

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

Факультет юридический
Кафедра конституционного права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

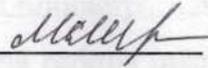

С.В. Чердаков

« 15 » 02 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Административная ответственность за нарушение трудового законода-
тельства

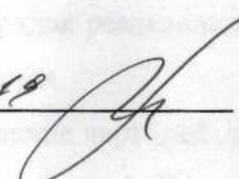
Исполнитель

студент группы 521 узб2 15.02.19  М.Е. Шабанова

Руководитель

к.ю.н., доцент 15.02.2019  С.В. Чердаков

Нормоконтроль

15.02.19  О.В. Громова

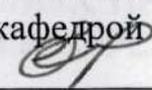
Благовещенск 2019

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

« 15 » 06 2018 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента Шабановой Марины Евгеньевны

1. Тема выпускной квалификационной работы: Административная ответственность за нарушение трудового законодательства

(утверждена приказом от 20.11.2018 г. №272-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): 01 февраля 2019 года.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

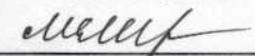
4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): Общая характеристика административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Характеристика отдельных составов административных правонарушений в сфере трудового законодательства. Порядок реализации административной ответственности за нарушение 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 период с 01.01.2018 г. по 30.11.2018 г.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): Васильева Дарима Содномовна, старший преподаватель.

7. Дата выдачи задания: 15 июня 2018 года.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Чердаков С.В., к.ю.н., доцент.

Задание принял к исполнению (дата): 15 июня 2018 года 
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 63 с., 55 источников, 1 приложение.

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ, ПРОИЗВОДСТВО ПО ДЕЛАМ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ, ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Объектом исследования являются правоотношения, складывающиеся в процессе привлечения лиц к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Предметом исследования являются нормы Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) и Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), устанавливающих административную ответственность за нарушение трудового законодательства.

Целью работы является исследование особенностей административной ответственности за нарушение трудового законодательства, выявление существующих проблем в рассматриваемой области и предложение путей их решения.

В результате проведенного исследования теоретических вопросов, административной ответственности за нарушение трудового законодательства, автором определены проблемы правового регулирования в исследуемой сфере, разработаны и внесены конкретные предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Общая характеристика административной ответственности за нарушение трудового законодательства	8
1.1 Понятие и основания административной ответственности за нарушение трудового законодательства	8
1.2 Система и содержание административных наказаний, применяемых за правонарушения в области трудовых отношений	14
2 Характеристика отдельных составов административных правонарушений в сфере трудового законодательства	18
2.1. Административные правонарушения, предусмотренные частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ	18
2.2. Административные правонарушения, предусмотренные частями 3, 4 и 5 статьи 5.27 КоАП РФ	22
3 Порядок реализации административной ответственности за нарушение трудового законодательства	36
3.1 Субъекты административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства	36
3.2 Особенности производства по делам об административных правонару- шениях в сфере трудового законодательства	43
Заключение	52
Библиографический список	56
Приложение А Отчет о работе государственной инспекции труда в Амур- ской области за период с 01.01.2018 г. по 30.11.2018 г.	62

ВВЕДЕНИЕ

Одним из неотъемлемых, социальных прав каждого гражданина в РФ является право на труд, закрепленное в статье 37 Конституции РФ. Охрана трудовых прав граждан, является важнейшей задачей государства на любом этапе его развития. Но, к сожалению, средства массовой информации еженедельно обнаруживают сообщения о многочисленных грубых нарушениях трудового законодательства, а нарушения в сфере трудовых прав приобретают массовый характер. Правоприменительная практика, а также научные исследования в сфере трудового и административного права свидетельствуют о проблемах административной ответственности в сфере реализации трудовых прав граждан.

Результаты надзорно-контрольной деятельности территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости позволяют сделать вывод о недостаточной направленности работодателей на соблюдение законодательства о труде и об охране труда. Об этом свидетельствует стабильно высокий процент нарушений трудового законодательства, выявленных в ходе проведенных проверок и увеличение количества обратившихся в государственную инспекцию труда граждан по вопросам нарушения их трудовых прав. Так, в 2016 году Государственной инспекцией труда в Амурской области проведено 1055 проверок, по итогам которых были выявлены административные правонарушения в сфере труда и охраны труда¹. В 2017 году, количество таких проверок составило 880, а в 2018 году 590. В 2016 году должностными лицами Государственной инспекцией труда в Амурской области вынесено 1540 постановлений о назначении административного наказания в виде штрафа. В 2017 году, количество таких постановлений составило 1260, а в 2018 году 836. Анализ результатов надзорно-контрольных мероприятий позволяет сделать вывод о снижении количества нарушений трудового законодательства и увеличении количества работодателей, действующих в рамках закона и не допускающих нарушений тру-

¹Официальный сайт Государственной инспекции труда в Амурской области [Электронный ресурс]. URL: <http://git28.rostrud.ru> (дата обращения: 22.01.2019).

дового законодательства и законодательства об охране труда.

Вместе с тем, имеются отдельные случаи, грубого нарушения работодателями (преимущественно внебюджетной сферы) норм трудового законодательства, прямого игнорирования норм закона, неисполнения предписаний, выданных им государственными инспекторами труда.

Кроме того, актуальность выбранной темы определяется и необходимостью поиска путей повышения эффективности деятельности юрисдикционных органов по применению мер административной ответственности за правонарушения в трудовой сфере.

Объектом исследования являются правоотношения, складывающиеся в процессе привлечения лиц к административной ответственности за нарушение прав граждан.

Предметом исследования являются нормы ТК РФ и КоАП РФ, устанавливающих административную ответственность за нарушение трудовых прав граждан.

Целью работы является исследование особенностей административной ответственности за нарушение прав граждан, выявление существующих проблем в рассматриваемой области и предложение путей их решения.

Для достижения поставленных целей, автор ставит перед собой следующие задачи:

- рассмотреть понятие и основания административной ответственности за нарушение трудового законодательства;
- проанализировать систему и содержание административных наказаний, применяемых за правонарушения в области трудовых отношений;
- определить особенности отдельных составов административных правонарушений в сфере трудового законодательства, предусмотренных статьей 5.27 КоАП РФ;
- установить статус субъектов административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства;
- охарактеризовать особенности производства по делам об администра-

тивных правонарушениях в сфере трудового законодательства;

–выявить некоторые проблемы правового регулирования административной ответственности за нарушение трудового законодательства и предложить пути решения выявленных проблем.

