**Изменения в законодательстве о труде и занятости в 2024-2025 годах и порядок их применения**

Оглавление

[1. Обязанности работодателей по информированию службы занятости. 1](#_Toc184980150)

[2. Оповещение о появлении вакансий. 3](#_Toc184980151)

[3. Профилирование работодателей. 4](#_Toc184980152)

[4. Реестр работодателей, у которых выявили факты нелегальной занятости. 5](#_Toc184980153)

[5. Меры государственной поддержки в сфере занятости населения работодателям 5](#_Toc184980154)

[6. При оплате сверхурочной работы надо учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты. 6](#_Toc184980155)

[7. Компенсация при увольнении неиспользованных отгулов за работу в выходные. 6](#_Toc184980156)

[8. Удлиненный отпуск для инвалидов. 6](#_Toc184980157)

[9. Квоты для инвалидов 7](#_Toc184980158)

[10. Бумажные медкнижки 7](#_Toc184980159)

[11. Новая методика проведения СОУТ 8](#_Toc184980160)

[12. Запрет увольнять по своей инициативе овдовевших супругов ветеранов боевых действий. 8](#_Toc184980161)

[13. Проверочные листы за соблюдением трудового законодательства 8](#_Toc184980162)

[14. Трудовые гарантии для одиноких родителей 9](#_Toc184980163)

[15. Компенсация за задержку не начисленных выплат. 9](#_Toc184980164)

[16. Актуальные вопросы пенсионного законодательства. Ответственность работодателя в формировании пенсионных прав работников. 9](#_Toc184980165)

[17. Диспансеризация для занятого населения. 11](#_Toc184980166)

[18. Правила документального оформления движения работников, оплаты труда, установление сроков выплаты заработной платы. 13](#_Toc184980167)

[19. Соблюдение работодателями трудовых прав работников предпенсионного возраста и недопущения дискриминации по возрасту. Административная ответственность за нарушение трудовых прав. 17](#_Toc184980168)

[20. Ужесточение административной и уголовной ответственности за нарушение норм трудового права, задержка выплаты заработной платы и отсутствие отчислений в СФР и НДФЛ. Правила приостановления работником работы. 18](#_Toc184980169)

[21. Установление минимального размера оплаты труда, сохранение за работником среднего заработка в случае приостановления им работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы. …………………………………………………………………………………………………………………………………………………..20](#_Toc184980170)

22. Изменение состава аптечки первой помощи работникам………………………………………….21

# Обязанности работодателей по информированию службы занятости.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" в целях реализации государственной политики в сфере занятости населения работодатели информируют государственную службу занятости о принятии (об изменении, отмене) решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров.

О принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязан проинформировать государственную службу занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан проинформировать о таком решении государственную службу занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Об изменении, отмене указанных решений работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения (ч. 4 ст. 53 вышеуказанного 565-ФЗ).

**Отчетность в органы занятости населения:**

Работодателям [рекомендовано](https://internet.garant.ru/#/document/406490605/entry/0) при изменении сведений, размещенных на Единой цифровой платформе, с целью их актуализации представлять соответствующую информацию в течение 1 (одного) рабочего дня с момента принятия решения, повлекшего изменение размещенных сведений

Новые формы предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной [ч. 1 ст. 53](https://internet.garant.ru/#/document/408175315/entry/5301) Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации", в государственную службу занятости утверждены [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/409076190/entry/0) Минтруда России от 16.04.2024 N 195н, который вступает в силу с 1 сентября 2024 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Срок/событие | Отчетность |
| Не позднее чем [за 2 месяца](https://internet.garant.ru/#/document/408175315/entry/5304) до начала сокращения численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров  (Представляют: работодатель-юридическое лицо)    Не позднее чем [за 2 недели](https://internet.garant.ru/#/document/408175315/entry/5304)  (Представляют: работодатель-ИП)    Не позднее чем [за 3 месяца](https://internet.garant.ru/#/document/408175315/entry/5304), если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников | [Информация](https://internet.garant.ru/#/document/409076190/entry/1000) о принятии решения о ликвидации организации, прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров |
| В течение [3 рабочих дней](https://internet.garant.ru/#/document/408175315/entry/5305) после принятия решения о применении в отношении работодателя процедур несостоятельности (банкротства) | [Информация](https://internet.garant.ru/#/document/409076190/entry/5000) о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве) |
| В течение [3 рабочих дней](https://internet.garant.ru/#/document/408175315/entry/5305) после принятия решения о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое | [Информация](https://internet.garant.ru/#/document/409076190/entry/2000) о введении (об изменении, отмене) работодателем режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели  [Информация](https://internet.garant.ru/#/document/409076190/entry/3000) о простое |
| В течение [3 рабочих дней](https://internet.garant.ru/#/document/408175315/entry/5305) после принятия решения о переводе о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством | [Информация](https://internet.garant.ru/#/document/409076190/entry/4000) о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством |
| В течение [5 рабочих дней](https://internet.garant.ru/#/document/408175315/entry/5306) со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей,  а об изменении указанной информации - в течение 5 рабочих дней со дня возникновения изменений | [Информация](https://internet.garant.ru/#/document/409076190/entry/6000) о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении |
| Ежемесячно  Не позднее [10-го числа](https://internet.garant.ru/#/document/408175315/entry/5307) месяца, следующего за отчетным | [Информация](https://internet.garant.ru/#/document/409076190/entry/7000) о выполнении квоты для приема на работу инвалидов |

Согласно п. 2 ст. 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

# Оповещение о появлении вакансий.

Согласно п. 6 ч. 1 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон о занятости) работодатели обязаны информировать государственную службу занятости, в частности о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении в течение 5 рабочих дней.

