

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
**«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет Юридический  
Кафедра Конституционного права  
Направление подготовки 40.03.01– Юриспруденция  
Профиль: Государственно-правовой

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ С. В. Чердаков  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан

Исполнитель  
студент группы 321-об2

\_\_\_\_\_  
(подпись, дата)

Д. А. Свистельникова

Руководитель  
старший преподаватель

\_\_\_\_\_  
(подпись, дата)

Д. С. Васильева

Нормоконтроль

\_\_\_\_\_  
(подпись, дата)

Н. С. Архипова

Благовещенск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра конституционного права

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ С. В. Чердаков  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

### ЗАДАНИЕ

К бакалаврской работе студента Свистельниковой Дарьи Александровны

1. Тема бакалаврской работы: Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан (утверждена приказом от 27.03.2017 № 671-уч.

2 Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 05.06.2017 г.

3 Исходные данные к выпускной бакалаврской работе: В работе исследованы основания и порядок привлечения к административной ответственности за нарушения трудовых прав граждан. Цель работы – исследовать теоретические подходы к пониманию производства по делам об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства, а также сформулировать практические предложения по совершенствованию практики применения административного законодательства в рассматриваемой сфере.

4 Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1 Понятие, содержание и виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства.

2 Понятие и основания административной ответственности за нарушение трудового законодательства. 3 Виды составов административных правонарушений в сфере трудового законодательства. 4 Субъекты административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства.

5 Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.) Приложение А Отчет о работе государственной инспекции труда в Амурской области за 1 полугодие 2016 г.; Приложение Б Административное производство государственной инспекции труда в Амурской области за январь-апрель 2017 г.

6 Консультанты по бакалаврской работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет

7 Дата выдачи задания 01.12.2016 г.

Руководитель бакалаврской работы: старший преподаватель Васильева Д. С.

Задание принял к исполнению (дата): \_\_\_\_\_  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 61 с., 43 источника, 2 приложения.

АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ, ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, АДМИНИСТРАТИВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, ПРОИЗВОДСТВО ПО ДЕЛАМ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ, СУБЪЕКТЫ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ЮРИСДИКЦИИ, АДМИНИСТРАТИВНОЕ НАКАЗАНИЕ

В работе исследованы основания и порядок привлечения к административной ответственности за нарушения трудовых прав граждан.

Цель работы – исследовать теоретические подходы к пониманию административной ответственности в сфере трудового законодательства, а также сформулировать практические предложения по совершенствованию практики применения административного законодательства в рассматриваемой сфере.

Основу методологии исследований составляет комплекс общенаучных методов, позволивших достичь искомым теоретических результатов в процессе изучения сущности производства по делам об административных правонарушениях в сфере труда, а также частно-научных методов, среди которых основными являлись системный, формально юридический метод, функциональный метод и т.п.

На основании указанных методов исследования выработаны и предложены направления совершенствования правоприменительной практики в части порядка и оснований привлечения к административной ответственности за нарушения трудовых прав граждан.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Правовые основы ответственности за нарушение трудового законодательства Российской Федерации	7
1.1 Понятие, содержание и виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства	7
1.2 Понятие и основания административной ответственности за нарушение трудового законодательства	13
2 Составы административных правонарушений в сфере трудового законодательства Российской Федерации и порядок привлечения к административной ответственности	25
2.1 Виды составов административных правонарушений в сфере трудового законодательства	25
2.2 Субъекты административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства	35
Заключение	47
Библиографический список	51
Приложение А Отчет о работе государственной инспекции труда в Амурской области за 1 полугодие 2016 г.	58
Приложение Б Административное производство государственной инспекции труда в Амурской области за январь-апрель 2017 г.	61

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Правоприменительная практика, а также научные исследования в сфере трудового и административного права свидетельствуют о проблемах административной ответственности в сфере реализации трудовых прав граждан. Данные проблемы имеют как теоретический аспект, обусловленный отсутствием единого подхода к понятию административного процесса и его структуре, так и практический, связанный с недостатками правового регулирования производства по делам об административных правонарушениях, в том числе сфере трудового законодательства, отсутствием единой практики применения административно-процессуальных норм.

Несовершенство административно-процессуального законодательства, и трудности в правоприменительной деятельности государственных инспекторов труда, при осуществлении ими юрисдикционных полномочий, приводят к тому, что зачастую недобросовестные работодатели имеют возможность уклониться от административной ответственности за совершенные правонарушения в сфере труда.

Все это обусловило актуальность и выбор настоящей темы исследования. Кроме того, актуальность избранной темы определяется и необходимостью теоретического осмысления места административной ответственности в сфере трудового законодательства, поиском путей повышения эффективности деятельности юрисдикционных органов по применению мер административной ответственности за правонарушения в трудовой сфере.

Цель настоящего исследования заключается в том, чтобы на основе анализа научных взглядов, действующего административного законодательства и законодательства о труде, деятельности государственных инспекторов труда и судов рассмотреть теоретические подходы к пониманию административной ответственности в сфере трудового законодательства, а также сформулировать практические предложения по совершенствованию практики применения административного законодательства в рассматриваемой сфере.

Для достижения поставленных целей автор ставит перед собой следующие задачи:

- рассмотреть понятие и определить содержание, а также особенности видов юридической ответственности за нарушение трудового законодательства;
- проанализировать понятие и основания административной ответственности за нарушение трудового законодательства;
- определить особенности видов составов административных правонарушений в сфере трудового законодательства;
- установить статус субъектов административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях в сфере соблюдения трудового законодательства;
- охарактеризовать особенности производства по делам об административных правонарушениях в сфере соблюдения трудового законодательства.

Объектом исследования выступают административно-процессуальные правоотношения, складывающиеся в рамках административной ответственности в сфере трудового законодательства.

Предметом исследования является совокупность норм административного и трудового права, регулирующие административную ответственность в сфере трудового законодательства.

Методологическую основу исследования составляет комплекс общенаучных методов, позволивших достичь искомых теоретических результатов в процессе изучения сущности административной ответственности в сфере труда, а также частно-научных методов, среди которых основными являлись системный, формально юридический метод, функциональный метод и т.п.

Структура исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющие пять параграфов, заключения и библиографического списка.

# 1 ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## 1.1 Понятие, содержание и виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства

Соблюдение норм трудового законодательства находится под пристальным надзором со стороны контролирующих органов. Ответственность за нарушение норм трудового законодательства ежегодно корректируется, вносятся изменения и дополнения в соответствующие регламентирующие документы<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 419 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>2</sup> (далее – ТК РФ) лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Дисциплинарная ответственность выражается в виде дисциплинарных взысканий, по сути – видов наказания за совершение проступков.

Можно выделить общую дисциплинарную ответственность, т.е. ответственность, равно распространяющуюся на всех субъектов трудовых отношений, и специальную, круг применения которой ограничен специальными правовыми нормами. Общая распространяется на всех работников и регламентирована Трудовым кодексом РФ, специальная может быть предусмотрена федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарная ответственность формализуется в виде дисциплинарных взысканий, налагаемых работодателем на работника.

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возло-

---

<sup>1</sup>Ильина М. Ответственность за нарушение трудового законодательства // Кадровый вопрос. 2015. № 5. С. 45-55.

<sup>2</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Соб. законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1).ст. 3.

женных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Как видно из статьи, перечень видов дисциплинарных взысканий однозначно ограничен законодателем и расширительному толкованию не подлежит. Иные виды дисциплинарных взысканий возможны только в рамках специальной дисциплинарной ответственности.

Кроме этого, в ч. 4 ст. 192 ТК РФ установлено, что не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Таким образом, установление каких-либо дополнительных видов дисциплинарных взысканий незаконно. Работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

С принятием ТК РФ институт материальной ответственности сторон трудовых отношений был кардинально преобразован. Появилась глава 38, в которой устанавливается материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Вместе с тем правовые нормы, содержащиеся на сегодняшний день в указанном разделе ТК РФ, далеки от совершенства и, несмотря на относительно продолжительный срок своего существования, бесспорно, нуждаются в дальнейшем совершенствовании.

В главе 38 ТК РФ законодатель указывает направления материальной ответственности работодателя перед работником, к которым относит:

- возмещение работодателем материального ущерба работнику, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться;

- материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника;
- материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Соответственно, материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, можно рассматривать как одно из направлений материальной ответственности работодателя перед работником<sup>3</sup>.

По мнению некоторых исследователей, правовые нормы ТК РФ о материальной ответственности работодателя, не охватывают всех случаев причинения материального ущерба работнику, что ведет в некоторых случаях к необоснованному освобождению работодателя от юридической ответственности. Помимо этого, вызывает большое сомнение, что незначительный объем норм гл. 38 ТК РФ (всего четыре статьи) способен в полной мере охватить своим регулированием многочисленные аспекты возникающих в этой сфере отношений.

В свою очередь, полагаем, что правовые нормы трудового законодательства, связанные с материальной ответственностью работодателя, в частности материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, несомненно, нуждаются в совершенствовании. Так, например, единственная правовая норма ТК РФ о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ), нуждается в конкретизации. В частности, в ней следует прописать исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника.

Наиболее дискуссионным аспектом ответственности за нарушения в сфере труда является гражданско-правовая ответственность.

Двойственный статус руководителя организации – единоличного органа управления порождает целый ряд проблем и противоречий, конкурирующих

---

<sup>3</sup>Тоточенко Д.А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника // Российская юстиция. 2015. № 7. С. 19-22.

норм в трудовом и гражданском законодательстве<sup>4</sup>. Последние изменения гражданского законодательства, связанные с внесением в Гражданский кодекс РФ<sup>5</sup> (далее – ГК РФ) 4-й главы в новой редакции, ставят новые вопросы в давнем споре об отраслевой принадлежности отношений, связывающих наемного руководителя с представляемым им же юридическим лицом.