Исходя из поставленных задач, выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения и библиографического списка.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1.1 Понятие и основания административной ответственности за нарушение трудового законодательства

Под административной ответственностью следует понимать, применение в установленном процессуальном порядке, уполномоченными на то органами и должностными лицами, административных наказаний к лицам, совершившим административные правонарушения.

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.

Целью ответственности является, прежде всего, предупреждение совершения новых правонарушений как лицом, привлекаемым к административной ответственности, так и другими лицами (так называемая частная и общая превенция), которая достигается путем возложения на лицо негативных последствий совершенного правонарушения (административного наказания).

Административная ответственность является особым видом юридической ответственности, которой присущи все ее признаки. 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;
- 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;

- 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 сравнительной быстротой, простотой и оперативностью;

- 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 наказания за конкретное административное правонарушение.

Фактическим основанием административной ответственности является административное правонарушение, то есть конкретный факт деяния в форме действия или бездействия, который дает начало административной ответственности. Административным правонарушением признается «противоправное виновное, а также характеризующееся иными признаками, предусмотренными

КоАП РФ, 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.

Нормативное основание – это система действующих правовых норм, закрепляющих общие положения и принципы, систему административных наказаний, составы правонарушений и исполнение постановлений.

В КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за нарушение трудового законодательства. К административным правонарушениям относятся следующие:

1) нарушение ТК РФ и законодательства об охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ);

2) уклонение от участия в переговорах по вопросам подписания коллективного договора либо нарушение срока его заключения (ст. 5.28 КоАП РФ);

3) непредоставление сведений, необходимых для ведения коллективных переговоров и организации контроля за соблюдением условий коллективного договора (ст. 5.29 КоАП РФ);

4) немотивированный отказ от заключения коллективного договора (ст. 5.30 КоАП РФ);

5) нарушение или отказ от выполнения обязательств по коллективному договору (ст. 5.31 КоАП РФ);

6) уклонение от получения требований сотрудников и от участия в процедурах примирения (ст. 5.32 КоАП РФ);

7) неисполнение условий соглашения (ст. 5.33 КоАП РФ);

8) увольнение сотрудников вследствие коллективного трудового спора и забастовки (ст. 5.34 КоАП РФ);

9) принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке (ст. 5.40 КоАП РФ);

10) нарушение прав инвалидов в части трудоустройства и занятости (ст. 5.42 КоАП РФ);

11) несоблюдение правил привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ (ст. 18.10 КоАП РФ);

12) незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (ст. 18.15 КоАП РФ).

Законодатель разделил нарушения трудового законодательства, допускаемые работодателями (статья 5.27, 5.27.1 КоАП РФ) и нарушения прав работников, закрепленных в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах, ответственность для работодателя предусмотрена статьями 5.28-5.34 КоАП РФ. Терминологическая особенность построения норм основана на ст. 5 ТК РФ.

Основной статьей, устанавливающей административную ответственность за нарушение трудового законодательства является статья 5.27 КоАП РФ.

Статья 5.27 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за следующие административные правонарушения:

– «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» (ч.1 ст. 5.27);

– «совершение вышеуказанного административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение» (ч.2 ст. 5.27);

– «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) (ч.3 ст. 5.27);

– «уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем» (ч.4 ст.

5.27);

– «совершение административных правонарушений, предусмотренных в п. 3 и 4, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение» (ч.5 ст. 5.27);

– «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» (ч.6 ст. 5.27);

– совершение вышеуказанного правонарушения (п. 6) повторно лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния (ч.7 ст. 5.27).

Указанные дифференцированные составы административных правонарушений статьи 5.27 действуют с 03 октября 2016 года.

Субъектом правонарушения, выразившегося в нарушении работодателем прав работников, может быть должностное лицо, юридическое лицо или лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Однако среди субъектов правонарушения в сфере трудового законодательства отсутствуют работодатели – физические лица, когда как трудовое законодательство предусматривает возможность для физических лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя, тоже выступать в качестве работодателя (ч. 7, 8 ст. 20 ТК РФ). На практике именно работодатели, заключающие договоры с работниками в целях личного обслуживания или для оказания помощи в ведении домашнего хозяйства, нарушают права работников (оформления трудовых договоров не происходит, 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 на-

рушение трудовых прав граждан, особо выделяют государственных служащих. Они могут быть привлечены к административной ответственности в качестве работодателей за нарушение трудовых прав граждан только в случаях применения к отношениям связанным с государственной гражданской службой трудового законодательства (например, при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями). Как справедливо указывает Н.А. Кандрина «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 нарушение законодательства о труде и об охране труда по ст. 5.27 КоАП РФ»².

Однако, по общему же правилу, в случае нарушения прав гражданских служащих при прохождении ими государственной гражданской службы, к административной ответственности представители нанимателя не привлекаются, так как трудовое законодательство применяется к государственным служащим лишь в части, не урегулированной законодательством о государственной службе. Согласимся с мнением Н.А. Кандриной, что в целях устранения нарушения прав гражданских служащих необходимо считать гражданских служащих специальными субъектами административной ответственности; определить перечень административных правонарушений, за совершение которых гражданские служащие будут нести административную ответственность на общих основаниях³. 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 служа-

²Кандрина Н.А. О некоторых проблемах эффективности правового регулирования государственного управления в условиях централизации государственной власти // Административное право и процесс. 2014. № 10. С. 33-36.

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

щие за нарушение служебных (трудовых) прав должны нести дисциплинарную ответственность.

1.2 Система и содержание административных наказаний, применяемых за правонарушения в области трудовых отношений

Статьи КоАП РФ, предусматривающие административную ответственность работодателей в сфере труда предусматривают наложение следующих наказаний:

- 1) предупреждение;
- 2) административный штраф;
- 3) дисквалификация;
- 4) административное приостановления деятельности.

Предупреждение как мера наказания, выражается в официальном порицании физического или юридического лица (ч. 1 ст. 3.4 КоАП РФ). Это самое «несуровое» наказание, предусмотренное КоАП РФ, однако законодатель закрепил условие его применения: «Предупреждение устанавливается за впервые совершенные административные правонарушения при отсутствии причинения вреда или возникновения угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей, объектам животного и растительного мира, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также при отсутствии имущественного ущерба» (ч. 2 ст. 3.4 КоАП РФ).