**Нужно ли представлять отчет, если вакансий нет?**

При отсутствии у работодателя свободных рабочих мест и вакантных должностей отчет в государственную службу занятости не предоставляется (ч. 8 ст. 53 Закона о занятости).

**Отчеты при совмещении и совместительстве**

Должность (профессия), работа по которой осуществляется путем совмещения либо расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, остается вакантной. Такая позиция широко распространена в судебной практике (см., например, определения Второго КСОЮ от 16.09.2021 N 8Г-21358/2021 и от 08.12.2020 N 8Г-27047/2020, Тверского облсуда от 17.06.2021 N 33-2141/2021, Верховного Суда Удмуртской Республики от 16.10.2019 N 33-4271/2019). Следовательно, работодатель обязан представлять органам службы занятости информацию о наличии профессии (должности), работу по которой выполняют в виде совмещения профессий (должностей).

Совместительством признается выполнение работы по отдельному трудовому договору в свободное от основной работы время (часть первая ст. 282 ТК РФ). Если по должности заключен трудовой договор с совместителем, должность (ставка) вакантной не является, поэтому подавать сведения о должности, занятой внутренним или внешним совместителем, работодатель не обязан.

**Отчет о неполной ставке**

Неполная штатная единица по должности, предусмотренная штатным расписанием, когда она ни за кем не закреплена, обладает теми же признаками вакансии, что и целая штатная единица. Разница только в имеющемся у работодателя объеме работы. Поскольку работодатель обязан представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, то должны подаваться сведения в том числе и о вакантных должностях с неполной ставкой.

**Когда и куда представлять отчет?**

О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение 5 рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей, а об изменении указанной информации - в течение 5 рабочих дней со дня возникновения изменений (ч. 6 ст. 53 Закона о занятости).

Информировать государственную службу занятости необходимо посредством размещения информации на единой цифровой платформе "Работа России" или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством РФ (ч. 2 ст. 53 Закона о занятости).

**Форма отчета**

Форма для представления в органы службы занятости информации о вакансии утверждена приказом Минтруда России от 16.04.2024 N 195н.

Для представления сведений о свободных рабочих местах и вакантных должностях необходимо авторизоваться на платформе "Работа России". Если работодатель еще не зарегистрирован, можно воспользоваться инструкцией.

**Ответственность за непредставление сведений**

В КоАП РФ есть общая норма, предусматривающая ответственность за непредставление или несвоевременное представление сведений (информации), установленной законодательством (ст. 19.7). Размер возможного штрафа составляет:

- для должностных лиц - от 300 до 500 руб.;

- для организаций - от 3 000 до 5 000 руб.

Специалисты Минтруда (см. письма от 30.05.2022 N 16-1/ООГ-218, от 04.05.2022 N 16-1/В-378 и от 14.04.2022 N 16-1/ООГ-1458) сообщали, что за непредставление или несвоевременное представление сведений о вакансиях работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 19.7 КоАП РФ.

# Профилирование работодателей.

С 1 сентября 2025 года вводится профилирование работодателей, которое представляет собой распределение работодателей на группы в зависимости от следующих факторов:

* организационно-правовой формы;
* вида экономической деятельности;
* финансово-экономического положения;
* других характеристик.

Профилирование проводится для предоставления работодателям мер государственной поддержки в сфере занятости населения (п. 8 ч. 1 ст. 2 Закона № 565-ФЗ). Пока не вполне ясно, какие именно меры поддержки будут предоставлять работодателям, а также как профилирование будет влиять на это. Возможно, в ближайшее время Минтруд России утвердит нормативные акты, которые урегулируют вопросы, связанные с профилированием работодателей.

# Реестр работодателей, у которых выявили факты нелегальной занятости.

Постановление Правительства России от 21.02.2024 № 194 расширило полномочия Роструда. Изменения внесены в Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденное постановлением Правительства России от 30.06.2004 № 324.

Статьей 67 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" (далее – Закон № 565-ФЗ) предусмотрено ведение общедоступного реестра работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости. Порядок формирования этого реестра утвердит Правительство России.

Нелегальная занятость – это выполнение работы в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений (ч. 1 ст. 66 Закона № 565-ФЗ). Например, когда сотрудник трудится у работодателя без трудового договора.

Роструд обязан вести такой реестр с 1 января 2025 года.

# Меры государственной поддержки в сфере занятости населения работодателям

Ст. 20 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" вступает в силу с 01.01.2025).В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи предоставление мер государственной поддержки в сфере занятости населения осуществляется на основании обращения гражданина или работодателя в органы службы занятости в порядке, предусмотренном комментируемым Законом. Закон РФ о занятости населения таких или подобных положений не содержал, но содержащиеся в них правила в условиях действия данного Закона подразумевались как очевидные.

