Администрация Калачевского муниципального района сообщает, что 03.10.2016 вступили в силу изменения и дополнения, внесенные в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 03.07.2016 №272-ФЗ.

Уточнены положения [части 6 статьи 136](https://base.garant.ru/12125268/21/#block_1366) 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.

Увеличена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Изложенная в новой редакции [статья 236](https://base.garant.ru/12125268/38/#block_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.

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](https://base.garant.ru/12125268/66/#block_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.

По иной категории трудовых споров, в том числе о восстановлении на работе, процессуальный срок оставлен без изменения.

При пропуске по уважительным причинам (болезнь, нахождение в командировке, невозможность обращение в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи) сроков, они могут быть восстановлены судом.

Обращение работника за защитой трудовых прав в органы прокуратуры, государственной инспекции труда не отнесены к уважительным причинам пропуска процессуального срока, поскольку он установлен для обращения в суд, а не в иные органы и учреждения.

 [Статья 5.27](https://base.garant.ru/12125267/5/#block_527) КоАП РФ дополнена отдельным составом, предусматривающим административную ответственность за невыплату/неполную выплату в 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.

Кроме того, 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». Так, микропредприятия со следующего года получат 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.

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 предпринимательства.

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.