В судебной практике встречаются случаи назначения юридическому лицу наказания в виде предупреждения, однако судьями не всегда учитываются правила назначения данного вида наказания. Так, Постановлением государственного инспектора труда (по правовым вопросам) государственной инспекции труда в Амурской области ООО «Мостоотряд-43» привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа в размере 40 000 рублей. Нарушение заключалось в следующем: приказом от 3 июня 2016 года трудовой

договор с работником расторгнут на основании п. 3 ст. 77 ТК РФ с 14 июня 2016 года, однако в нарушение ст. 140 ТК РФ выплата окончательного расчета произведена 28 июня 2016 года, денежная компенсация за задержку выплаты окончательного расчета при увольнении в порядке, предусмотренном ст. 236 ТК РФ, работнику не начислена и не выплачена.

Решением судьи Тындинского районного суда назначенное ООО «Мостоотряд-43» административное наказание изменено на предупреждение, поскольку правонарушение не повлекло тяжких последствий и было устранено юридическим лицом в установленный предписанием Государственной инспекции труда в Амурской области срок.

Не согласившись с решением судьи, государственный инспектор труда (по правовым вопросам) государственной инспекции труда в Амурской области обратился в Амурский областной суд с жалобой.

Судья Амурского областного суда решение судьи Тындинского районного суда отменил, а дело об административном правонарушении возвратил на новое рассмотрение в Тындинский районный суд, указав, что выводы Тындинского районного суда об отсутствии тяжких последствий противоречат ч. 2 ст. 3.4 КоАП РФ, из буквального толкования которой следует, что административное наказание в виде предупреждения устанавливается при отсутствии имущественного ущерба, а материалами дела, факт причинения работнику имущественного ущерба установлен⁴.

Наиболее распространенным административным наказанием за нарушение трудового законодательства является административный штраф. При этом, размеры административных штрафов за нарушение трудового законодательства являются достаточно значительными для юридических лиц, но, на наш взгляд, недостаточно «карательными» для индивидуальных предпринимателей. Так, размеры административных штрафов по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ составляют от 1 до 5 тысяч рублей, когда как юридическому лицу назначается штраф в размере

⁴Решение Амурского областного суда от 28.02.2017 по делу № 7-79/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

от 30 до 50 тысяч рублей. За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (ч. 4 статьи 5.27 КоАП РФ), индивидуальному предпринимателю грозит от 5 тысяч до 10 тысяч рублей, а юридическому лицу - от 50 тысяч до 100 тысяч рублей. Как справедливо отмечает А.А. Сапфинова, такие суммы не остановят индивидуального предпринимателя - работодателя. «Если бы они взыскивались за каждого работника, отношения с которым вуалировались гражданско-правовыми договорами (по аналогии с нарушением законодательства в отношении мигрантов), то, несомненно, работодатель, являющийся предпринимателем, задумался бы об ответственности за нарушение трудового законодательства. Отсутствие дисквалификации как административного наказания за аналогичное повторное нарушение также может отрицательно сказаться на практике признания подмены трудовых отношений. В итоге меры, которые принял законодатель, нивелированы невысоким размером административной ответственности»⁵.

В соответствии со ст. 3.11 КоАП РФ дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать к либо должности либо осуществлять предпринимательскую и иную деятельность. Дисквалификация может быть применена к должностным лицам, к индивидуальным предпринимателям, к лицам, занимающимся частной практикой. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет. С дисквалифицированным работником прекращение трудового договора на основании п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК возможно независимо от того, на какой срок дисквалифицирован работник.

Однако следует учитывать, что увольнение работника по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (ч. 2 ст. 83 ТК).

⁵Сапфинова, А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. М., 2016. С. 70.

В целях обеспечения учета лиц, в отношении которых имеются вступившие в законную силу постановления о дисквалификации, формируется реестр дисквалифицированных лиц. Ведение реестра дисквалифицированных лиц осуществляется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (ст. 32.11 КоАП РФ).

Сведения из реестра дисквалифицированных лиц предоставляются всем заинтересованным лицам по их запросу. Порядок предоставления сведений, содержащихся в реестре дисквалифицированных лиц, форм выписки из реестра дисквалифицированных лиц и справки об отсутствии запрашиваемой информации утвержден Приказом ФНС России от 31 декабря 2014 г. № НД-7-14/700@.

Таким образом, под административной ответственностью за нарушение трудового законодательства следует понимать, применение в установленном процессуальном порядке, уполномоченными на то органами и должностными лицами, административных наказаний к работодателям, а также иным лицам, совершившим административные правонарушения в сфере трудового законодательства. Составы административных правонарушений за нарушение трудового законодательства закреплены в главе 5 КоАП РФ и предусматривают ответственность за нарушение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда и нарушение соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов. Субъектами административных правонарушений в сфере труда являются должностные лица, юридические лица или лица, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Статьи КоАП РФ, предусматривающие административную ответственность работодателей в сфере труда предусматривают наложение следующих наказаний: предупреждение; административный штраф; дисквалификация; административное приостановления деятельности. Необходимо отметить, что размеры административных штрафов для индивидуальных предпринимателей, на наш взгляд, являются не значительными, по сравнению с размерами штрафов для юридических лиц.

2 ХАРАКТЕРИСТИКА ОТДЕЛЬНЫХ СОСТАВОВ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

2.1 Административные правонарушения, предусмотренные частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ

Статья 5.27 КоАП РФ 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»)⁶.

Часть 1 статьи 5.27 КоАП РФ является общей по отношению к другим составам статьи 5.27.

Объектом данного правонарушения являются общественные отношения, возникающие по поводу реализации гражданами прав, предусмотренных нормами законодательства о труде. Целями трудового законодательства, в соответствии со ст. 1 ТК РФ, являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Государство гарантирует обеспечение права каждого на защиту его трудовых прав и свобод. Статья 37 Конституции РФ закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, устанавливает гарантии реализации трудовых прав граждан, обеспечивает единый порядок регулирования отношений между работником и работодателем.