Часть 4 ст. 53 ГК РФ теперь гласит, что «отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются настоящим Кодексом и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах». С другой стороны, ТК РФ не только относит руководителя к числу работников, с которыми заключается трудовой договор и на которых распространяется трудовое законодательство, но и согласно ст. 273 устанавливает особенности регулирования труда руководителей – единоличных органов управления юридическими лицами. Кроме того, ст. 15 ТК РФ в новой редакции запрещает заключение гражданско-правового договора, регулирующего отношения между работником и работодателем, предметом которого является трудовая функция. Кроме того, с 1 января 2015 г. Кодекс РФ об административных правонарушениях в ст. 5.27 устанавливает административную ответственность за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Поскольку указанные Кодексы обладают одинаковой юридической силой, то конкуренция содержащихся в них норм, скорее, означает, что предметом регулирования в каждом отдельном случае являются различные правоотношения между однородными субъектами. Трудовое законодательство регулирует отношения по применению наемного труда руководителя (трудовое отношение, признаки которого определены в ст. 15 ТК РФ), гражданское – корпоративные отношения между единоличным органом управления и юридическим лицом, им представляемым и управляемым.

Изменения ТК РФ и КоАП ужесточают требования к надлежащему за-

---

<sup>4</sup> Еремина С.Н. Спорные вопросы формирования правового статуса руководителя: трудовое или гражданское законодательство? // Юрист. 2011. № 17. С. 30-38.

<sup>5</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изм. от 28.03.2017г. № 39-ФЗ) // Собр. законодательства РФ. 1994. № 32. ст. 3301.

ключению трудового договора и исключают злоупотребления в связи с желанием работодателей вывести отдельных работников из сферы действия трудового законодательства. Последовавшие за ними изменения ст. 53 ГК РФ вряд ли меняют правила оформления отношений с единоличным органом управления юридическим лицом посредством трудового договора в подавляющем большинстве случаев. Тем не менее, можно говорить о некоторых изменениях в подходах к регулированию отдельных элементов правоотношений, связывающих руководителей и представляемых ими юридических лиц, а также участников и учредителей последних. Это, прежде всего, касается такого элемента их правового статуса, как ответственность.

В соответствии со ст. 53.1 ГК РФ. Теперь руководитель обязан «возместить по требованию юридического лица, его учредителей (участников), выступающих в интересах юридического лица, убытки, причиненные по его вине юридическому лицу». Он «несет ответственность, если будет доказано, что при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей» действовал «недобросовестно или неразумно, в том числе, если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску».

Таким образом, ГК РФ провозглашает в качестве общего правила гражданско-правовую, имущественную ответственность единоличного органа управления юридическим лицом за убытки, причиненные ненадлежащим выполнением фактически трудовой функции.

Исходя из процитированных норм ГК РФ за ущерб, причиненный некачественным и неэффективным (неэффективным по субъективным причинам) руководством, наступает гражданско-правовая ответственность руководителя как ключевой фигуры корпоративных отношений. Справедливость такого вывода подтверждается и сложившейся судебной практикой, устанавливающей приоритет применения гражданского законодательства к ответственности

руководителя<sup>6</sup>.

Поскольку в сфере обеспечения исполнения руководителем трудовых обязанностей приоритетной становится имущественная ответственность, то материальная в лучшем случае может рассматриваться как исключение. Если наемным руководителем будет причинен материальный вред имуществу работодателя не в связи с осуществлением функций управления, то возможно применение к нему норм материальной ответственности. Например, если он по неосторожности испортит имущество, предоставленное для организации его труда, то его следует привлечь к материальной ответственности. Но в этом случае представляется несправедливым правило ст. 277 ТК РФ о полной материальной ответственности (вместо ограниченной, которая в аналогичном случае применялась бы к обычному работнику). Представляется, что правило о полной материальной ответственности руководителя было введено в ТК РФ как мера, усиливающая индивидуальную ответственность, именно при осуществлении руководителем управленческой функции.

Административная ответственность является одним из видов юридической ответственности, которая устанавливается государством через издание правовых норм, определяющих основания ответственности, меры, применяемые к правонарушителям, порядок рассмотрения дел о правонарушениях, исполнения мер ответственности.

Настоящее исследование посвящено именно этому виду ответственности за нарушение трудового законодательства, в связи с чем, ей будет дана более детальная оценка в рамках дальнейшего исследования. Отметим, что административная ответственность в сфере труда имеет своей целью обеспечение порядка, установленного государством в сфере трудовой деятельности.

Уголовно-правовая охрана отношений в сфере охраны труда реализована в ст. 143 УК РФ<sup>7</sup>. Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении

---

<sup>6</sup> Постановление Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>7</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.06.2017 г.) // Собр. законодательства РФ. 1996. № 25. ст. 2954.

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»<sup>8</sup> данная статья была изложена в новой редакции. Статья 145.1 УК РФ предусматривает уголовную ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

## **1.2 Понятие и основания административной ответственности за нарушение трудового законодательства**

Под административной ответственностью следует понимать применение в установленном порядке уполномоченными на то органами и должностными лицами административных наказаний, которые сформулированы в санкциях административно-правовых норм, содержащих государственное и общественное осуждение, порицание личности и противоправного деяния, выражающееся в негативных для них последствиях, которые они обязаны исполнить, и преследующие цели их наказания, исправления и перевоспитания, а также охраны общественных отношений в сфере государственного управления<sup>9</sup>.

Административная ответственность – это особый вид юридической ответственности, которой присущи все ее признаки. Как средство охраны правопорядка административная ответственность состоит в применении административно–правовых санкций, является последствием виновного общественно опасного деяния, сопровождается государственным и общественным осуждением правонарушителя и совершенного им деяния, связано с принуждением и отрицательными последствиями для правонарушителя. Административная ответственность является составной частью административного принуждения и обладает всеми его качествами.

Административное принуждение – это особый вид государственного принуждения, состоящий в применении органами государственного управления в порядке, закрепленном нормами административного права, принудительных

---

<sup>8</sup>Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Собр. законодательства РФ. 2013. № 52 (часть I).ст. 6986.

<sup>9</sup>Шлютер М.С. Административная ответственность за правонарушения в области охраны недр и недропользования: монография. М., 2015. С. 136.

мер к правонарушителям с целью защиты охраняемых правом общественных отношений. В свою очередь административное принуждение, будучи видом государственного принуждения, входит в объем данного понятия. Если государственное принуждение – это совокупность мер воздействия, применяемых уполномоченными субъектами для того, чтобы обеспечить общественный порядок, то административное принуждение основано на нормах административного законодательства.

Целью ответственности является превенция, как общая, так и частная, которая достигается путем возложения на лицо негативных последствий совершенного правонарушения (административного наказания, закрепленного в санкции статьи, устанавливающей ответственность). Как разновидность юридической ответственности административная ответственность обладает всеми признаками, присущими юридической ответственности в целом.

В то же время выделяются следующие характерные черты и основные отличительные признаки административной ответственности в сопоставлении с другими видами юридической ответственности:

- основанием административной ответственности является административное правонарушение и наличие соответствующей нормы, предусматривающей эту административную ответственность;
- административная ответственность менее сурова, чем уголовная, и не влечет судимости лица, к которому применяется, и увольнения с работы;
- административная ответственность состоит в применении к субъектам административных наказаний, является карательной ответственностью;
- административная ответственность применяется соответствующими специально уполномоченными на то государственными органами, лицами от имени государства, которым такое право предоставлено законом.
- административное законодательство устанавливает особый порядок привлечения к административной ответственности, то есть существуют особые процессуальные правила применения административной ответственности, характеризующиеся быстротой, оперативностью, упрощением;

- административные наказания налагаются государственными органами и должностными лицами на неподчиненных им по службе правонарушителей;
- субъектами административной ответственности являются физические и юридические лица;
- административной ответственности присущ всеобщий характер, поскольку правила, нарушение которых влечет административную ответственность, являются обязательными для всех граждан.

Анализ признаков административной ответственности позволяет выделить три основания ее применения:

- нормативное, т.е. систему регулирующих норм;
- фактическое, т.е. деяние конкретного субъекта, нарушающее правовые предписания, охраняемые административными санкциями (нарушение);
- процессуальное, т.е. акт компетентного субъекта о наложении конкретного взыскания за конкретное административное правонарушение.

Сама же административная ответственность, являясь видом юридической ответственности, отражается в правовом регулировании как материального, так и процессуального аспекта. Содержание процессуальных правоотношений не совпадает с содержанием материальных правоотношений в связи с административной ответственностью на основании материальных норм. В одном случае права и обязанности направлены на достижение объекта правоотношений на конкретной стадии производства, во втором – на квалификацию неправомерных действий (бездействий), вид и размер назначенного административного наказания, его исполнение. Административная ответственность, будучи видом юридической ответственности, реализуется в рамках материального правоотношения, которое возникает в момент совершения правонарушения и прекращается тогда, когда назначенное правонарушителю наказание будет реализовано. Это материальное правоотношение носит охранительные функции. Такое правоотношение имеет свой субъектный состав, определённый объект, особое содержание (это права и обязанности субъектов).

Когда материальный аспект административной ответственности реализу-

ется, то порождаются процессуальные правоотношения, способствующие достижению материального результата, который выражается в целях административной ответственности.

Фактическим основанием административной ответственности является административное правонарушение, что есть материальный аспект административной ответственности. Как определенный факт административное правонарушение дает начало административной ответственности.

Административным правонарушением признается противоправное виновное, а также характеризующееся иными признаками, предусмотренными КоАП РФ<sup>10</sup>, деяние (действие или бездействие), за которое установлена административная ответственность. Отсюда прямо вытекают следующие его признаки: противоправность, виновность, совершение действий (бездействий), предусмотренных нормами Особенной части КоАП РФ.

