

Токарева Елизавета Юрьевна

студентка

Зарецкая Людмила Петровна

старший преподаватель

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский национальный
исследовательский университет информационных
технологий, механики и оптики»

г. Санкт-Петербург

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЗА НАРУШЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

***Аннотация:** авторы статьи обращают своё внимание на ответственность работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда. В частности, исследователями произведён анализ, основанный на Федеральном законе «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» №272-ФЗ от 03.07.2016 г.*

***Ключевые слова:** юриспруденция, трудовое законодательство, повышение ответственности работодателей, нарушения в части оплаты труда.*

Трудовые ресурсы или, как их ещё принято называть, кадры – это основной ресурс любого предприятия, наиболее ценная и важная часть производственных сил. Эффективность работы сотрудников организации полностью зависит от их удовлетворённости условиями труда. Нарушения трудового законодательства, например, такие, как невыплата заработной платы, вызывают недовольство сотрудников, тем самым снижая эффективность их работы.

Помимо этого, для работодателей предусмотрена ответственность за нарушения трудового законодательства. Существует достаточно много видов ответственности, каждый из которых имеет свои размеры и наказывается администра-

тивным или уголовным образом в зависимости от конкретного нарушения. Сильные изменения в Трудовом Кодексе и Уголовном Кодексе произошли недавно и поправки вступили в силу осенью 2016 года.

3 июля 2016 года президентом Российской Федерации В. В. Путиным был подписан Федеральный закон №272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда [1]. Согласно 1 и 2 статьям, в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и в Трудовой кодекс Российской Федерации вносятся следующие изменения:

1. Статья 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» излагается в следующей редакции, которая представлена в таблице 1.

Таблица 1

Изменения статьи 5.27 КоАП РФ [1]

Наименование нарушения	Ответственность работодателя
1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере <i>от одной тысячи до пяти тысяч рублей</i> ; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – <i>от одной тысячи до пяти тысяч рублей</i> ; на юридических лиц – <i>от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей</i>
2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере <i>от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей</i> или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – <i>от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей</i> ; на юридических лиц – <i>от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей</i>
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	влечет наложение административного штрафа на граждан в размере <i>от трех тысяч до пяти тысяч рублей</i> ; на должностных лиц – <i>от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей</i>

между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не включает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор)	
4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем	влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере <i>от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей</i> ; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – <i>от пяти тысяч до десяти тысяч рублей</i> ; на юридических лиц – <i>от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей</i>
5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	влечет наложение административного штрафа на граждан в размере <i>пяти тысяч рублей</i> ; на должностных лиц – <i>дисквалификацию</i> на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – <i>от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей</i> ; на юридических лиц – <i>от ста тысяч до двухсот тысяч рублей</i>
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	влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере <i>от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей</i> ; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – <i>от одной тысячи до пяти тысяч рублей</i> ; на юридических лиц – <i>от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей</i>
7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, 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 <i>от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей</i> или <i>дисквалификацию</i> на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – <i>от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей</i> ; на юридических лиц – <i>от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей</i>

2. Часть 6 статьи 136 ТК РФ «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы» излагается в следующей редакции:

«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» [1].

3. Статья 236 «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику» излагается в следующей редакции:

«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 *одной сто пятидесятой* действующей в это время *ключевой* ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. *При неполной выплате 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» [1].

Как отмечается в статье Т.В. Маленко, заместителя директора Департамента оплаты труда, правовых отношений и социального партнёрства Министерства труда и социальной защиты РФ, необходимость принятия Федерального закона возникла в связи с задолженностью по заработной плате работникам [2]. Так на начало 2014 года задолженность по заработной плате работникам организаций составляла 1949 млн рублей, на начало 2015 года – 2006 млн рублей, на начало 2016 года – 3572 млн рублей [3]. Глядя на приведённые цифры можно сделать вывод о наличии тенденции к увеличению задолженностей: всего за 2 года задолженность возросла практически в два раза.

Список литературы

1. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» от 03.07.2016 №272-ФЗ. // Интернет-портал «Российской газеты», №7017, 8 июля 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2016/07/08/tryd-dok.html>
2. Маленко Т.В. Ответственность работодателя за нарушение законодательства об оплате // Секретарь Референт. – №8. – 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.profiz.ru/sr/8_2016/naruchenie_zakona/
3. Суринов А.Е. Россия в цифрах. 2016: Крат. стат.сб. / Росстат – М., 2016. – 543 с.