Объективная сторона правонарушения, предусмотренного ч. 1 статьи 5.27 КоАП РФ, может выражаться в действиях или бездействии, которые направлены на нарушение или невыполнение норм действующего трудового законода-

⁶Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек [Электронный ресурс]: Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»

тельства, при этом, не конкретизируются конкретные действия или бездействия, составляющие объективную сторону данного деяния. Фактически, любое нарушение норм трудового законодательства может образовывать состав правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 (за исключением деяний, предусмотренных частями 3-6 статьи 5.27 КоАП РФ).

В правоприменительной практике встречаются случаи прекращения производства по делам об административных правонарушениях предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ ввиду отсутствия состава административного правонарушения. Так, постановлением государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Амурской области юридическое лицо - ООО «С.Д. Дистрибьюшн» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и ему назначено наказание в виде предупреждения, за оплату отпуска работнику с нарушением требований части 4 статьи 136 ТК РФ. Так, 27 сентября 2016 года работник-женщина обратилась с заявлением о предоставлении ей отпуска с 29 сентября 2016 года по 26 октября 2016 года с последующим уходом в декретный отпуск. 27 сентября 2016 года руководителем Общества издан приказ о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого с 29 сентября 2016 года по 26 октября 2016 года. Согласно платежному поручению оплата отпуска произведена работнику 29 сентября 2016 года.

Решением судьи Благовещенского городского суда указанное постановление оставлено без изменения, жалоба защитника юридического лица ООО «С.Д. Дистрибьюшн» П. - без удовлетворения.

Не согласившись с решением судьи городского суда, защитник юридического лица ООО «С.Д. Дистрибьюшн» обратился в Амурский областной суд с жалобой, в обосновании которой указывает, что заявление на ежегодный отпуск в период с 29 сентября 2016 года по 26 октября 2016 года с последующим уходом в декретный отпуск представлено работником предприятия 27 сентября 2017 года, в связи с чем, у работодателя отсутствовала возможность произвести

оплату отпускных без нарушения трехдневного срока. В иные сроки отпуск работнику не мог быть предоставлен, поскольку работник настаивал пойти в отпуск с 29 сентября 2016 года, иных соглашений с ним достигнуто не было.

Изучив материалы дела судьи Амурского областного суда постановление государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Амурской области и решение судьи Благовещенского городского суда отменил и производство по делу в отношении юридического лица - ООО «С.Д. Дистрибьюшн» прекратил в связи с отсутствием состава административного правонарушения по следующим основаниям.

Согласно статье 260 ТК РФ беременные женщины имеют право перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком на ежегодный оплачиваемый отпуск.

При этом право на использование такого отпуска в соответствии со ст. 122 ТК РФ возникает независимо от стажа работы у данного работодателя, то есть шестимесячный период непрерывной работы у данного работодателя не требуется.

В силу ч. 9 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Таким образом, материалами дела установлено, что стороны трудового договора пришли к обоюдному соглашению по дате начала отпуска и по его периоду, что не противоречит положениям действующего трудового законодательства, действия юридического лица ООО «С.Д. Дистрибьюшн» были направлены на удовлетворение интереса работника при отсутствии нарушений трудового законодательства в части издания приказа в день поступления заявлений от работника. Работодатель заведомо не мог произвести оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала, оплата произведена работодателем непосредственно после издания приказа о предоставлении отпуска⁷.

Таким образом, противоречие нормы ч. 9 ст. 136 ТК РФ, об оплате отпус-

⁷Решение Амурского областного суда от 03.03.2017 г. № 7-78/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ка и нормы статьи 290 ТК РФ, о праве на ежегодный оплачиваемый отпуск беременной женщины приводит к сложным вопросам определения состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ.

Приведем другой пример. Трудовым законодательством предусмотрена обязанность выплачивать заработную плату не два раза в месяц, а раз в полмесяца, то есть каждые 15 дней (статья 136 ТК РФ). Конкретная дата выплаты заработной платы должна устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Законодатель уточнил, что дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Иными словами, заработная плата работника за первую половину месяца вполне может быть выплачена ему в конце месяца.

Ранее существовала иная практика правоприменительных и судебных органов. Так, например, постановлением главного государственного инспектора труда в Пензенской области от 27 июля 2016 г. акционерное общество было привлечено к административной ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП.

В частности, одно из нарушений заключалось в том, что заработная плата в организации выплачивалась за первую половину месяца 29-го числа каждого месяца, за вторую половину месяца - 14-го числа следующего месяца. Установленные таким образом сроки выплаты заработной платы нарушают требование ч. 6 ст. 136 ТК РФ. Так, работник, работающий с начала текущего месяца, заработную плату за первую половину месяца (аванс) получит не в середине текущего месяца, а 29-го числа, когда месяц отработан полностью. По смыслу ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться не менее двух раз в месяц. Осуществление расчета в середине следующего рабочего месяца свидетельствует о задержке выплаты заработной платы и нарушении трудовых прав

работников⁸.

Очевидно, что в существующей редакции установление такой периодичности выплаты заработной платы вполне допустимо. Так, по мнению Минтруда, с учетом новой редакции ст. 136 ТК РФ заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16-го по 30-е (31-е) число текущего периода, за вторую половину - с 1-го по 15-е число следующего месяца (письмо от 21.09.2016 № 14-1/В-911⁹).

Субъектом правонарушения, предусмотренного ч. 1 статьи 5.27, является должностное лицо - руководитель организации (независимо от организационно-правовой формы и формы собственности) или его представитель, на которого возложены обязанности по обеспечению условий труда, а также работодатель - индивидуальный предприниматель, юридическое лицо.

С субъективной стороны данное правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности.

2.2 Административные правонарушения, предусмотренные частями 3, 4 и 5 статьи 5.27 КоАП РФ

Рассмотрим особо квалифицированные составы административных правонарушений за нарушение трудового законодательства, предусмотренных в ч. 3, 4 и 5 статьи 5.27 КоАП РФ.

В соответствии со статьей 67.1. ТК РФ, «если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу)». При этом к административной ответственности по ч.3 ст. 5.27 КоАП РФ привлекается работ-

⁸Решение Пензенского областного суда № 7-442/2016 от 10 ноября 2016 г. по делу № 7-442/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁹ Письмо Минтруда России от 21.09.2016 № 14-1/В-911 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем. 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 договор¹⁰.

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»¹¹. 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 с ведома 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.