Основные признаки правонарушения:

- противоправность – нарушение конкретной нормы права;
- виновность – интеллектуально-волевое отношение лица, совершившего правонарушение, к содеянному и его последствиям;
- наказуемость – наличие мер ответственности за совершение противоправного деяния, предусмотренных законом.

Основания административной ответственности, то есть именно те правонарушения, за которые она наступает для виновных лиц, позволяют разграничить применение административной ответственности по различным сферам жизнедеятельности. К таким сферам отнесены и трудовые правоотношения.

Обеспечение и защита трудовых прав граждан являются важным направлением деятельности государства. В условиях экономического кризиса происходит рост безработицы, вызванный оптимизацией, сокращением численного состава работников. Как следствие, несоблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для работников, становится повсеместным. По-

---

<sup>10</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.01.2017) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). ст. 1.

этому забота государства о сохранении правовой защиты работников становится все более актуальной. Распоряжением Правительства РФ от 05.06.2015 № 1028-р<sup>11</sup> утверждена Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на 2015-2020 годы. Одним из доказательств ужесточения контроля и ответственности в указанной сфере является внесение с 1 января 2015 года изменений в КоАП РФ, устанавливающих повышенные размеры штрафов за нарушение трудового законодательства и удлинение до одного года срока давности привлечения к ответственности за нарушение трудового законодательства.

За нарушение трудовых прав работников в КоАП РФ предусмотрено несколько составов административных правонарушений. Статья 5.27 КоАП РФ предусматривает ответственность за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. В статье 5.27.1 КоАП РФ ответственность предусмотрена за нарушение требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Также в КоАП РФ содержится ряд специальных норм:

- о нарушениях в сфере социального партнерства (ст. 5.28-5.34 и 5.40);
- о нарушениях прав инвалидов в области занятости и трудоустройства (ст. 5.42);
- о нарушениях правил привлечения и использования рабочей силы (ст. 18.10-18.17).

За нарушения прав работников, закрепленных в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах, ответственность для работодателя предусмотрена статьями 5.28-5.34 КоАП РФ. Тем самым законодатель вывел нарушения, допускаемые работодателем при участии в социальном партнерстве, из числа нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Терминологическая особенность построения

---

<sup>11</sup> Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 № 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015-2020 годы)» // Собр. законодательства РФ. 2015. № 24. ст. 3508.

норм основана на ст. 5 ТК РФ. Хотя статья и называется «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права», указание на регулирование трудовых отношений с помощью норм коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов вынесено за рамки определения «трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права».

Такая градация, возможно, и поможет правильной квалификации деяний, однако в правоприменительной практике могут появиться сложности в определении срока давности привлечения к административной ответственности по ст. 5.28-5.34 КоАП РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ продолжительность срока давности за нарушение трудового законодательства составляет один год. Буквальное толкование нормы позволяет утверждать, что за нарушение нормативных правовых актов, не относящихся к трудовому законодательству, но содержащих нормы трудового права, а также за нарушение норм, регламентирующих социальное партнерство, срок давности будет составлять два месяца. Скорее всего, идея законодателя была в установлении единого срока давности привлечения к ответственности за нарушение трудовых прав граждан, поскольку невозможно дифференцировать продолжительность срока давности привлечения к ответственности в зависимости от того, каким нормативным правовым актом были установлены нормы, за нарушение которых лицо будет привлечено к административной ответственности. Ведь даже в ст. 5.27 КоАП РФ ответственность установлена не только за нарушение трудового законодательства, но и за нарушение иных актов, содержащих нормы трудового права. Законодатель и не проводит разграничений по видам нормативных правовых актов, которые нарушаются административным проступком, размер наказания не зависит от того, в законе или подзаконном акте содержится нарушаемая норма. Кроме того, за нарушение правил привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства (в том числе иностранных работников), ответственность за которые установлена ст. 18.15, 18.16 КоАП РФ, срок

давности также составляет один год. Представляется, что требуется внести уточнение и в ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ, указав, что годичный срок давности устанавливается за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений и иных локальных правовых актов.

Предметом трудового права являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, в том числе и отношения по социальному партнерству (ч. 2 ст. 1 ТК РФ). Поэтому целесообразным видится включение в текст ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ указания на ст. 5.28-5.34 КоАП РФ с тем, чтобы привести к единообразному пониманию предмета трудового права, единому сроку давности привлечения к административной ответственности за все нарушения трудовых прав работников. Разграничение административной ответственности за нарушение трудовых прав работников (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) по ст. 5.27 КоАП РФ и ст. 5.27.1, 5.28-5.34 КоАП РФ будет проводиться по объективной стороне правонарушения.

В рамках рассмотрения одного из судебных споров относительно законности привлечения к административной ответственности было установлено, что поскольку в результате проверки были выявлены нарушения законодательства о труде, выразившиеся в невыполнении работодателем условий коллективного договора в нарушение ст. 22, 32 ТК РФ, работодатель обоснованно был привлечен к ответственности по ст. 5.31 КоАП РФ<sup>12</sup>. Причем в данном примере нарушение выразилось в невыплате премии и вознаграждения за выслугу лет, установленных коллективным договором. Если бы правонарушение состояло в невыплате или несвоевременной выплате заработной платы в нарушение ст. 136 ТК РФ, лицо должно было быть привлечено к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Таким образом, можно сделать вывод, что разграничение составов право-

---

<sup>12</sup> Решение Челябинского областного суда от 20.01.2012 по делу № 7-27/2012 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

нарушений произведено путем выделения из всех видов нарушений трудовых прав граждан отдельных аспектов правоотношений, регулируемых трудовым правом. Все правонарушения, установленные в ст. 5.27-5.34 КоАП РФ, будут посягать на трудовые права граждан. Если нарушение прав работника не связано с социальным партнерством или охраной труда, к ответственности лицо будет привлекаться по ст. 5.27 КоАП РФ.

Субъектом правонарушения, выразившегося в нарушении работодателем прав работников, может быть должностное лицо, юридическое лицо или лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Трудовое законодательство предусматривает возможность для физических лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя, тоже выступать в качестве работодателя (ч. 7, 8 ст. 20 ТК РФ). И в случае нарушения таким работодателем трудовых прав работника привлечение к ответственности ему не грозит. Физическое лицо может быть привлечено к ответственности только за неправомерное допущение работника к работе (ч. 2, 5 ст. 5.27 КоАП РФ). На практике именно работодатели, заключающие договоры с работниками в целях личного обслуживания или для оказания помощи в ведении домашнего хозяйства, нарушают права работников (оплачиваемые отпуска не предоставляются, периоды временной нетрудоспособности не оплачиваются). Поэтому представляется необходимым дополнить санкции ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ наказанием для работодателей – физических лиц.

Среди должностных лиц, являющихся субъектами ответственности за нарушение трудовых прав граждан, особо выделяют государственных служащих в связи с возможностью нарушения их прав при привлечении к ответственности. Н.А. Кандрина указывает: «Например, в случае нарушения гражданским служащим установленного законом срока расчета или предоставления документов при прекращении гражданской службы работником он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности согласно ст. 57 Федерального закона о гражданской службе. В связи с этим же правонарушением гражданский служащий является также субъектом административной ответственности за нару-

шение законодательства о труде и об охране труда по ст. 5.27 КоАП РФ»<sup>13</sup>. Однако законодательство о гражданской службе в число актов трудового законодательства не входит. Трудовое законодательство применяется к государственным служащим лишь в части, не урегулированной законодательством о государственной службе. И если были нарушены нормы законодательства о государственной службе, государственный служащий должен привлекаться к дисциплинарной ответственности. Если же для регулирования отношений по государственной службе были неправильно применены или не применены нормы трудового законодательства, государственный служащий должен привлекаться к административной ответственности. В целях устранения нарушения прав гражданских служащих Н.А. Кандрина предлагает считать гражданских служащих специальными субъектами административной ответственности; определить перечень административных правонарушений, за совершение которых гражданские служащие будут нести административную ответственность на общих основаниях<sup>14</sup>. Аналогичные нормы уже применяются для военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, и лиц, имеющих специальные звания (ст. 2.5 КоАП РФ). За нарушение служебных (трудовых) прав указанные категории лиц несут дисциплинарную ответственность. Следовательно, и государственные служащие за нарушение служебных (трудовых) прав должны нести дисциплинарную ответственность.

Санкции статей 5.28-5.33 КоАП РФ сформулированы без указания, к каким субъектам они применяются. В диспозициях статей речь идет о работодателе или лице, его представляющем. Исполнять обязанности работодателя могут органы управления юридического лица (организации), уполномоченные ими лица, и действовать они будут от имени и по поручению работодателя. Одни авторы считают, что субъектами данных правонарушений являются и рабо-

---

<sup>13</sup>Кандрина Н.А. О некоторых проблемах эффективности правового регулирования государственного управления в условиях централизации государственной власти // Административное право и процесс. 2014. № 10. С. 33-36.

<sup>14</sup>Кандрина Н.А. К вопросу о служебной ответственности государственных гражданских служащих // Российская юстиция. 2015. № 3. С. 50-53.

тодатель, и уполномоченные им лица<sup>15</sup>. Другие настаивают, что юридическое лицо не является субъектом ответственности за данные правонарушения<sup>16</sup>. Сложности при определении субъекта могут возникнуть и в том случае, если представлять интересы работодателя будет коллегиальный орган. Можно предложить в ст. 5.28-5.33 КоАП РФ субъектом правонарушения признавать работодателя – индивидуального предпринимателя и лицо, представляющее интересы работодателя – юридического лица (которым, как правило, является руководитель организации). Лица, уполномоченные на представление интересов работодателя на основании приказов, распоряжений, будут нести дисциплинарную ответственность.