В части 9 комментируемой статьи предусмотрено, что органы службы занятости одновременно с предоставлением мер государственной поддержки в сфере занятости населения вправе организовать предоставление гражданам и работодателям государственных, муниципальных услуг в других сферах и иных услуг, в том числе по принципу "одного окна", посредством взаимодействия с многофункциональными центрами предоставления государственных и муниципальных услуг, организациями, образующими инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, негосударственными организациями.

Порядок предоставления органами службы занятости дополнительных услуг устанавливается исполнительным органом субъекта РФ, осуществляющим полномочия в сфере занятости населения.

Полномочие Минтруда России по принятию такого нормативного правового акта, как примерный перечень дополнительных услуг, которые органы службы занятости вправе предоставлять гражданам и работодателям, предусмотрено в подп. 5.2.204 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г. N 610. Данный подпункт введен Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2024 г. N 192 в связи с принятием Закона.

Издание соответствующего нормативного правового акта Минтруда России в настоящее время лишь ожидается.

# При оплате сверхурочной работы надо учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты.

Статья 152 Трудового Кодекса РФ. ( с изм. от 22.04.2024 N 91-ФЗ)

Сверхурочная работа оплачивается исходя **из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты**, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

# Компенсация при увольнении неиспользованных отгулов за работу в выходные.

В ТК РФ внесены поправки, обязывающие работодателей выплачивать компенсации за неиспользованные отгулы при увольнении сотрудников(Федеральный закон от 30.09.2024 N 339-ФЗ).

В частности, установлено, что отгул по желанию работника может быть использован в течение года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску за тот же период. При увольнении сотруднику, который не использовал такой день отдыха, выплатят разницу между полагавшейся ему оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактической оплатой работы в этот день. Это касается всех отгулов за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованных в период трудовой деятельности у конкретного работодателя.

Закон вступает в силу с 1 марта 2025 г.

# Удлиненный отпуск для инвалидов.

С 1 сентября 2024 года в ТК РФ закрепили норму об удлиненном отпуске для инвалидов. В ТК РФ зафиксировали, что работникам-инвалидам нужно давать не менее 30 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска (Федеральный закон от 08.08.2024 N 268-ФЗ). Данную норму убрали из Закона о соцзащите инвалидов.

# Квоты для инвалидов

С 1 сентября 2024 года обновили положения о квотах для инвалидов.

01.09.2024 вступает в силу глава 7 "Содействие занятости инвалидов" нового Закона о занятости населения, в которой содержится, в частности, статья 38 об установлении квоты для приема на работу инвалидов. Согласно части 1 указанной статьи квота для приема на работу инвалидов с 01.09.2024 будет устанавливаться работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, в размере от 2% до 4% от среднесписочной численности работников.

Ранее, до 01.09.2024 квота в таком размере устанавливалась работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек; работодателям же, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, могла устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более 3% от среднесписочной численности работников.

*Согласно пункту 1 статьи 3 Закона Республики Татарстан «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите», квота для приёма на работу инвалидов устанавливается в следующих размерах:*

* *для работодателей, численность работников которых составляет от 35 до 100 человек включительно, — в размере 2% от среднесписочной численности работников; 1*
* *для работодателей, у которых численность работников превышает 100 человек, — в размере 3% от среднесписочной численности работников.*

При расчёте квоты в среднесписочную численность сотрудников организации не включаются работники, деятельность которых связана с опасными и вредными условиями труда.

Теперь квоту могут дифференцировать в зависимости от видов деятельности, муниципальных образований и др. При этом субъекты РФ должны учитывать рекомендации Минтруда.Квоту рассчитывают ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.При заключении трудового договора с инвалидом I группы квоту считают исполненной на 2 рабочих места.Появился перечень случаев освобождения от выполнения квоты. Среди них: банкротство работодателя, уменьшение числа сотрудников до значения, при котором квоты нет.Отчет о выполнении квоты нужно представлять по новой форме. В ней требуют указывать меньше сведений по сравнению с предыдущей.

Также начали действовать правила заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и его форма, если работодатель не создает места для них (Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ, постановление Правительства РФ от 30.05.2024 N 709, приказ Минтруда России от 16.04.2024 N 195н, приказ Минтруда России от 09.08.2024 N 399).

# Бумажные медкнижки

С сентября 2023 г. личные медицинские книжки формируются и ведутся в электронной форме во ФГИС сведений санитарно-эпидемиологического характера (см. приказ Минздрава от 18.02.2022 N 90н).

При этом до 01.09.2025(приказ Минздрава России от 28.06.2024 N 332н) сохранена возможность выдачи и ведения ранее выданных личных медицинских книжек на бумажном носителе, оформленных на старых бланках, с внесением этих сведений в ранее сформированный реестр выданных личных медицинских книжек.