Если лицо, не наделено полномочиями по найму работников, то допускать кого-либо к работе они не имеют права, а в случае нарушения этого запрета они будут являться субъектами правонарушения предусмотренного частью 3 статьи 5.27 КоАП РФ.

Достаточно распространенным составом административного правонарушения является уклонение от оформления или ненадлежащее оформление тру-

¹⁰ Мещерякова Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. 2015. № 12. С. 1249-1253.

¹¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»

договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (ч.4 ст. 5.27). Трудовое законодательство предусматривает возможность фактически допущения работника к работе без оформления трудового договора, однако требованиями статьи 67 ТК РФ установлено, что трудовой договор считается заключенным, с момента как работник приступил к работе, и работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

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 заключат 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 (неуказание 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.

В научной литературе уже обсуждается вопрос о том, что следует понимать под ненадлежащим оформлением трудового договора: ненадлежащее оформление трудового оформлении приема на работу?¹² Например, фактический допуск работника к работе без оформления трудового договора; заключение трудового договора в письменной форме с нарушением требования о количестве его экземпляров; неоформление трудовой книжки; неиздание приказа (распоряжения) о приеме работника на работу; отсутствие в трудовом договоре хотя бы одного из обязательных условий. Некоторые критерии не вызывают сомнения.

Но все же, по нашему мнению, неоформление трудовой книжки, неиздание приказа о приеме на работу нельзя считать критериями ненадлежащего оформления трудового договора, так как здесь может идти речь о критериях ненадлежащего оформления приема на работу.

Рассмотрим примеры судебных разбирательств, имеющих значение для трудовых отношений и касающихся привлечения к административной ответственности за ненадлежащее оформление трудового договора. Главной проблемой в части осуществления регулятивной роли судебной практики в сфере труда следует признать отсутствие в ней единства и необходимой стабильности. Обычным явлением стали противоположные выводы и решения судов одного уровня по идентичным правовым казусам. Так, Верховный Суд Республики Саха (Якутия) (далее - ВС Якутии) 26 января 2017 г. рассмотрел в открытом судебном заседании жалобу должностного лица ГИТ в Республике Саха (Якутия) (далее - ГИТ Якутии) на решение Олекминского районного суда от 22.11.2016 по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении начальника судоходного участка ОАО «Н-ск» (далее - общество) Патракова Ф.В. В суде было установлено, что Постановлением государственного инспектора труда (по охране труда) ГИТ Якутии Т. от 16.09.2016 начальник судоходного участка общества Патраков Ф.В. признан виновным в

¹²Колобова С.В. Ответственность за нарушение трудового законодательства по ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях: некоторые вопросы несовершенства правовых норм // Современное право. 2017. №5. С. 65.

совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, и ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 10 тыс. рублей. Представитель привлекаемого лица, не согласившись с данным Постановлением, обратился в Олекминский районный суд с жалобой об отмене постановления и прекращении производства по делу, ссылаясь на отсутствие состава правонарушения, нарушение процессуальных норм. Двадцать второго ноября 2016 г. Олекминским районным судом вынесено решение, с которым не согласился государственный инспектор, обратившийся в ВС Якутии с просьбой отменить решения судьи районного суда и направить дело на новое рассмотрение.

Как установлено судом, с 7 по 11 июля 2016 г. на основании распоряжения заместителя руководителя ГИТ - заместителя главного государственного инспектора труда в Республике Саха (Якутия) Г. от 14.06.2016 в отношении общества проведена внеплановая документарная проверка в связи с поступившим извещением о несчастном случае со смертельным исходом. Седьмого сентября 2016 г. ГИТ Якутии составлен протокол об административном правонарушении в отношении Патракова Ф.В. по признакам административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ. Согласно данному протоколу работодателем в трудовой договор К. не были включены некоторые условия, а именно гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, условия труда.

Прекращая производство по делу, судья районного суда опирался на фактическое отсутствие в деле состава административного правонарушения. При этом суд исходил из того, что несмотря на невключение в трудовой договор условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными условиями труда, работник получал денежную компенсацию вместо положенных пищевых продуктов и о нарушении своих трудовых прав не заявлял.

Выслушав лиц, участвующих в деле, изучив материалы дела, проверив доводы жалобы, возражение на нее, ВС Якутии сделал следующий вывод. Частью 3 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за

ненадлежащее оформление трудового договора, которая влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. рублей до 20 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тыс. рублей до 10 тыс. рублей; на юридических лиц - от 50 тыс. рублей до 100 тыс. рублей. В силу ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Оценивая имеющиеся в деле материалы, ВС Якутии посчитал, что жалоба не содержит доказательств существенного нарушения судом процессуальных требований, предусмотренных КоАП РФ, или нарушения правил подведомственности, что могло бы повлечь отмену решения судьи. Законных оснований для отмены решения судьи ВС Якутии не нашел, поэтому решение Олекминского районного суда Республики Саха (Якутия) от 22.11.2016 по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении начальника судоходного участка Патракова Ф.В. оставил без изменения, а жалобу - без удовлетворения¹³.

Совершенно иное решение по аналогичному делу было принято судами в Самарской области. Так, Чапаевский городской суд Самарской области 18 января 2017 г. рассмотрел жалобу и.о. директора ФКП «Приволжский государственный боеприпасный испытательный полигон» (далее - предприятие) на Постановление Государственной инспекции труда в Самарской области (далее - ГИТ в Самарской области). В суде было установлено, что Постановлением начальника отдела ГИТ в Самарской области предприятие было привлечено к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ за ненадлежащее оформление трудового договора и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа в размере 51 тыс. рублей. В судебном заседании представитель предприятия доводы жалобы поддержала и просила удовлетворить. Она пояснила, что обжалуемое решение принято без учета обстоя-

¹³Решение ВС Якутии от 26.01.2017 по делу № 7/2-28/17 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