Рассмотрим отдельные сложные моменты оснований административной ответственности за нарушение трудовых прав работников.

Частью 3 статьи 5.27 КоАП РФ предусмотрена ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. Что следует считать моментом совершения правонарушения в виде уклонения от заключения трудового договора? По общему правилу трудовой договор должен быть заключен до начала осуществления трудовой деятельности (ст. 61 ТК РФ). Однако, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным и у работодателя есть три рабочих дня для его оформления (ст. 67 ТК РФ). Поэтому моментом совершения правонарушения, выразившегося в уклонении от оформления трудового договора, следует считать день, следующий по истечении трех рабочих дней со дня фактического начала осуществления работником трудовой деятельности.

Правонарушение, состоящее в ненадлежащем оформлении трудового до-

---

<sup>15</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Главы 1-10. Постатейный научно-практический комментарий / Р.Ч. Бондарчук [и др.]; под ред. Б.В. Россинского. М., 2014. С. 800.

<sup>16</sup> Амелин, Р.В. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (постатейный) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

говора, считается оконченным с момента оформления такого договора. Ненадлежащим оформлением трудового договора следует считать нарушение правил его оформления (количество экземпляров, отсутствие подписей) или указание в нем недостоверных сведений о трудовом правоотношении. Не включение в текст договора каких-либо сведений и (или) условий из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Однако в Трудовом кодексе РФ не предусмотрены сроки внесения недостающих сведений в текст договора, что может привести к затягиванию работодателем совершения указанных действий. Следовательно, и данное нарушение следует признавать ненадлежащим оформлением трудового договора. Но оконченным данное правонарушение будет считаться только после того, как работодатель проигнорировал обращение работника с просьбой включить в текст договора недостающие сведения.

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться работодателем, судом по правилам, установленным ст. 19.1 ТК РФ. После установления наличия трудовых отношений между сторонами они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения<sup>17</sup>. Следовательно, данное правонарушение следует считать дящимся, и привлекать к ответственности работодателя за подмену трудового договора гражданско-правовым можно только после вступления в силу решения суда о признании отношений

---

<sup>17</sup> Определение Верховного Суда РФ от 15.03.2013 № 49-КГ12-14 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

трудовыми. В случае признания договора трудовым по решению самого работодателя предлагается данное правонарушение считать малозначительным и не привлекать работодателя к административной ответственности.

Обеспечение соблюдения прав работника в трудовых и иных тесно связанных с ними отношениях необходимо для уверенности работников в стабильности их положения. Осуществлению этого положения должны способствовать определенность и однозначность применения норм, устанавливающих административную ответственность.

## 2 СОСТАВЫ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

### 2.1 Виды составов административных правонарушений в сфере трудового законодательства

Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» вносит существенные изменения в статью 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, которая касается ответственности за нарушения норм трудового законодательства.

Статья 5.27 КоАП РФ в действующей редакции называется иначе, чем до вступления вышеуказанного закона в силу – «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Нарушениям в сфере охраны труда с 01.01.2015 посвящена отдельная статья КоАП РФ – 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации». Следует обратить внимание и на то, что ст. 5.27 в новой редакции охватывает нарушения как норм трудового законодательства (к которому, в соответствии со ст. 5 ТК РФ, относятся ТК РФ, федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права), так и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (например, постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»)<sup>18</sup>.

Что касается непосредственно содержания ст. 5.27 в новой редакции, то в ней предусмотрено несколько дифференцированных состава нарушений норм

---

<sup>18</sup>Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (ред. от 31.10.2016) «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.11.2003 № 5219) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 49.

трудового права:

– нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 статьи 5.27 и статьей 5.27.1 КоАП РФ;

– совершение вышеуказанного административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение;

– фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор);

– уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;

– совершение административных правонарушений, предусмотренных в п. 3 и 4, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение;

– 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;

– совершение вышеуказанного правонарушения (п. 6) повторно лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Следует отметить, что с 03 октября 2016 г. вступил в силу Федеральный закон от 03.07.2016 г. №272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности

работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда». Законом внесены изменения в КоАП РФ в части повышения ответственности за невыплату или неполную выплату заработной платы и иных выплат (ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ), а именно - предупреждение или наложение административного штрафа в размере:

на должностных лиц - от 10 000 до 20 000 рублей;

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица - от 1 000 до 5 000 рублей;

на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.

Причем если указанные выше правонарушения совершило лицо, ранее подвергнутое административному наказанию за аналогичное правонарушение, наказание увеличивается в геометрической прогрессии (штраф на должностных лиц: 20 000 - 30 000 рублей либо дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет; штраф на ПБОЮЛ: 10 000 - 30 000 рублей; штраф на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей).

Отдельно в статье 5.27 КоАП РФ выделено следующее нарушение – фактическое допущение сотрудника к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ). Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается. Нарушением, наказываемым по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, будет являться ситуация, когда работодатель (его уполномоченные представители) был не в курсе приема нового сотрудника и отказывается признать отношения между лицом, фактически допущенным к работе, трудовыми, то есть не заключает с этим лицом трудовой договор<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup>Мещерякова Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. 2015. № 12. С. 1249-1253.

Для гражданина установлен штраф от 3000 до 5000 рублей, для должностного лица – от 10 000 до 20 000 рублей. Отметим, что и непосредственно в ТК РФ установлены последствия неправомерного фактического допуска сотрудника к работе. Такому сотруднику работодатель обязан оплатить фактически отработанное время, а работник, осуществивший фактическое допущение к работе, несет перед работодателем в том числе материальную ответственность.

Применение данной нормы на практике может вызывать определенные правоприменительные проблемы, поскольку необходимо точно уяснить, кто имеет право допускать работников (являющихся «работниками» весьма условно, поскольку работодатель отказывается признать трудовые отношения с ними) к работе. На данный вопрос отвечает п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>20</sup>. Так, представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с данным лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе сведения или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Соответственно, иные лица, не попадающие в перечисленные категории представителей работодателя, не могут допускать кого-либо к работе. Но порой возникают ситуации, когда работник организации, не обладающий полномочиями по приему на работу, допускает к работе сотрудников.

Например, начальник производственного цеха, не согласовав с отделом кадров увеличение штата сотрудников своего подразделения, допустил к работе дополнительных специалистов: выделил им рабочие места, предоставил спец-

---

<sup>20</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

одежду и т.п. Такое может происходить даже не столько по «злой воле» начальника производственного цеха или иного аналогичного работника, сколько из-за недостатка коммуникаций и дисциплины. Так, начальник цеха устно обсудил с кадровиками необходимость найма дополнительных людей в цех и посчитал это достаточным. Кадровик же, обсуждая данный вопрос с директором предприятия, не получила от него согласия, поскольку директор не видел нужды в дополнительных сотрудниках.

Уклонение от оформления трудового договора возможно, когда работодатель не заключает с работником договор в письменной форме. Например, работник фактически допущен к работе уполномоченным на это лицом (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), избран на должность (ст. 17 ТК РФ) или по конкурсу (ст. 18 ТК РФ), либо решением суда работодателя обязали заключить трудовой договор (ст. 16 ТК РФ), но он по каким-то причинам не заключен. И не заключен он по вине работодателя, поскольку это явствует из формулировки нормы: «...уклонение работодателя от оформления трудового договора». Тут уже не столь важно, активно работодатель уклоняется от подписания трудового договора (предлагает работнику подождать, неосновательно придирается к документам, требует дополнительные документы и т.п.) или пассивно (кадровик в отпуске, а потому некому подготовить трудовой договор; директор в командировке, а никто другой не может подписать трудовой договор и т.п.). Полагаем, при проверке Государственной инспекции труда (которая может быть как плановой, так и по жалобе работника, с которым никак не заключают трудовой договор) будет важен сам факт: трудовой договор должен быть заключен, а этого не происходит.

Ненадлежащее заключение трудового договора следует понимать как несоблюдение процедурных норм, связанных с оформлением трудового договора. Например, нарушение положений ст. 57 ТК РФ (не указание в трудовом договоре обязательной информации) или нарушение ст. 58 и 59 ТК РФ. В этом случае уже внимание трудовой инспекции будет приковано непосредственно к тексту трудового договора.

Так, например, в рамках одного из судебных дел, было установлено сле-

дующее. Как следует из материалов дела, на основании распоряжения руководителя – главного государственного инспектора труда в РС (Я) Б. от 03 марта 2015 года № ... в отношении ПМУП «Горсвет» с 11 марта по 07 апреля 2015 года была проведена плановая выездная проверка соблюдения норм трудового законодательства.

В ходе проведения проверки главным государственным инспектором труда (по охране труда) ГИТ в РС (Я) Ч., И. были установлены нарушения требований Трудового кодекса РФ, выразившиеся в следующем: в трудовых договорах двух работников неверно указаны условия труда согласно результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. По результатам аттестации рабочих мест данные работники заняты на рабочих местах с вредными условиями труда класса 3.2, однако в трудовых договорах указано, что условия труда не относятся к вредным, что является нарушением ст. 57 ТК РФ.

По результатам проверки 07 апреля 2015 года должностным лицом составлен акт проверки № ..., выдано предписание № ... об устранении нарушений трудового законодательства в срок до 24 апреля 2015 года.

В связи с допущенными нарушениями законодательства о труде и охране труда Российской Федерации в отношении ПМУП «Горсвет» должностным лицом трудовой инспекции 08 апреля 2015 года составлен протокол об административном правонарушении № ... в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ<sup>21</sup>.

Заключение гражданско-правового договора вместо трудового, т.е. прикрытие трудовых отношений гражданско-правовыми, запрещено ч. 2 ст. 15 ТК РФ. Законодатель довольно основательно озаботился этим вопросом. С 01.01.2014 в ТК РФ появилась новая статья 19.1, посвященная механизмам признания трудовыми отношений, прикрываемых гражданско-правовым договором.