Работодатель обязан проверить наличие у кандидата личной медицинской книжки (ЛМК) и ее действительность, если это необходимо для вакансии, через Единый реестр личных медицинских книжек Роспотребнадзора.Единый реестр ЛМК Роспотребнадзора позволяет работодателям самостоятельно проверять наличие личной медицинской книжки, предоставленной работником, в базе данных, а также сроки прохождения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.

# Новая методика проведения СОУТ

Согласно Закону "О специальной оценке условий труда" СОУТ является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных гигиенических нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

С целью приведения процедур СОУТ в соответствие с действующими положениями по санитарно-гигиеническому нормированию производственных факторов Минтруд обновил Методику проведения спецоценки условий труда, утвержденную приказом от 24.01.2014 N 33н.

Как и раньше, установлены обязательные требования к идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов, их исследованиям (испытаниям) и измерениям, отнесению условий труда к классу (подклассу) по степени вредности и (или) опасности, оформлению результатов оценки.

Также утверждены новые классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, форма отчета об оценке и инструкция по ее заполнению.

Приказ Минтруда России от 21.11.2023 N 817н вступит в силу 01.09.2024 и будет действовать до 01.09.2030. Приказ N 33н утратит силу.

# Запрет увольнять по своей инициативе овдовевших супругов ветеранов боевых действий.

Статья 264.1 Трудового кодекса РФ ( с изм. от 06.04.2024 N 70-ФЗ).

Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса)."

Действует с 6 апреля 2024 года. В частности, норма не действует при ликвидации организации либо прекращении деятельности ИП, неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а также при представлении работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

# Проверочные листы за соблюдением трудового законодательства

С 14 мая 2024 года скорректированы чек-листы для проверок работодателей. Изменения затронули в том числе списки вопросов, по которым поверяют, правильно ли организация: устанавливает режим и продолжительность работы, предоставляет время отдыха, соблюдает требования к регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями, учитывает особенности дистанционной работы. По обновленному чек-листу стали следить за соблюдением трудовых прав мобилизованных работников и тех, кто заключил контракт о военной службе или добровольно содействует Вооруженным силам либо Росгвардии(приказ Роструда от 16.02.2024 N 31).

# Трудовые гарантии для одиноких родителей

С 25 февраля 2024 года расширены трудовые гарантии для одиноких родителей. Работодателям запретили увольнять по своей инициативе сотрудников, которые в одиночку воспитывают детей в возрасте до 16 лет. Ранее гарантия действовала, пока ребенку не исполнилось 14 лет(Федеральный закон от 14.02.2024 N 12-ФЗ).

# Компенсация за задержку не начисленных выплат.

С 30 января 2024 года вступили в силу поправки о компенсации за задержку не начисленных выплат. Работодатель обязан выплатить проценты, если не начислил сотруднику деньги вовремя, а суд подтвердил право на них. Компенсация та же, что и, например, при просрочке зарплаты. Размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных сумм со дня, следующего за днем выплаты при своевременном начислении, по день фактического расчета включительно. (Федеральный закон от 30.01.2024 N 3-ФЗ)

# Актуальные вопросы пенсионного законодательства. Ответственность работодателя в формировании пенсионных прав работников.

Вступая в трудовые или гражданско-правовые отношения с застрахованными в сфере обязательного пенсионного и социального страхования лицами, выплаты которым облагаются соответствующими страховыми взносами, работодатель (заказчик) приобретает статус страхователя (абз. 4 п. 1 ст. 1 Закона N 27-ФЗ, абз. 7 ст. 3 Закона N 125-ФЗ, п. 1 ч. 1 ст. 2.1 Закона N 255-ФЗ).

Действующее законодательство возлагает на страхователя обязанность по своевременному представлению в установленном порядке достоверных сведений, необходимых для выплаты застрахованным лицам пособий и пенсий, и иные обязанности.

Страхователи, нарушившие положения [Закона](https://internet.garant.ru/#/document/10106192/entry/0) N 27-ФЗ, могут быть [привлечены](https://internet.garant.ru/#/document/10106192/entry/17):

- к ответственности в соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете;

- к административной ответственности;

- к уголовной ответственности.

Кроме того, если по вине страхователя СФР выплатит излишние суммы страховых (трудовых) пенсий, фиксированных выплат к страховым пенсиям, то такие суммы признаются убытками и подлежат возмещению СФР.

**Ответственность в соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете**

[Закон](https://internet.garant.ru/#/document/10106192/entry/0) N 27-ФЗ устанавливает ответственность за следующие нарушения:

|  |  |
| --- | --- |
| Нарушения | Нормы Закона N 27-ФЗ |
| Нарушение срока либо представление неполных и (или) недостоверных сведений (за исключением сведений о трудовой деятельности) | [ч. 3 ст. 17](https://internet.garant.ru/#/document/10106192/entry/173) Закона N 27-ФЗ |
| Несоблюдение порядка представления сведений в форме электронных документов | [ч. 4 ст. 17](https://internet.garant.ru/#/document/10106192/entry/174) Закона N 27-ФЗ |

Страхователь не может быть привлечен к ответственности за совершение правонарушения, если со дня, когда СФР узнал или должен был узнать о правонарушении, и до дня вынесения решения о привлечении к ответственности истекло три года (срок давности) ([ч. 22 ст. 17](https://internet.garant.ru/#/document/10106192/entry/1719) Закона N 27-ФЗ).

