россия, г. Москва, ул. Знаменка, д. 13, стр. 3, этаж 3.

Тел.: +7 (495) 933-75-67, 691-98-13, 697-48-31, 697-63-94.

Факс: +7 (495) 697-92-26. E-mail: office@agp.ru. Internet: <http://www.agp.ru>