С января 2015 года введена и административная ответственность за за-

---

<sup>21</sup> Постановление Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 04.08.2015 по делу № 4а-443/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Логика законодателя тут очевидна: работник, оформленный по гражданско-правовому договору, лишен множества гарантий, предоставляемых трудовым законодательством: права на отпуск, оплату больничного листа, пенсионные отчисления и т.д.

Выявление данного нарушения возможно опять же в результате проверки инспекции по труду, а также в ходе судебного разбирательства, по итогам которого суд признает гражданско-правовой договор трудовым и оформит соответствующее определение.

Прочим нарушениям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посвящена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в которой сказано об ответственности за нарушения, не предусмотренные ч. 1 и 2 данной статьи.

В данную категорию правонарушений будут попадать как нарушения непосредственно ТК РФ и других федеральных и региональных законов (например, отсутствие графика отпусков – ст. 123 ТК РФ; выплата заработной платы один раз в месяц вместо двух, непредоставление расчетного листка – ст. 136 ТК РФ и т.п.), так и нарушения иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (неправильное внесение записей в трудовую книжку – нарушение Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69; заключение договора о материальной ответственности не по форме, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 и т.п.).

За повторное нарушение указанных положений КоАП РФ предусмотрена повышенная ответственность: увеличенные размеры штрафов и возможность дисквалификации должностного лица на срок до трех лет.

А такая мера ответственности, как приостановление деятельности организации, исключена в настоящее время из ст. 5.27 КоАП РФ с 01.01.2015 она перенесена в новую ст. 5.27.1 КоАП РФ о нарушении норм охраны труда.

Одной из проблем в правоприменительной практике является привлечение работодателей за нарушение трудового законодательства в случае совер-

шения ими нескольких правонарушений. Так согласно статье 4.4 КоАП РФ при совершении лицом двух и более административных правонарушений административное наказание назначается за каждое совершенное административное правонарушение. Это правило назначения наказания является общим. Исключением из этого правила предусмотрено ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ: «при совершении лицом одного действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) настоящего Кодекса и рассмотрение дел о которых подведомственно одному и тому же судье, органу, должностному лицу, административное наказание назначается в пределах санкции, предусматривающей назначение лицу, совершившему указанное действие (бездействие), более строгого административного наказания».

На практике по результатам одной проверки может быть выявлено колоссальное количество нарушений трудового законодательства, начиная от невыплаты заработной платы в течение продолжительного периода времени большому количеству работников до необеспечения средствами индивидуальной защиты, как первого, так и второго класса в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, и заканчивая допуском работников к работе без прохождения медицинских осмотров.

Судебная практика сводится к тому, что нарушения трудового законодательства, выявленные в ходе одной проверки, образуют одно событие административного правонарушения. Это означает, что при возбуждении нескольких дел об административных правонарушениях следует назначать один штраф, следуя правилам ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ.

Так, постановлением главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Пермском крае Муниципальному унитарному предприятию «Информационно-расчетный центр» по части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях назначено наказание в виде штрафа в размере 30 000 рублей за нарушения трудового законодательства, выразившихся в не указании в коллективном договоре пред-

приятия порядка индексации заработной платы; отсутствии в правилах внутреннего трудового распорядка разделов об основных правах работодателя и об ответственности сторон трудового договора; предоставлении информации по запросу инспектора не в полной объеме.

Кроме того, другим постановлением государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Пермском крае Муниципальному унитарному предприятию «Информационно-расчетный центр» по части 3 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях назначено административное наказание в виде штрафа в размере 50 000 рублей за нарушения трудового законодательства, выразившиеся в отсутствии в трудовом договоре, заключенном с работником необходимых сведений, предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

По результатам рассмотрения жалобы юридического лица решением судьи Соликамского городского суда Пермского края от 31.01.2017 постановления должностного лица изменены, Муниципальному унитарному предприятию «Информационно-расчетный центр» (далее предприятие) назначено наказание в соответствии с частью 2 статьи 4.4 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в виде штрафа в размере 50 000 рублей.

В жалобе должностное лицо, вынесшее постановление о назначении наказания, главный государственный инспектор труда Д. просит решение судьи отменить, полагая о том, что юридическим лицом совершено два правонарушения, за каждое из которых должно быть назначено наказание.

Изучив доводы жалобы, исследовав материалы дела, Пермский краевой суд оставил жалобу без удовлетворения по следующим основаниям.

Поскольку выявленные нарушения требований трудового законодательства влекут наступление административной ответственности по части 1 и части 3 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, допущены в результате одного бездействия выявлены в ходе одной проверки, рассмотрение возбужденных в отношении предприятия дел об административных правонарушениях подведомственно одному должностному лицу,

судья городского суда пришел к выводу, что юридическое лицо подлежит привлечению к административной ответственности с назначением административного наказания по правилам части 2 статьи 4.4 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в пределах санкции, предусматривающей назначение более строгого административного наказания<sup>22</sup>.

По нашему мнению, даже в случае совпадения времени и места совершения нескольких правонарушений по разным частям статьи 5.27 КоАП РФ в отношении одних и тех же работников, выявленных в ходе проведения одной проверки и возникших вследствие действий либо бездействия работодателя, событие правонарушений не является единым.

Например, бездействие работодателя, повлекшее за собой непроведение специальной оценки условий труда и необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, не образует собой одно событие административного правонарушения, так как нарушаются требования разных статей Трудового кодекса РФ, а ответственность за данные нарушения предусмотрена разными частями одной статьи КоАП РФ.

Таким образом, ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ, предусматривающая возможность вынесения одного постановления, в случае если действие (бездействие) нарушителя содержит составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) Кодекса об административных правонарушениях, в рассматриваемой ситуации неприменима.

Фактически, правонарушитель, нарушающий огромное количество норм трудового права, понесет меньшую административную ответственность, чем правонарушитель, который допустил одно правонарушение, влекущее административную ответственность, например, за допуск работника к работе без прохождения обучения по охране труда.

Необходимо отметить, что в Государственной Думе РФ находится на рас-

---

<sup>22</sup> Решение Пермского краевого суда от 3 мая 2017 г. по делу N 7-764-2017(21-485/2017) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

смотре́нии проект N 957581-6 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 18.12.2015), который в ст. 5.10 «Назначение административных наказаний за совершение нескольких административных правонарушений» предусматривает, что при совершении лицом одного действия (бездействия) либо при обнаружении должностным лицом, уполномоченным составлять протоколы по делам об административных правонарушениях, двух и более действий (бездействия), содержащих составы однородных административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) разд. II будущего КоАП РФ или закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, и рассмотрение дел о которых подведомственно одному и тому же суду, органу, должностному лицу, административное наказание назначается в пределах одной санкции, предусматривающей назначение более строгого административного наказания.

При этом ч. 3 ст. 3.3 проекта КоАП РФ раскрывает понятие однородных правонарушений. Таковыми признаются административные правонарушения, ответственность за которые предусмотрена одной и той же статьей (частью статьи) разд. II Кодекса либо закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, если Кодексом либо законом субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях не установлено, что однородными признаются административные правонарушения, ответственность за которые предусмотрена одной и той же главой КоАП РФ либо закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях.

## **2.2 Субъекты административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях в сферетрудового законодательства**

Производство по делам об административных правонарушениях как процессуальная деятельность складывается из последовательно совершаемых действий целого ряда органов и лиц, уполномоченных рассматривать такие дела, а также и других участников.

Основными субъектами этой деятельности выступают, с одной стороны,

государственные органы и должностные лица, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях (для административных правонарушений – это федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), а с другой, – лица, привлекаемые к административной ответственности: работодатели и индивидуальные предприниматели, допустившие нарушения трудового законодательства. Помимо них, в производстве участвуют и другие субъекты. Одни из них защищают интересы потерпевших, другие способствуют осуществлению своей деятельности обвиняемым. Третьи участвуют лишь в случаях необходимости в проведении тех или иных процессуальных действий.

К властным субъектам относятся:

- должностные лица, уполномоченные возбуждать дела об административных правонарушениях и применять меры обеспечения производства по делам об административных правонарушениях;

- судьи, органы и должностные лица, имеющие право рассматривать дела об административных правонарушениях.

Должностные лица, уполномоченные возбуждать дела об административных правонарушениях и применять меры обеспечения производства по делам об административных правонарушениях, перечислены как в федеральном, так и в региональном законодательстве.

И на федеральном уровне, и в законодательстве субъектов Российской Федерации установлена система органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. В Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях нормы о субъектах, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, выделены в самостоятельную главу – гл. 23 КоАП РФ. Дела об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП РФ, рассматривают в пределах установленных полномочий:

- судьи (мировые судьи);

- комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- должностные лица федеральных органов исполнительной власти, наделенные административно-надзорными полномочиями;
- должностные лица Банка России;
- должностные лица органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие функции по контролю и надзору в финансово-бюджетной сфере.

Следует отметить, что основным субъектом применения мер административной ответственности являются не суды как коллегиальные органы, а судьи (мировые судьи), реализующие свою компетенцию единолично. Компетенция судей определяется Федеральным конституционным законом от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации»<sup>23</sup>, а мировых судей – также Федеральным законом от 17.12.1998 № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации»<sup>24</sup>. В перечень дел об административных правонарушениях, рассмотрение которых является прерогативой судьи, включены сложные дела о наиболее серьезных правонарушениях.

Уполномоченным органом в сфере надзора за соблюдением трудового законодательства является федеральная инспекция труда, состоящая из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей – физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры<sup>25</sup> (далее – работодатели).

Полномочия службы в сфере надзора за соблюдением трудового законо-

---

<sup>23</sup> Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. 1997. № 1. ст. 1.

