1)Ответственность за невыплату заработной платы.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии

с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

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.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены по день фактического расчета включительно.

Одновременно за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы предусмотрена административная ответственность

по части 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях с назначением наказания в виде предупреждения

или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере

от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица,

- от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

За частичную невыплату заработной платы свыше трех месяцев

из корыстной или иной личной заинтересованности руководителя организации предусмотрена уголовная ответственность по статье

145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.

2)Внесены изменения в законодательство об административных правонарушениях, касающиеся неисполнения установленного порядка уведомлений о начале осуществления предпринимательской деятельности

На территории Российской Федерации с 27.06.2025 вступает в силу Федеральный закон от 28.12.2024 № 516-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях», предусматривающий административную ответственность по части 1 статьи 19.7.5-1 КоАП РФ не только за непредставление юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем уведомления о начале осуществления предпринимательской деятельности в случае,

если представление такого уведомления является обязательным, но и за осуществление указанными лицами предпринимательской деятельности без представления уведомления о начале осуществления предпринимательской деятельности.

Одновременно увеличится размер административного штрафа за совершение указанного правонарушения. Для должностных лиц размер административного штрафа будет составлять от семи тысяч до двенадцати тысяч рублей, для юридических лиц от двадцати четырех тысяч до сорока восьми тысяч рублей.

3)Установлена уголовная ответственность за розничную продажу несовершеннолетним табачной продукции

Федеральным законом от 28.12.2024 № 515-ФЗ внесены изменения в статью 151.1 Уголовного кодекса Российской Федерации, предусматривающие уголовную ответственность за розничную продажу несовершеннолетним табачной продукции, табачных изделий, никотинсодержащей продукции или сырья для их производства, кальянов, устройств для потребления никотинсодержащей продукции, если это деяние совершено неоднократно.

Под неоднократностью данного деяния понимается розничная продажа несовершеннолетнему указанной продукцией лицом, подвергнутым административному наказанию за аналогичное деяние, в период, когда лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Уголовная ответственность за указанное преступление введена с 08.01.2025.

4)Трудоспособные лица, осуществляющие уход за ребенком-инвалидом или инвалидом с детства I группы, вправе претендовать на ежемесячную выплату

В соответствии с Указом Президента РФ от 29.12.2024 № 1125 на ежемесячную выплату в размере 10 тыс. рублей теперь могут претендовать все трудоспособные лица, ухаживающие за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет или инвалидом с детства I группы.

Ранее указанная выплата полагалась только родителю (усыновителю) или опекуну (попечителю), неработающим либо осуществляющим трудовую деятельность на условиях неполного рабочего времени, в том числе на указанных условиях дистанционно или на дому. Иным неработающим лицам предусматривалась выплата в размере 1200 рублей.

Размер ежемесячных выплат ежегодно пересматривается с 1 февраля текущего года исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий год в соответствии с коэффициентом индексации, определяемым Правительством РФ.

Ежемесячные выплаты лицу, ухаживающим за инвалидом с детства I группы, производятся до заключения нуждающимся в социальном обслуживании инвалидом или его законным представителем договора о предоставлении социальных услуг (в том числе услуг по долговременному уходу) в соответствии с федеральными законами, устанавливающими порядок и условия предоставления гражданам услуг по долговременному уходу.

Указ Президента РФ вступил в силу с 1 января 2025 года и предусматривает переходные положения о сохранении права на получение компенсационных выплат неработающим трудоспособным лицам, ухаживающим за престарелым.

5) Увольнение работника за прогул

Согласно ст. 81 Трудового кодекса РФ прогул является грубым нарушением работником трудовых обязанностей, на основании которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор.

Прогулом признается:

- невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности;

- нахождение работника без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора.

Основания для увольнения в связи с прогулом есть также в случае:

- самовольного (без приказа) использования работником дней отгулов,

- самовольного (без приказа) ухода в отпуск (основной, дополнительный).

При этом не является прогулом использование работником дней отдыха, предусмотренных законом, если работодатель по каким-либо причинам ему таковых не предоставил (например, дни отдыха в случае сдачи крови донорами).

Увольнение за прогул является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому работодатель обязан соблюсти установленные законодательством срок и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.