тельств дела и степени вины предприятия. Так, в трудовых договорах, заключенных с работниками, дополнительных соглашениях об изменении трудовых договоров с работниками указаны классы условий труда, не соответствующие классам условий труда, предусмотренным картами специальной оценки условий труда, а также не представлена характеристика условий труда, что является технической ошибкой. Она пояснила, что в день заключения трудового договора каждый из вышеперечисленных работников был ознакомлен с оценкой условий труда по вредным (опасным) факторам, в том числе с классом, подклассом условий труда, гарантиями и компенсациями, предоставляемыми работнику на занимаемом рабочем месте. В трудовых договорах и дополнительных соглашениях содержится информация о компенсациях и льготах за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Работникам выделяется предусмотренное картами специальной оценки условий труда лечебно-профилактическое питание, молоко, смывающие и (или) обезвреживающие средства. Работодатель выполняет положение карт специальной оценки условий труда, а неверное указание класса условий труда является лишь технической ошибкой. Представитель предприятия просила признать правонарушение малозначительным, отменить обжалуемое постановление, производство по делу прекратить, ограничиться устным замечанием. Представитель ГИТ в Самарской области в судебном заседании принятое решение просила оставить без изменения, а жалобу предприятия - без удовлетворения. Она пояснила, что оснований для признания правонарушения малозначительным нет, поскольку при разрешении вопроса о малозначительности совершенного правонарушения оценивается угроза охраняемым общественным отношениям, которая заключается не в наступлении каких-либо последствий, а в пренебрежительном отношении лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, к исполнению своих публично-правовых обязанностей, в формальном отношении к требованиям публичного права.

Для обоснования своего решения суд ссылаясь на ст. 15 ТК РФ, закрепляющую определение понятия трудовых отношений, а также на ст. 219 ТК РФ,

согласно которой каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом; получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. В суде было установлено, что предприятие не исполнило требований в части соблюдения трудового законодательства, что нарушает права работников, в том числе пенсионные, ограничивает льготы, охрану здоровья, создание благоприятных условий труда, а именно: в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) неверно отражены условия труда работников. В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указывается помимо прочего трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов и т.д. Согласно ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на юридических лиц - от 50 тыс. рублей до 100 тыс. рублей. Суд не признал правонарушение малозначительным и не мог ограничиться устным замечанием, поскольку ненадлежащее оформление трудового договора существенно влияет на права и льготы работников, что

подлежит охране государством. С учетом изложенного постановление начальника отдела ГИТ в Самарской области по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ судом оставлено без изменения, а жалоба предприятия - без удовлетворения¹⁴.

Приведем другой пример. Постановлением государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Амурской области 09 сентября 2016 года генеральный директор ООО «Управляющая компания Амурблагуправление» признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, и подвергнута административному наказанию в виде административного штрафа в размере 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей. При проверке трудового договора от 18 июля 2016 года, приказа от 18 июля 2016 года установлено, что в трудовом договоре отсутствует подпись работника, с приказом о приеме на работу работник под роспись не ознакомлен (нарушение ч. 1 ст. 68 ТК РФ). К материалам проверки представлены документы, подтверждающие фактическое допущение работника к исполнению трудовых функций.

Решением судьи Благовещенского городского суда Амурской области от 09 декабря 2016 года постановление государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Амурской области отменено, производство по делу об административном правонарушении прекращено на основании п. 2 ч. 1 ст. 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в связи с отсутствием в действиях генерального директора состава административного правонарушения.

В обоснование данного вывода судья городского суда сослался на то, что в материалах дела отсутствуют достаточные доказательства того, что генеральный директор уклонялась от оформления трудового договора с работником.

Работник был фактически допущен к работе 18 июля 2016 года и сам уклонялся от предоставления трудовой книжки, подписания трудового договора и ознакомления с приказом, что подтверждается докладной запиской от 18 июля

¹⁴Решение Чапаевского городского суда Самарской области от 18.01.2017 по делу № 21-9. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

2016 года об отказе работника от подписания трудового договора и приказа о принятии на работу, актом от 08 августа 2016 года о несвоевременности предоставления работником трудовой книжки.

Решением судьи Амурского областного суда от 03 марта 2017 года решение судьи городского суда оставлено без изменения, а жалоба на него - без удовлетворения.

Государственный инспектор труда обратилась в Амурский областной суд с жалобой, в которой просит судебные решения отменить. В обоснование жалобы указывает, что генеральный директор в соответствии с требованиями ст. 67 ТК РФ обязана была в трехдневный срок после фактического допущения работника к работе оформить с ним трудовой договор в письменной форме и подтвердить заключение подписями сторон. Кроме того, генеральным директором не представлено доказательств о принятии исчерпывающих мер по заключению и надлежащему оформлению трудового договора с работником, в том числе направления почтовой связью уведомлений о необходимости ему заключить трудовой договор.

Ссылается в жалобе на то, что суд исследовал обстоятельства дела только на предмет уклонения от оформления трудового договора, при этом факт ненадлежащего оформления трудового договора судом не исследовался.

Заместитель Председателя Амурского областного суда решение судьи Благовещенского городского суда Амурской области от 09 декабря 2016 года и решение судьи Амурского областного суда от 03 марта 2017 года отменил и дело возвратил на новое рассмотрение в Благовещенский городской суд Амурской области по следующим основаниям¹⁵. Работник 18 июля 2016 года был фактически допущен к исполнению трудовых обязанностей, включен в таблицу рабочего времени и отработал в период с 18 июля по 15 августа 2016 года в общей сложности 16 рабочих дней (122 часа), за июль и август 2016 года ему была начислена и выплачена заработная плата, что влекло обязанность работодателя

¹⁵ Постановление Амурского областного суда от 13.04.2017 по делу № 4А-174/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

заключить с ним трудовой договор. Однако сведений о надлежащем заключении трудового договора с работника работодателем не представлено.

Нельзя не согласиться с мнением В.А. Абалдуева в том, что регулятивное значение постановлений судов по конкретным трудовым спорам проявляется прежде всего в том, что они юрисдикционными средствами обеспечивают осуществление правомочий субъектов трудового права, защиту нарушенных прав и гарантируют их восстановление¹⁶. Безусловно, сложившаяся судебная практика должна обеспечивать единство правоприменения в тех или иных жизненных обстоятельствах.

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

Как известно, трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, в силу ст. 11 ТК РФ. В научной литературе рассматривались материалы, свидетельствующих о заключении гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, возмездного оказания услуг), которыми фактически регулировались трудовые отношения между работником и работодателем¹⁷. Вопросы дифференцирования договоров, критерии разграничения трудовых отношений и других отношений, возникающих при использовании труда, подкрепляются судебными решениями.