<sup>24</sup> Федеральный закон от 17.12.1998 № 188-ФЗ (с изм. от 05.04.2016) «О мировых судьях в Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. 1998. № 51. ст. 6270.

<sup>25</sup> Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 (ред. от 18.11.2016) «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собр. законодательства РФ. 2012. № 37. ст. 4995.

дательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в части административных правонарушений определены ст. 23.12 КоАП РФ, в соответствии с которой этим органом рассматриваются составы административных правонарушений, предусмотренные:

- частями 1, 3, 4 и 6 статьи 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»;

- частями 1-4 статьи 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации»;

- статьей 5.28 «Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения»;

- статьей 5.29 «Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения»;

- статьей 5.30 «Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения»;

- статьей 5.31 «Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению»;

- статьей 5.32 «Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах»;

- статьей 5.33 «Невыполнение работодателем соглашения, достигнутому в результате примирительной процедуры»;

- статьей 5.34 «Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки»;

- частью 1 статьи 14.54 «Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда»;

- статьей 15.34 «Соккрытие страхового случая».

Рассматривать дела об административных правонарушениях от имени ор-

гана, вправе:

- главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

- руководители структурных подразделений федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – главные государственные инспектора труда, их заместители;

- главные государственные инспектора труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

- руководители структурных подразделений соответствующих государственных инспекций труда – главные государственные инспектора труда, их заместители;

- главные государственные инспектора труда соответствующих государственных инспекций труда;

- главные государственные инспектора труда;

- старшие государственные инспектора труда;

- государственные инспектора труда.

Управление Государственной инспекцией труда в Амурской области осуществляет руководитель государственной инспекции труда – главный государственный инспектор труда в Амурской области, имеющий в подчинении двух заместителей (по правовым вопросам и по охране труда). В структуру инспекции входит три отдела, возглавляемых начальниками отделов: Отдел надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства с общей численностью государственных инспекторов труда (по правовым вопросам) – 4 и 2 главного государственного инспектора труда; Отдел надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда с общей численностью государственных инспекторов труда (по охране труда) 7 человек; Отдел организационной работы и финансово – хозяйственного обеспечения, включающий в свой состав ведущего

специалиста – эксперта, старшего специалиста 1 разряда и 6 работников инспекции (МОП).

В соответствии с Положением о Государственной инспекции труда в Амурской области, утв. приказом Федеральной службы по труду и занятости 28.09.2009г. № 472, ГИТ осуществляет государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей.

Так, в 2016 году Гострудинспекцией по Амурской области было проведено 1154 проверки, в ходе 1055 из которых было выявлено 2926 нарушений трудовых прав работников (см. Приложение А). Из общего числа проведенных проверок доля проведенных в плановом порядке составляет 4,5%. Остальные проведенные госинспекторами труда проверки осуществлялись во внеплановом

порядке и были обусловлены необходимостью расследования несчастных случаев на производстве и рассмотрения жалоб, заявлений и других обращений граждан, осуществления контроля за исполнением ранее выданных предписаний, выполнения поручений Правительства РФ, а также выполнение проверок по требованию прокурора. Доля обследованных юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в общем числе зарегистрированных на территории Амурской области хозяйствующих субъектов составляет 1,6%.

В целях устранения выявленных в ходе надзорно-контрольной деятельности правонарушений в трудовой сфере, а также профилактики типичных правонарушений в данной сфере работодателям было выдано 959 обязательных для исполнения предписаний, на основании которых работникам произведена выплата задержанной заработной платы в размере более 1401,5 млн. рублей, заключено 463 трудовых договоров и соглашений с работниками, отменено 8 незаконно примененных к работникам дисциплинарных взысканий.

В течение 2016 года в ходе проведенных проверок выявлено 488 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, что ниже количества нарушений, выявленных госинспекторами труда по сравнению с предшествующим годом. Наиболее типичными нарушениями трудового законодательства по вопросам трудового договора является нарушение порядка оформления трудового договора при приеме на работу, а также при изменении условий трудового договора, ненадлежащее оформление приема на работу и прекращения трудовых отношений, задержка выдачи трудовых книжек уволенным работникам.

По выданным госинспекторами труда предписаниям в 2016г. 463 работниками были оформлены по требованию инспекторов письменные трудовые договоры и соглашения к ним.

В течение 2016 года государственными инспекторами труда возбуждено 1897 дел об административных правонарушениях, а также рассмотрено 330 постановлений прокуроров; 357 протоколов об административных правонарушениях направлено для рассмотрения по подведомственности в судебные органы,

в том числе по ст. 5.27 КоАП РФ (дисквалификация) – 4 протокола в отношении должностных лиц, по ч. 1 ст. 19.4 КоАП РФ – 8 протоколов, по ст. 19.4.1 КоАП РФ – 35 протоколов, по ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ – 128 протоколов, по ч. 1 ст. 20.25 ТК РФ – 182 протокола. По 134 протоколам мировыми судьями приняты положительные решения о назначении административных наказаний. Всего по данным протоколам назначено 134 административных наказания, том числе штрафов на сумму 10039,0 тыс. рублей.

По результатам рассмотрения административных дел госинспекторами труда вынесено 1540 постановлений о назначении административных наказаний в виде штрафов на сумму 32565 тыс. рублей, 111 постановлений вынесено о назначении административного предупреждения.

В течение 2016 года взыскано штрафов на сумму 27854,10 тыс. рублей, в том числе по постановлениям, вынесенным госинспекторами труда – 27261,10 тыс. рублей.

Кроме специального органа административной юрисдикции, к субъектам, уполномоченным возбуждать дела об административных правонарушениях за нарушение трудовых прав граждан является прокуратура РФ.

Традиционно государственный надзор за точным и единообразным исполнением российского законодательства осуществляет прокуратура РФ. В полномочия этого органа входит надзор за исполнением законов на всей территории РФ, всеми организациями и их должностными лицами, а также надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина (п. 2 ст. 1 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»)<sup>26</sup>. Таким образом, надзор за соблюдением трудового законодательства и трудовых прав граждан является неотъемлемой частью деятельности прокуратуры.

Прокурорский надзор за соблюдением трудовых прав граждан является в современных условиях наиболее действенной их гарантией, так как обладает необходимыми для этого оперативностью и универсальностью. Реализуя пре-

---

<sup>26</sup> Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. 1995. № 47. ст. 4472.

доставленные им законом о прокуратуре полномочия, органы прокуратуры способны предотвратить массовые нарушения трудовых прав граждан и оказать реальную помощь лицам, пострадавшим от произвола работодателей.

Практические работники отмечают, что во многих случаях «прокуратура систематически подменяет органы исполнительной власти и контроля», так как в ст. 21 Закона о прокуратуре нет «четкого ограничения пределов предмета надзора за исполнением законов»<sup>27</sup>.

При надзоре за соблюдением трудовых прав граждан прокуроры руководствуются приказом Генерального прокурора РФ от 07.12.2007 № 195 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина»<sup>28</sup>, в п. 7.1 которого прокурорам предложено: акцентировать внимание на защите закрепленных в Конституции Российской Федерации трудовых прав граждан, а также указанием Генерального прокурора РФ от 06.07.2000 № 107/7 «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства об охране труда на предприятиях и в организациях всех форм собственности»<sup>29</sup>.

В качестве основных задач прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан можно назвать:

- обеспечение системного поступления и анализа информации о состоянии законности в сфере соблюдения трудовых прав граждан;
- обеспечение своевременного и полного выявления и устранения нарушений законодательства о трудовых правах граждан;
- предупреждение и профилактика нарушений трудовых прав граждан;
- обеспечение неотвратимости ответственности виновных лиц за нарушения трудовых прав граждан;
- обеспечение выявления и устранения причин и условий, способство-

---

<sup>27</sup> Говорков Н. Прокурорский надзор: трудности практики // Законность. 2007. № 5.

<sup>28</sup> Приказ Генпрокуратуры России от 07.12.2007 № 195 (ред. от 21.06.2016) «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» // Законность. 2008. № 3.

<sup>29</sup> Указание Генпрокуратуры РФ от 06.07.2000 № 107/7 «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства об охране труда на предприятиях и в организациях всех форм собственности» // Сборник основных организационно-распорядительных документов Генпрокуратуры РФ. М., 2004.

вавших нарушению трудовых прав граждан;

- обеспечение действенной и эффективной работы органов государственного надзора и контроля по защите трудовых прав граждан;

- организация эффективного взаимодействия прокуратуры с органами власти и управления, контролирующими органами и общественными организациями в субъектах Российской Федерации;

- содействие (в установленных законом формах) совершенствованию законодательства о трудовых правах граждан на всех его уровнях.

Однако, как представляется, первоочередная задача прокурора по обеспечению законности в сфере трудовых прав граждан заключается именно в обеспечении надлежащей работы органов контроля и надзора. Проверки соблюдения закона органами государственного контроля характеризуют основное направление надзорной деятельности прокурора в данной сфере<sup>30</sup>.

Прокурорам необходимо тщательно анализировать причины острых социальных конфликтов в сфере труда, устранять их и привлекать виновных лиц к установленной законом ответственности.

В п. 15 Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 27.01.2003 № 2 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»<sup>31</sup> указано, что полномочием по возбуждению дел об административных правонарушениях и направлению материалов в суд обладают прокуроры (заместители прокуроров) городов и районов, а также вышестоящие прокуроры;

- участвовать в рассмотрении дела об административном правонарушении, пользуясь при этом соответствующими правами;

- приносить протест на постановление по делу об административном правонарушении независимо от участия в деле в порядке, установленном ст. 30.10 КоАП РФ;

---

<sup>30</sup>Гризно И.Н. Методическое обеспечение прокурорского надзора в сфере соблюдения трудовых прав граждан // Трудовое право. 2007. № 11.