**Административная ответственность**

[Статьей 15.33.2](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/153302) КоАП РФ установлена ответственность за следующие правонарушения:

|  |  |
| --- | --- |
| Правонарушение | Нормы |
| Непредставление в установленный срок либо отказ от представления сведений (документов), необходимых для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а равно представление таких сведений в неполном объеме или в искаженном виде, за исключением сведений о трудовой деятельностивлечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трехсот до пятисот рублей. | [ч. 1 ст. 15.33.2](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/1533021) КоАП |
| Непредставление в установленный срок либо представление неполных и (или) недостоверных сведений о трудовой деятельностивлечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трехсот до пятисот рублей. | [ч. 2 ст. 15.33.2](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/1533202) КоАП |

Субъектами ответственности выступают должностные лица юридических лиц ([ст. 2.4](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/24), [ст. 15.33.2](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/153302)КоАП РФ).

Как правило, такими должностными лицами являются руководители (постановления ВС РФ от 10.06.2024 N 32-АД24-7-К1).

К индивидуальным предпринимателям административная ответственность не применяется ([примечание](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/1533020) к ст. 15.33.2 КоАП РФ).

Срок давности привлечения к ответственности по [ст. 15.33.2](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/153302) КоАП РФ составляет один год с даты совершения правонарушения.

**Уголовная ответственность**

Объективной стороной преступления, ответственность за которое предусмотрена [ст. 159.2](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/15902) УК РФ, выступают:

- представление СФР заведомо ложных и (или) недостоверных сведений о наличии обстоятельств, наступление которых является условием получения пособий, компенсаций, субсидий и иных социальных выплат;

- умолчание о прекращении оснований для получения пособий, компенсаций, субсидий и иных социальных выплат ([п. 16](https://internet.garant.ru/#/document/71823288/entry/16) Постановления Пленума ВС РФ от 30.11.2017 N 48).

На практике чаще всего к уголовной ответственности привлекаются руководители организаций.Штраф в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо арестом на срок до четырех месяцев.

К уголовной ответственности могут быть привлечены и другие субъекты, являвшиеся соучастниками преступления (организаторами, подстрекателями или пособниками).

Так, фиктивное трудоустройство может быть квалифицированно в качестве преступления, совершенного группой лиц по предварительному сговору или организованной группой. В этом случае субъектом преступления выступает как должностное лицо (лица) юридического лица, так и трудоустроенный сотрудник ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/327002180) Архангельского облсуда от 06.04.2022 по делу N 22-851/2022).

В случае истечения сроков давности лицо освобождается от уголовной ответственности ([ч. 1 ст. 78](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/6000000) УК РФ).

Срок давности привлечения к уголовной ответственности по [ст. 159.2](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/15902) УК РФ зависит от тяжести преступления и составляет от 6 лет до 10 лет ([ст.ст. 15](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/15), [78](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/78), [159.2](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/15902)УК РФ):

**Взыскание СФР ущерба**

Страхователь несет ответственность за достоверность сведений, представляемых для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования.

Если страхователь по своей вине несвоевременно представит сведения или представит недостоверные сведения, и это повлечет излишнюю выплату страховой (трудовой) пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии, то страхователь будет обязан возместить СФР причиненный ущерб ([ч. 2 ст. 28](https://internet.garant.ru/#/document/70552688/entry/282) Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", [п. 3 ст. 25](https://internet.garant.ru/#/document/12125146/entry/253)Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации").

Если же переплата обусловлена действиями СФР, то взыскание ущерба со страхователя является неправомерным.

# Диспансеризация для занятого населения.

**Гарантии работникам при прохождении диспансеризации**

Согласно ч. 4 ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством РФ. Порядок проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения на основании ч. 7 ст. 46 Закона N 323-ФЗ утвержден приказом Минздрава России от 27.04.2021 N 404н (далее - Порядок N 404н).

Согласно ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы.

Периодичность и продолжительность освобождения от работы зависят от возраста работника и наличия у него статуса пенсионера / предпенсионера.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников | Продолжительность освобождения от работы | Периодичность освобождения от работы |
| работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста | 2 рабочих дня | 1 раз в год |
| работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет |
| работники, достигшие возраста 40 лет (кроме указанных выше) | 1 рабочий день | 1 раз в год |
| прочие работники | 1 рабочий день | 1 раз в 3 года |

Право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации работники имеют в том числе и на работе по совместительству.

В дни освобождения от работы для прохождения диспансеризации за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок (часть первая ст. 185.1 ТК РФ). Поскольку никакого особого срока выплаты законом не установлено, средний заработок за дни освобождения от работы для прохождения диспансеризации должен выплачиваться в дни выплаты заработной платы за соответствующий период.

Согласно части пятой ст. 185.1 ТК РФ работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Обязанность выдать работающему гражданину справку о прохождении диспансеризации в день ее прохождения возложена на медицинскую организацию пунктом 10 Порядка N 404н. Согласно п. 2 Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утвержденного приказом Минздрава России от 14.09.2020 N 972н, такая справка выдается в произвольной форме.