В части 4 ст. 11 ТК РФ предусмотрено, что если отношения, которые связаны с использованием личного труда, возникли на основании договора гражданско-правового характера, но впоследствии в установленном ТК РФ порядке были признаны трудовыми отношениями, к ним применяются положения трудового законодательства. В таких случаях у работодателя также появляется

¹⁶ Абалдуев В.А. Судебная практика как ненормативный регулятор отношений в сфере труда: состояние и проблемы // Право. Законодательство. Личность. 2014. № 2(19). С. 123

¹⁷ Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция. 1996. № 8. С. 46

обязанность заключить трудовой договор с работником. В случае отказа от заключения трудового договора имеются основания для привлечения работодателя к административной ответственности за уклонение от оформления трудового договора.

Сложившаяся судебная практика признает гражданско-правовой договор трудовым, когда его условия содержат следующие типичные ошибки:

- в гражданско-правовом договоре не определен конкретный объем работ и не указано, какой результат работ будет достигнут;

- в гражданско-правовом договоре указываются трудовые функции и устанавливается ежемесячная гарантированная сумма оплаты труда;

- устанавливается подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, работодатель обеспечивает работнику условия труда, возлагает на него материальную ответственность;

- правоотношения сторон носят длительный характер, и вместо ранее действующего трудового договора, который расторгается, сторонами заключается гражданско-правовой договор, однако для работника фактически ничего не меняется, несмотря на подписание гражданско-правового договора: он как ранее осуществлял свою работу, так и продолжает ее осуществлять, но при этом фактическое допущение к работе оформляется гражданско-правовым договором, который не соответствует фактически сложившимся трудовым отношениям¹⁸.

Таким образом, трудовое законодательство запрещает заключать с работником гражданско-правовой договор вместо трудового, однако, не запрещает заключать гражданско-правовые договоры на оказание услуг с работниками с которыми уже заключены трудовые договоры.

В отношении отдельных категорий работников трудовым законодательством предъявляются дополнительные требования к квалификации. Так, статья 331 ТК РФ предусматривает, что к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, уста-

¹⁸Палькина Т. Негативные последствия для работодателей в случае заключения с работником гражданско-правового договора вместо трудового // Трудовое право. 2018. № 3. С. 60.

новленном законодательством Российской Федерации в сфере образования», а именно среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Однако, при заключении с такими работниками гражданско-правовых договоров, требования трудового и иного законодательства в части квалификации работников не распространяются. Зачастую педагогических работников вынуждают заключать гражданско-правовые договоры для уменьшения затрат на предоставление гарантий, установленных трудовым законодательством (включая затраты на предоставление отпусков, оплату временной нетрудоспособности и т.п.). Выходом из сложившейся ситуации является введение новых частей 3 и 4 в статью 331 Трудового кодекса РФ в которых необходимо установить запрет на осуществление педагогической деятельности по гражданско-правовым договорам, поскольку высокие квалификационные требования, предъявляемые к педагогическим работникам, не распространяются на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

Введение такого запрета прекратит данную порочную практику со стороны руководителей образовательных учреждений и исключит случаи допуска к педагогической работе лиц, не отвечающих квалификационным требованиям.

Таким образом, статья 5.27 КоАП РФ 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). Часть 1 статьи 5.27 КоАП РФ является общей по отношению к другим составам статьи 5.27. Фактически, любое нарушение норм трудового законодательства может образовывать состав правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 (за исключением деяний, предусмотренных частями 3-6 статьи 5.27 КоАП РФ). Однако, наличие коллизионных норм трудового законодательства зачастую приводит к прекращению производства по делам об административных правонарушениях-предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ ввиду отсутствия состава ад-

министративного правонарушения.

Часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ не указывает конкретные виновные действия, выразившиеся в ненадлежащем оформлении трудового договора. В правоприменительной практике возникает вопрос: является ли отсутствие в трудовом договоре хотя бы одного из обязательных условий ненадлежащим оформлением трудового договора? Следует признать, отсутствие единства судебной практики по этому вопросу. К сожалению, обычным явлением стали противоположные выводы и решения судов одного уровня по идентичным правовым казусам.

НОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

3.1 Субъекты административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях в сфере трудового 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.

К таким 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.

В КоАП РФ нормы о субъектах, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, выделены в самостоятельную главу – гл. 23.

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 договоры¹⁹.

Территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости в Амурской области является Государственная инспекция труда в Амурской об-

¹⁹ Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»

ласти. Порядок организации и осуществления государственного надзора за соблюдением трудового законодательства Государственной инспекцией труда в Амурской области регулируется Положением о Государственной инспекции труда в Амурской области, утв. приказом Федеральной службы по труду и занятости 31 марта 2017г. № 230.

В соответствии с Положением о Государственной инспекции труда в Амурской области, утв. приказом Федеральной службы по труду и занятости 31 марта 2017г. № 230, инспекция осуществляет:

федеральный государственный надзор за соблюдением 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;

государственный контроль (надзор) за соблюдением требований Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

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;

осуществляет иные предусмотренные полномочия.

Так, в 2017 году Гострудинспекцией в Амурской области было проведено 1022 проверки, в ходе 880 из которых было выявлено 2457 нарушений трудовых прав работников²⁰. В целях устранения выявленных в ходе надзорно-контрольной деятельности правонарушений в трудовой сфере, а также профилактики типичных правонарушений в данной сфере работодателям было выдано 738 обязательных для исполнения предписаний, на основании которых работникам произведена выплата задержанной заработной платы в размере более 94,4 млн. рублей, заключено 411 трудовых договоров и соглашений с работниками, отменено 3 незаконно примененных к работникам дисциплинарных взыскания.

Всего в течение 2017 года в Гострудинспекцию поступило 7415 жалоб, заявлений и иных обращений граждан по вопросам трудового законодательства (в 2016г. – 8565), все они рассмотрены в установленном порядке.