<sup>31</sup>Постановление Пленума ВАС РФ от 27.01.2003 № 2 (ред. от 10.11.2011) «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Вестник ВАС РФ. 2003. № 3.

– совершать иные действия, предусмотренные Федеральным законом от 17.01.1992 № 2202-1.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное в работе исследование административной ответственности за нарушение трудовых прав граждан позволяет сформулировать следующие выводы.

1. Обеспечение и защита трудовых прав граждан являются важным направлением деятельности государства. Поэтому забота государства о сохранении правовой защиты работников становится все более актуальной. Одним из доказательств ужесточения контроля и ответственности в указанной сфере является поэтапное внесение изменений в КоАП РФ: с 1 января 2015 года, устанавливающих повышенные размеры штрафов за нарушение трудового законодательства и удлинение до одного года срока давности привлечения к ответственности за нарушение трудового законодательства, а также с 3 октября 2016 г., устанавливающими ответственность за невыплату или задержку заработной платы по специальным нормам (ч. 6 и 7 ст. 5.27 КоАП РФ).

2. За нарушение трудовых прав работников в КоАП РФ предусмотрено несколько составов административных правонарушений. Статья 5.27 КоАП РФ предусматривает ответственность за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. В статье 5.27.1 КоАП РФ ответственность предусмотрена за нарушение требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Также в КоАП РФ содержится ряд специальных норм:

- о нарушениях в сфере социального партнерства (ст. 5.28-5.34 и 5.40);
- о нарушениях прав инвалидов в области занятости и трудоустройства (ст. 5.42);
- о нарушениях правил привлечения и использования рабочей силы (ст. 18.10-18.17).

3. Одной из проблем правоприменительной практики является сложность в определении срока давности привлечения к административной ответственности по ст. 5.28-5.34 КоАП РФ. За нарушения прав работников, закрепленных в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах, ответ-

ственность для работодателя предусмотрена статьями 5.28-5.34 КоАП РФ. Тем самым законодатель вывел нарушения, допускаемые работодателем при участии в социальном партнерстве, из числа нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В соответствии с ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ продолжительность срока давности за нарушение трудового законодательства составляет один год. Буквальное толкование нормы позволяет утверждать, что за нарушение нормативных правовых актов, не относящихся к трудовому законодательству, но содержащих нормы трудового права, а также за нарушение норм, регламентирующих социальное партнерство, срок давности будет составлять два месяца. Представляется, что требуется внести уточнение и в ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ, указав, что годичный срок давности устанавливается за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений и иных локальных правовых актов.

4. Субъектом правонарушения, выразившегося в нарушении работодателем прав работников, может быть должностное лицо, юридическое лицо или лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Трудовое законодательство предусматривает возможность для физических лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя, тоже выступать в качестве работодателя (ч. 7, 8 ст. 20 ТК РФ). Однако в случае нарушения таким работодателем трудовых прав работника привлечение к ответственности ему не грозит (за исключением ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ). На практике именно работодатели, заключающие договоры с работниками в целях личного обслуживания или для оказания помощи в ведении домашнего хозяйства, нарушают права работников (оплачиваемые отпуска не предоставляются, периоды временной нетрудоспособности не оплачиваются). Поэтому представляется необходимым дополнить санкции ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ наказанием для работодателей – физических лиц.

5. Частью 3 статьи 5.27 КоАП РФ предусмотрена ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора ли-

бо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. Одной из проблем правоприменительной практики является определение момента совершения правонарушения в виде уклонения от заключения трудового договора. По общему правилу трудовой договор должен быть заключен до начала осуществления трудовой деятельности (ст. 61 ТК РФ). Однако, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным и у работодателя есть три рабочих дня для его оформления (ст. 67 ТК РФ). Поэтому моментом совершения правонарушения, выразившегося в уклонении от оформления трудового договора, следует считать день, следующий по истечении трех рабочих дней со дня фактического начала осуществления работником трудовой деятельности.

Правонарушение, состоящее в ненадлежащем оформлении трудового договора, считается оконченным с момента оформления такого договора. Ненадлежащим оформлением трудового договора следует считать нарушение правил его оформления (количество экземпляров, отсутствие подписей) или указание в нем недостоверных сведений о трудовом правоотношении. Не включение в текст договора каких-либо сведений и (или) условий из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Однако в Трудовом кодексе РФ не предусмотрены сроки внесения недостающих сведений в текст договора, что может привести к затягиванию работодателем совершения указанных действий. Следовательно, и данное нарушение следует признавать ненадлежащим оформлением трудового договора. Но оконченным данное правонарушение будет считаться только по-

сле того, как работодатель проигнорировал обращение работника с просьбой включить в текст договора недостающие сведения.

6. Достаточно сложным моментом в правоприменительной практике является определение надлежащего субъекта административной ответственности за нарушение трудовых прав граждан. Например, в статье 5.27 КоАП РФ выделено следующее нарушение – фактическое допущение сотрудника к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ). Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается. Нарушением, наказываемым по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, будет являться ситуация, когда работодатель (его уполномоченные представители) был не в курсе приема нового сотрудника и отказывается признать отношения между лицом, фактически допущенным к работе, трудовыми, то есть не заключает с этим лицом трудовой договор. Применение данной нормы на практике может вызывать определенные правоприменительные проблемы, поскольку необходимо точно уяснить, кто имеет право допускать работников (являющихся «работниками» весьма условно, поскольку работодатель отказывается признать трудовые отношения с ними) к работе. На данный вопрос отвечает п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>32</sup>. Так, представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с данным лицом трудового договора наделено полномочия-

---

<sup>32</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

ми по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе сведения или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Соответственно, иные лица, не попадающие в перечисленные категории представителей работодателя, не могут допускать кого-либо к работе. Но порой возникают ситуации, когда работник организации, не обладающий полномочиями по приему на работу, допускает к работе сотрудников. Например, начальник производственного цеха, не согласовав с отделом кадров увеличение штата сотрудников своего подразделения, допустил к работе дополнительных специалистов: выделил им рабочие места, предоставил спецодежду и т.п.

7. Одной из проблем в правоприменительной практике является привлечение работодателей за нарушение трудового законодательства в случае совершения ими нескольких правонарушений. Так согласно статье 4.4 КоАП РФ при совершении лицом двух и более административных правонарушений административное наказание назначается за каждое совершенное административное правонарушение. Это правило назначения наказания является общим. Исключением из этого правила предусмотрено ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ: «при совершении лицом одного действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) настоящего Кодекса и рассмотрение дел о которых подведомственно одному и тому же судье, органу, должностному лицу, административное наказание назначается в пределах санкции, предусматривающей назначение лицу, совершившему указанное действие (бездействие), более строгого административного наказания».

На практике по результатам одной проверки может быть выявлено колоссальное количество нарушений трудового законодательства, начиная от невыплаты заработной платы в течение продолжительного периода времени большому количеству работников до необеспечения средствами индивидуальной

защиты, как первого, так и второго класса в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, и заканчивая допуском работников к работе без прохождения медицинских осмотров.

Судебная практика сводится к тому, что нарушения трудового законодательства, выявленные в ходе одной проверки, образуют одно событие административного правонарушения. Это означает, что при возбуждении нескольких дел об административных правонарушениях следует назначать один штраф, следуя правилам ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ.

По нашему мнению, даже в случае совпадения времени и места совершения нескольких правонарушений по разным частям статьи 5.27 КоАП РФ в отношении одних и тех же работников, выявленных в ходе проведения одной проверки и возникших вследствие действий либо бездействия работодателя, событие правонарушений не является единым.

8. Производство по делам об административных правонарушениях как процессуальная деятельность складывается из последовательно совершаемых действий целого ряда органов и лиц, уполномоченных рассматривать такие дела, а также и других участников. Разграничение компетенции органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства производится на основании ст. 353 ТК РФ. Нетрудно заметить, что предмет надзора, осуществляемого федеральной инспекцией труда и органами прокуратуры, практически идентичен, что на практике приводит к трудностям при определении задач в сфере обеспечения трудовых прав граждан органами исполнительной власти, с одной стороны, и органами прокуратуры – с другой.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства РФ. – 2014. – № 31. – ст. 4398.

2 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изм. от 28.03.2017 г. № 39-ФЗ) // Собр. законодательства РФ. – 1994. – № 32. – ст. 3301.

3 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.06.2017 г.) // Собр. законодательства РФ. – 1996. – № 25. – ст. 2954.

4 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 18.06.2017 г.) // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 1.

5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.06.2017) // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3.

6 Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. – 1997. – № 1. – ст. 1.

7 Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. – 1995. – № 47. – ст. 4472.

8 Федеральный закон от 17.12.1998 № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. – 1998. – № 51 – ст. 6270.

9 Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Собр. законодательства РФ. – 2013. – № 52 (часть I). – ст. 6986.

10 Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 (ред. от

18.11.2016) «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собр. законодательства РФ. – 2012. – № 37. – ст. 4995.

11 Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 № 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015-2020 годы)» // Собр. законодательства РФ. – 2015. – № 24. – ст. 3508.

12 Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (ред. от 31.10.2016) «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.11.2003 № 5219) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. – № 49.

13 Приказ Генпрокуратуры России от 07.12.2007 № 195 (ред. от 21.06.2016) «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» // Законность. – 2008. – № 3.

14 Указание Генпрокуратуры РФ от 06.07.2000 № 107/7 «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства об охране труда на предприятиях и в организациях всех форм собственности» // Сборник основных организационно-распорядительных документов Генпрокуратуры РФ. – М., 2004.

## II Специальная литература

15 Амелин, Р.В. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (постатейный)[Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

16 Бирюкова А. Закон о повышении ответственности работодателей за нарушения в части оплаты труда // Трудовое право. 2017. N 2. С. 75 - 82.