Согласно части третьей ст. 185.1 ТК РФ работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. По мнению специалистов Роструда, работодатель в локальном нормативном акте может предусмотреть требования по сроку до дня диспансеризации, за который работник должен подать работодателю заявление об освобождении от работы .

# Правила документального оформления движения работников, оплаты труда, установление сроков выплаты заработной платы.

**Прием на работу** - это процедура, предполагающая достижение работником и работодателем соглашения о возникновении между ними трудовых отношений и надлежащее оформление данного факта. В указанной процедуре можно выделить следующие этапы:

1) получение согласия лица, поступающего на работу, на обработку персональных данных в случае, если работодатель получает от него информацию, необходимость обработки которой не обусловлена достижением целей, поименованных в пунктах 2-11 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных";

2) информирование лица, принимаемого на работу, об осуществлении электронного документооборота, если работодатель использует такой документооборот (часть шестая ст. 22.2 ТК РФ);

3) предоставление лицом, поступающим на работу, документов, необходимых для приема на работу;

4) ознакомление работника с локальными нормативными актами работодателя, коллективным договором;

5) подписание трудового договора;

6) издание приказа о приеме на работу (если работодатель считает это для себя необходимым);

7) заполнение трудовой книжки (кроме случаев, когда в соответствии с законом трудовая книжка на работника не ведется);

8) оформление личной карточки работника (при наличии желания работодателя);

9) представление работодателем в СФР сведений, необходимых для регистрации работника в системе индивидуального (персонифицированного) учета (если на него до сих пор не был открыт индивидуальный лицевой счет) (часть четвертая ст. 65 ТК РФ);

10) подача в СФР сведений о трудовой деятельности работника по форме ЕФС-1 (пп. 2 п. 5 ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ).

При приеме на работу отдельных категорий работников существует необходимость осуществления дополнительных мероприятий, как:

- направление работника на обязательный предварительный медицинский осмотр (ст. 69 ТК РФ);

- направление работника на прохождение профессиональной гигиенической подготовки (п. 1 Инструкции о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, утв. приказом Минздрава России от 29.06.2000 N 229);

- постановка гражданина на воинский учет по месту работы с заполнением карточки по форме N 10 и с выдачей при необходимости сведений для постановки на воинский учет по месту пребывания (п. 30 Положения о воинском учете, утв. постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719);

- информирование государственных органов, органов местного самоуправления или иных лиц о заключении трудового договора с работником. Смотрите, например:

* часть третью ст. 64.1 ТК РФ и ч. 4 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (работодатель при заключении трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим, чья прежняя должность включена в специальный перечень, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщить об этом представителю нанимателя (работодателю) служащего по последнему месту его службы);
* п. 8 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (о заключении трудового договора с иностранным гражданином или лицом без гражданства работодатель обязан уведомить территориальный орган МВД России в субъекте РФ, на территории которого этим лицом осуществляется трудовая деятельность, в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения договора);
* ч. 11 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" (если гражданин направлен к работодателю органом службы занятости для проведения переговоров о трудоустройстве, то о решении принять его на работу как о разновидности результата таких переговоров работодатель в пятидневный срок со дня получения уведомления органа службы занятости о направлении к нему гражданина размещает информацию на единой цифровой платформе либо указывает в направлении и возвращает его гражданину);
* ст. 4 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", пп. "а" п. 32 Положения о воинском учете, утв. постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719, письмо Минобороны России от 06.10.2023 N 207/6/3665 (сведения о гражданах, подлежащих воинскому учету, в течение 5 дней со дня принятия их на работу направляются в военкоматы и (или) органы местного самоуправления по месту жительства или месту пребывания граждан по форме в соответствии с Приложением N 9 к Методическим рекомендациям, изданным Генеральным штабом ВС РФ в 2017 году);
* п. 2 ст. 16 Федерального закона от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" (работодатель, к которому гражданин прибыл из военкомата для прохождения альтернативной гражданской службы, обязан заключить с ним срочный трудовой договор на период прохождения АГС и в трехдневный срок уведомить об этом военкомат и орган власти, которому подведомственна организация);

- получение письменного согласия на заключение трудового договора от одного из родителей (попечителя) 14-летнего работника (при трудоустройстве детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя) (части третья и четвертая ст. 63 ТК РФ);

- получение согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицом, не достигшим возраста 14 лет (часть пятая ст. 63 ТК РФ);

- ознакомление спортсмена, тренера под роспись с документами, перечисленными в части шестой ст. 348.2 ТК РФ: правилами соответствующих видов спорта, общероссийскими и международными антидопинговыми правилами, условиями договоров со спонсорами и рекламодателями и др.;

- направление запроса в органы внутренних дел для получения заключения, необходимого для допуска лица к работе с наркотическими средствами, психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров (п. 7 Правил допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ, утв. постановлением Правительства РФ от 20.05.2022 N 911);

- запрос информации о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц (при приеме на такую работу, которую запрещено выполнять лицам, подвергнутым административному наказанию в виде дисквалификации) (ст. 3.11, ч. 2 ст. 32.11 КоАП РФ, Порядок предоставления сведений, содержащихся в реестре дисквалифицированных лиц, утв. приказом ФНС России от 31.12.2014 N НД-7-14/700@, Административный регламент предоставления услуги, утв. приказом ФНС России от 10.12.2019 N ММВ-7-14/627@);

- проверка сведений в отношении лиц, принимаемых на работу, непосредственно связанную с обеспечением транспортной безопасности (ст. 10 Федерального закона от 09.02.2007 N 16-ФЗ "О транспортной безопасности", Правила проверки..., утв. постановлением Правительства РФ от 14.11.2022 N 2049).

