**Изменения в трудовом законодательстве**

13 апреля 2014 года вступил в силу Федеральный закон от 02.04.2014 № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников».

Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен положениями, согласно которым в случае выплаты работникам компенсаций, предусмотренных ст.ст. 181, 279 ТК РФ, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.

Указанные ограничения распространяются на следующие категории работников: руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности; руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьей 78 ТК РФ (расторжение трудового договора по соглашению сторон) с указанными работниками не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме. При прекращении трудовых договоров с данной категорией работников по любым установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников. При определении совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат: причитающаяся работнику заработная плата; средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок; возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность; денежная компенсация за все неиспользованные отпуска; средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства.

Кроме того, Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен статьей 181.1, согласно которой коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч.3 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

Заместитель прокурора Юхновского района  
юрист 2 класса Д.Е.Ярцев

20.04.2014