17 Говорков, Н. Прокурорский надзор: трудности практики / Н. Говорков // Законность. – 2007. – № 5.

18 Еремина, С.Н. Спорные вопросы формирования правового статуса руководителя: трудовое или гражданское законодательство? / С.Н. Еремина // Юрист.– 2011. – № 17. – С. 30-38.

19 Ильина, М. Ответственность за нарушение трудового законодательства / М.И. Ильина // Кадровый вопрос. – 2015. – № 5. – С. 45-55.

20 Казина, Т.В. Принципы адвокатской деятельности в производстве по делам об административных правонарушениях [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

21 Кандрина, Н.А. К вопросу о служебной ответственности государственных гражданских служащих / Н.А. Кандрина// Российская юстиция. – 2015. – № 3. – С. 50-53.

22 Кандрина, Н.А. О некоторых проблемах эффективности правового регулирования государственного управления в условиях централизации государственной власти / Н.А. Кандрина // Административное право и процесс. – 2014. – № 10. – С. 33-36.

23 Карпачева С.А. О практике прокурорского надзора за соблюдением прав граждан на своевременную оплату труда на территории Дальневосточного федерального округа // Прокурор. 2016. N 4. С. 59 - 62.

24 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Главы 1-10. Постатейный научно-практический комментарий / Р.Ч. Бондарчук [и др.]; под ред. Б.В. Россинского.– М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014.–. 800 с.

25 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Главы 24-32. Постатейный научно-практический комментарий / В.А. Гуреев[и др.]; под ред. Б.В. Россинского. – М.: Редакция «Российской газеты», 2015. – 688 с.

26 Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях (постатейный) / А.Г. Авдейко, С.Н. Антонов, И.Л. Бачило и

др.; под ред. Н.Г. Салищевой. – М.: Проспект, 2011. – 1296 с.

27 Криницын А. Особенности применения положений части 2 статьи 4.4 КоАП РФ при рассмотрении дел об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства // Трудовое право. 2016. N 9. С. 5 - 18.

28 Криницын А. Обучение по охране труда: нюансы правоприменительной практики в свете новейших изменений административного законодательства // Административное право. 2015. N 4. С. 75 - 80.

29 Мещерякова, Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан / Т.Р. Мещерякова // Административное и муниципальное право. – 2015. – № 12. – С. 1249-1253.

30 Сапфинова А.А. Предупреждение нарушений трудовых прав работников федеральной инспекцией труда - основа профилактики трудовых разногласий // Современное право. 2016. N 8. С. 80 - 85.

31 Тихомирова Л.А. Нюансы законодательства об административных правонарушениях // СПС КонсультантПлюс. 2017.

32 Тоточенко, Д.А. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника / Д.А. Тоточенко // Российская юстиция. – 2015. – № 7.

33 Тризно, И.Н. Методическое обеспечение прокурорского надзора в сфере соблюдения трудовых прав граждан / И.Н. Тризно // Трудовое право. – 2007. – № 11.

34 Францифоров А.Ю. Компетенция органов контроля и надзора в сфере защиты прав работников, с которыми заключены гражданско-правовые договоры // Законность. 2017. N 5. С. 8 - 12.

35 Шлютер, М.С. Административная ответственность за правонарушения в области охраны недр и недропользования: моногр. / М.С. Шлютер. – М.: Проспект, 2015. – 136 с.

III Судебная практика

36 Постановление Пленума ВАС РФ от 27.01.2003 № 2 (ред. от 10.11.2011) «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Кодекса

Российской Федерации об административных правонарушениях» // Вестник ВАС РФ. – 2003. – № 3.

37 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 3.

38 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 № 5 (в ред. от 19.12.2013) «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Российская газета. – 2005. – № 80.

39 Постановление Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

40 Решение Пермского краевого суда от 3 мая 2017 г. по делу N 7-764-2017(21-485/2017) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

41 Постановление Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 04.08.2015 по делу № 4а-443/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

42 Определение Верховного Суда РФ от 15.03.2013 № 49-КГ12–14 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

43 Решение Челябинского областного суда от 20.01.2012 по делу № 7-27/2012 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ПРИЛОЖЕНИЕ А

**Отчет о работе государственной инспекции труда в Амурской области за 1 полугодие 2016 г.**

Наименование показателей	За отчетный период прошлого года (полугодие, год)	За отчетный период текущего года (полугодие, год)
<b>СВЕДЕНИЯ О ПРОВЕРКАХ</b>		
<b>Общее количество проверок, всего</b>	557	557
<b>Общее количество проверок, по итогам проведения которых выявлены правонарушения, всего:</b>	476	532
<b>ВЫЯВЛЕННЫЕ НАРУШЕНИЯ</b>		
<b>Общее количество выявленных нарушений, всего</b>	1967	1450
<b>Из общего количества нарушений выявлено нарушений по вопросам</b>		
- коллективных договоров и соглашений	2	2
- трудового договора	322	260
- рабочего времени и времени отдыха	82	46
- оплаты и нормирования труда	557	500
- гарантий и компенсаций	20	14
- дисциплины труда и трудового распорядка	26	11
- материальной ответственности сторон трудового договора	167	150
- регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями	7	4
- регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет	3	0
- проведения медицинских осмотров работников	18	41
- обучения и инструктирования работников по охране труда	131	89
- обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты	43	50
- соблюдения установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах	25	40
- расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве	67	22
- по другим вопросам	497	221
из них по вопросам охраны труда	430	153

<b>ПРОВЕРКИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА</b>		
<b>Количество работников, которым по результатам проведенных проверок была выплачена задержанная заработная плата, всего</b>	6306	23194
<b>Общая сумма произведенных по требованиям госинспекторов труда выплат задержанной заработной платы (тыс. руб.), всего</b>	229036,46	398968,72
<b>Количество хозяйствующих субъектов, в которых были выявлены случаи выплаты заработной платы ниже прожиточного минимума, установленного в регионе и минимального размера оплаты труда, всего</b>	8	8
<b>Количество работников, которым по результатам проведенных проверок была произведена доплата к заработной плате до величины прожиточного минимума, установленного в регионе и минимального размера оплаты труда, всего</b>	4	5
<b>Общая сумма произведенных по требованию госинспекторов труда доплат к заработной плате до размера прожиточного минимума, установленного в регионе и минимального размера оплаты труда (тыс. руб.), всего</b>	39,21	29,47
<b>НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ</b>		
<b>Количество полученных от работодателей извещений о происшедших несчастных случаях, всего:</b>	48	54
<b>Проведено расследований несчастных случаев, всего:</b>	52	57
<b>Из общего количества расследованных несчастных случаев квалифицировано как «не связанные с производством», всего</b>	15	20
<b>АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРОИЗВОДСТВО</b>		
<b>Общее количество вынесенных должностными лицами госинспекции труда постановлений о назначении административного наказания в виде штрафа, всего</b>	611	769
<b>в том числе:</b>		
- на должностных лиц	346	436
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	44	40
- на юридических лиц	221	293

<b>Общая сумма наложенных административных штрафов (тыс. руб.), всего</b>	10150,50	15282,00
<b>в том числе:</b>		
- на должностных лиц (тыс. руб.)	1219,50	1598,00
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (тыс. руб.)	188,00	147,00
- на юридических лиц (тыс. руб.)	8743,00	13537,00
<b>Общая сумма уплаченных (взысканных) административных штрафов (тыс. руб.), всего</b>	5585,38	10573,36
<b>ПРИНЯТЫЕ МЕРЫ</b>		
<b>Общее количество выданных предписаний, всего</b>	477	
<b>Количество отмененных по требованию госинспекторов труда незаконно примененных к работникам дисциплинарных взысканий</b>	11	4
<b>Количество оформленных по требованию госинспекторов труда трудовых договоров (соглашений), всего</b>	544	438
<b>Направлено работодателям представлений об устранении причин и условий, способствовавших совершению административных правонарушений (статья 29.13 КоАП РФ)</b>	11	5
<b>Количество направленных материалов в органы прокуратуры и следствия в целях рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях требований трудового законодательства, всего</b>	32	44
<b>в том числе:</b>		
- в связи с несчастными случаями на производстве (в соответствии со статьей 143 Уголовного кодекса РФ), всего	23	32
- в связи с нарушениями законодательства об оплате труда (в соответствии со статьей 145-1 Уголовного кодекса РФ), всего	9	12
<b>ОБРАЩЕНИЯ ГРАЖДАН</b>		
<b>Поступило обращений граждан, всего</b>	2865	4260
<b>ИНФОРМИРОВАНИЕ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ</b>		
<b>Принято на личном приеме граждан, всего</b>	1187	2581
в том числе в помещении госинспекции труда	1167	2224
<b>Общее количество консультаций, всего</b>	2073	3595

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б**

**Административное производство государственной инспекции труда в  
Амурской области за январь-апрель 2017 г.**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>январь</b>	<b>февраль</b>	<b>март</b>	<b>апрель</b>
<b>1</b>	<b>Общее количество вынесенных должностными лицами госинспекции труда постановлений о назначении административного наказания в виде штрафа и (или) протоколов, всего</b>	108,00	67,00	111,00	113,00
	<b>в том числе:</b>				
<b>1.1.</b>	- на должностных лиц	58,00	27,00	47,00	70,00
<b>1.2.</b>	- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	6,00	8,00	8,00	8,00
<b>1.3.</b>	- на юридических лиц	44,00	32,00	56,00	35,00
<b>2.</b>	<b>Общая сумма наложенных административных штрафов (тыс. руб.), всего</b>	1998,00	1520,00	2670,50	2000,50
<b>3.</b>	<b>Общая сумма уплаченных (взысканных) административных штрафов (тыс. руб.), всего</b>	1425,20	2212,94	3141,57	2113,51