**Трудовой договор** является основным документом в трудовых отношениях между работником и работодателем. Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ именно на основании трудового договора, заключенного в соответствии с ТК РФ, возникают трудовые отношения между работником и работодателем. Закон не допускает случаев, когда трудовые отношения между сторонами могут существовать без заключения трудового договора. Даже когда трудовые отношения возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, трудовой договор в любом случае считается заключенным с момента фактического допуска, а на работодателя возлагается обязанность оформить трудовой договор надлежащим образом (часть вторая ст. 67 ТК РФ). Никакие иные документы (заявление о приеме на работу, приказ о приеме на работу, трудовая книжка и др.) не заменяют собой трудового договора и не избавляют от необходимости его оформления. Если трудовые отношения возникают в результате предусмотренных законом специальных процедур (избрание на должность, избрание по конкурсу, назначение на должность или утверждение в должности), то и в этом случае по итогам таких процедур заключается трудовой договор. Такое требование законодателя совершенно оправдано, поскольку для успешного развития любых трудовых отношений необходимо договориться не только об их возникновении, но и об условиях, на которых они будут существовать.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая ст. 15 ТК РФ). Отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, могут быть признаны трудовыми в порядке, установленном ст. 19.1 ТК РФ. Такое признание может осуществляться:

- заказчиком на основании письменного заявления исполнителя и (или) не обжалованного в суд предписания государственного инспектора труда;

- судом, если исполнитель обратился непосредственно в суд или соответствующие материалы направлены в суд государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Уже прекратившиеся отношения могут быть признаны трудовыми только судом.

При рассмотрении спора судом неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в установленном порядке были признаны трудовыми, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (часть четвертая ст. 11 ТК РФ). Согласно части второй ст. 67 ТК РФ работодатель в таком случае обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня признания отношений трудовыми, если иное не установлено судом.

В соответствии с частью второй ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются **условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Это требование дополняется нормой части первой ст. 135 ТК РФ, согласно которой заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В соответствии с частью шестой ст. 136 ТК РФ конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

**Общий порядок оформления увольнения**

Общий порядок оформления прекращения трудового договора закреплен в ст. 84.1 ТК РФ. Однако эта статья содержит неполный перечень того, что должен сделать работодатель, оформляя прекращение трудовых отношений. Будучи дополненным обязанностями из других норм ТК РФ и иных правовых актов, алгоритм действий работодателя в связи с увольнением работника выглядит следующим образом:

1) решение вопроса о реализации работником права на отпуск при увольнении;

2) издание приказа о прекращении трудового договора;

3) ознакомление работника с приказом;

4) выплата работнику причитающихся сумм;

5) заполнение трудовой книжки (если она ведется на работника);

6) выдача работнику документов, связанных с работой;

7) представление в СФР сведений о трудовой деятельности по форме ЕФС-1 в отношении уволенного работника, а также при необходимости информирование иных заинтересованных органов и лиц о состоявшемся прекращении трудового договора с работником.

# Соблюдение работодателями трудовых прав работников предпенсионного возраста и недопущения дискриминации по возрасту. Административная ответственность за нарушение трудовых прав.

По общему правилу к предпенсионерам относят лиц, которым осталось пять лет до назначения страховой пенсии по старости, в том числе досрочно (ст. 2 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости…»; ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ). Для каждого работника такой статус индивидуален. В общем случае в 2024 году женщины смогут выйти на пенсию в 58 лет, мужчины — в 63 года. То есть предпенсионерами они станут в 53 года и 58 лет соответственно.

У педагогов, врачей и артистов статус предпенсионера не зависит от возраста. Он наступает одновременно с выработкой ими необходимого стажа, поскольку такие работники имеют право на пенсию через пять лет после его достижения (п. 19-21 ч. 1 ст. 30, приложение 7 № 400-ФЗ).

Пятилетний срок актуален для получения предпенсионером таких льгот, как:

* два дня в год для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ);
* повышенное пособие по безработице (ст. 48 № 565-ФЗ);
* выход на пенсию на два года раньше по предложению центра занятости (ст. 51 № 565-ФЗ);
* санаторно-курортное лечение за счет средств социального страхования (п. 2 Правил, утв. Приказом Минтруда от 14.07.2021 № 467н).

Также статус предпенсионера «пять лет до пенсии» учитывается при привлечении работодателя к ответственности за необоснованное увольнение такого работника (ст. 144.1 УК РФ).

Для получения льгот нужны сведения от СФР о том, что гражданин достиг предпенсионного возраста. Работник может запросить их лично в МФЦ или в местном отделении СФР, по почте или через личный кабинет на Госуслугах.

Фонд зарегистрирует обращение и подготовит соответствующую справку (Приказ СФР от 14.09.2023 № 1699).

Имея на руках сведения от СФР о статусе предпенсионера, работник может обращаться за получением льгот в налоговую инспекцию, отдел соцзащиты, к работодателю.

Минтруд России в письме от 18.02.2021 № 14-2/ООГ-1398 указал, что работодатель не может запрашивать от сотрудника справку о статусе предпенсионера — такого требования нет в Трудовом кодексе.

Отдельных правил прекращения трудовых отношений с такими работниками нет. Их можно в общем порядке уволить за нарушение трудовой дисциплины, неисполнение трудовых обязанностей (ст. 81 ТК РФ).

У предпенсионеров нет преимущественного права сохранить работу при сокращении, как, например, у кормильцев двух и более иждивенцев или родственников мобилизованных (ст. 179 ТК РФ). А при увольнении по собственному желанию они будут отрабатывать две недели, кроме случая выхода на пенсию (ст. 80 ТК РФ).

Но вам придется тщательнее отнестись к оформлению всех кадровых документов. За необоснованное увольнение предпенсионера должностное лицо работодателя могут привлечь к уголовной ответственности (ст. 144.1 УК РФ):

* штраф до 200 000 рублей или в размере дохода за период до 18 месяцев;
* либо обязательные работы до 360 часов.

Такое же наказание можно получить, если отказать в приеме на работу без уважительных причин «возрастному» кандидату.

# Ужесточение административной и уголовной ответственности за нарушение норм трудового права, задержка выплаты заработной платы и отсутствие отчислений в СФР и НДФЛ. Правила приостановления работником работы.

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 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (п. 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Работник вправе требовать компенсации морального вреда, причиненного ему неправомерным бездействием работодателя, которое выразилось в задержке выплаты заработной платы (ст. 237 ТК РФ, п. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

За нарушение срока выплаты зарплаты предусмотрена также дисциплинарная (ст. 192, ст. 195 ТК РФ), административная (ч. 6 и ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовная (ст. 145.1 УК РФ) ответственность.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Норма | Состав правонарушения | Ответственность | | |
| Для должностных лиц | Для ИП | Для юрлиц |
| [ч. 6 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52706) КоАП РФ | 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 воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством | предупреждение или штраф в размере от 10000 до 20000 руб. | предупреждение или штраф в размере от 1000 до 5000 руб. | предупреждение или штраф в размере от 30000 до 50000 руб. |
| [ч. 7 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52707) КоАП РФ | Совершение административного правонарушения, предусмотренного [ч. 6 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52706) КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния | штраф в размере от 20000 до 30000 руб. или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет | штраф в размере от 10000 до 30000 руб. | штраф в размере от 50000 до 100000 ру |

|  |  |
| --- | --- |
| Деяние | Наказание |
| частичная невыплата  свыше 3 месяцев  заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат  ([ч. 1 ст. 145.1](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/145101) УК РФ)    Под частичной невыплатой согласно [примечанию](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/145104) к ст. 145.1 УК РФ понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы. | штраф в размере до 120 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года  либо  лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года  либо  принудительные работы на срок до 2 лет  либо  лишение свободы на срок до 1 года |
| полная невыплата  свыше 2 месяцев  заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат  ([ч. 2 ст. 145.1](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/145102) УК РФ) | штраф в размере от 100 000 до 500 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет  либо  принудительные работы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового  либо  лишение свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового |
| выплата заработной платы  свыше 2 месяцев  в размере ниже [МРОТ](https://internet.garant.ru/#/document/10180093/entry/2), установленного федеральным законом  ([ч. 2 ст. 145.1](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/145102) УК РФ) |
| деяния, предусмотренные  [ч. 1](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/145101) или [ч. 2 ст. 145.1](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/145102) УК РФ,  если они повлекли тяжкие последствия  ([ч. 3 ст. 145.1](https://internet.garant.ru/#/document/10108000/entry/145103) УК РФ) | штраф в размере от 200 000 до 500 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 3 лет  либо  лишение свободы на срок от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового |

Кроме того, работник может прибегнуть к самозащите трудовых прав (ст. 352 ТК РФ). Ему предоставлено право приостановить выполнение трудовых обязанностей до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Это право может быть реализовано в том случае, если задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней, работник письменно известил работодателя об использовании предоставленного ему права и он не относится к категориям работников, которым такие действия по приостановлению работы запрещены ст. 142 ТК РФ.

В случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работник имеет право на расторжение с ним трудового договора в срок, указанный им в своем заявлении об увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ).

# Установление минимального размера оплаты труда, сохранение за работником среднего заработка в случае приостановления им работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы.

С 1 января 2025 г. минимальный размер оплаты труда повышается до 22 440 руб. в месяц.Федеральный закон от 29 октября 2024 г. N 365-ФЗ.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (часть четвертая ст. 142 ТК РФ)

1. **Изменение состава аптечки первой помощи работникам**

Приказ Минздрава России от 24.05.2024 N 262н (приказ вступил в силу с 1 сентября 2024 г. и действует до 1 сентября 2030 г).