Основными причинами обращений граждан в Гострудинспекцию труда являются: длительная невыплата заработной платы, окончательного расчета при увольнении, несоблюдение трудовых прав работников при оформлении, изменении и расторжении трудового договора, невыдача трудовой книжки при увольнении и т.п. Неоднократно в ГИТ поступали обращения работников организаций, осуществляющих строительство объектов космодрома «Восточный» (ФГУП «ГУСС Дальспецстрой» при Спецстрое России (переименовано в ФГУП «ГВСУ № 6») и другие) по вопросам задержки выплаты заработной платы и другим нарушениям их трудовых прав. Также по вопросам, связанным с задержкой заработной платы, окончательного расчета и других выплат неоднократно обращались работники АО «19 ЦАРЗ», ООО «ТТС № 2 «МК», АО «ЖКХ-Ресурс-Райчихинский», ООО «Гаранттехнострой», ООО «Калининэнер-

²⁰Официальный сайт Государственной инспекции труда в Амурской области [Электронный ресурс]. URL: <http://git28.rostrud.ru> (дата обращения: 22.01.2019).

гострой» и т.д. По обращениям граждан проведены проверки, выданы предписания, на основании которых в большинстве организаций задолженность погашена. За нарушения трудовых прав граждан назначены административные штрафы.

Статья 23.12 КоАП РФ определяет юрисдикцию Федерального органа исполнительной власти, осуществляющий федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права следующим образом: «рассматривает дела об административных правонарушениях, предусмотренных частями 1, 3, 4 и 6 статьи 5.27, частями 1 - 4 статьи 5.27.1, статьями 5.28 - 5.34, частью 1 статьи 14.54, статьей 15.34 настоящего Кодекса.

При этом, рассматривать дела об административных правонарушениях от имени органа, вправе:

1) главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

2) 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;

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

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

5) главные государственные инспектора труда соответствующих государственных инспекций труда;

6) главные государственные инспектора труда;

7) старшие государственные инспектора труда;

8) государственные инспектора труда.

Существует некоторая особенность в осуществлении полномочий по привлечению к административной ответственности за нарушения трудовых прав граждан государственными инспекторами труда. Так, только главные государственные инспектора труда имеют право выносить постановления о привлечении к административной ответственности за нарушение трудовых прав граждан юридических лиц (работодателей).

В течение 2017 года государственными инспекторами труда возбуждено 1389 дел об административных правонарушениях, а также рассмотрено 356 постановлений прокуроров; 445 протоколов об административных правонарушениях направлено для рассмотрения по подведомственности в судебные органы, в том числе по ст. 5.27 КоАП РФ (дисквалификация) – 5 протоколов в отношении должностных лиц. По результатам рассмотрения административных дел госинспекторами труда вынесено 1260 постановлений о назначении административных наказаний в виде штрафов на сумму 26281,5 тыс. рублей, 168 постановлений вынесено о назначении административного предупреждения (в 2016 г. – 111).

Отчет о работе государственной инспекции труда в Амурской области за 2018 г. представлен в Приложении А.

Анализ обращений граждан и результатов их рассмотрения позволяет сделать вывод о том, что наиболее частыми нарушениями являются нарушения, связанные:

- с оплатой труда;
- заключением, изменением и расторжением трудового договора (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);
- рабочим временем и временем отдыха (отсутствие в организациях локальных правовых актов, регулирующих распорядок рабочего времени и времени отдыха (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности,

графики отпусков), отсутствие надлежащего учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником; привлечение к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни с нарушением норм трудового законодательства (ст. ст. 99, 110, 111, 113 ТК РФ); нарушения трудового законодательства при предоставлении работникам отпусков; невыплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении в нарушение требований ст. 127 ТК РФ).

Среди субъектов административной юрисдикции необходимо отметить орган, осуществляющий государственный надзор за точным и единообразным исполнением российского законодательства – 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»)²¹. 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 предоставленные им законом о прокуратуре полномочия, органы прокуратуры способны предотвратить массовые нарушения трудовых прав граждан и оказать реальную помощь лицам, пострадавшим от произвола работодателей.

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 нару-

²¹ О прокуратуре Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»

шений 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, способствовавших 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 сфере²².

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

3.2 Особенности производства по делам об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства

Порядок привлечения к административной ответственности строго регламентирован КоАП РФ как производство по делам об административных правонарушениях, и, соответственно, отношения, возникающие между государственным инспектором труда и работодателем (или лицом, его представляющим) по поводу привлечения последнего к административной ответственности, регули-

²² Тризно И.Н. Методическое обеспечение прокурорского надзора в сфере соблюдения трудовых прав граждан // Трудовое право. 2007. № 11.

руются нормами административного права.

Рассмотрим некоторые особенности производства по делам об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства.

В соответствии с ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ продолжительность срока давности за нарушение трудового законодательства составляет один год. Однако составы рассматриваемых правонарушений, предусматривают ответственность не только за нарушение трудового законодательства, но и нарушение нормативных правовых актов, не относящихся к трудовому законодательству, но содержащих нормы трудового права, а также за нарушение норм, регламентирующих социальное партнерство. Следовательно, к указанным правонарушениям должен применять общий срок давности – два месяца. По мнению Мещеряковой Т.Р.²³ 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.

Отметим, что 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.

При привлечении работодателей к административной ответственности за нарушение трудовых прав граждан, актуальным является вопрос применения части 2 статьи 4.4. КоАП РФ, согласно которой: «При совершении лицом одно-

²³Мещерякова Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. 2015. № 12. С. 1249.

го 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».

Как поясняет Криницын А.²⁴, даже в случае совпадения времени и места совершения нескольких правонарушений по разным частям ст. 5.27.1 КоАП РФ, не подпадающим под исключения, установленные ч. 1 ст. 5.27.1 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.

Бездействие работодателя, повлекшее за собой не оформление трудового договора и не предоставление отпуска работнику, 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, в рассматриваемой ситуации неприменима. Однако судебная практика свидетельствует об обратном. Особый интерес для анализа представляет решение по делу об административном правонарушении в отношении ООО «Х», вынесенное судьей Советского районного суда г. Улан-Удэ от 19 января 2016 г. по делу № 12-9/2016, согласно которому в отношении организации была применена норма ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ и назначено административное наказание в размере 110000 руб. по ч. ч. 1, 2 и 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

В описательной части решения указано, что ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за нарушение государственных

²⁴Криницын А. Особенности применения положений части 2 статьи 4.4 КоАП РФ при рассмотрении дел об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства // Трудовое право. 2016. № 9. С. 11.

нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 - 4 настоящей статьи.

Частью 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 - 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, ч. 2 ст. 5.27.1 предусмотрена ответственность за непроведение специальной оценки условий труда, а ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ - за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний.

В мотивировочной части решения суд определил, что при вынесении постановлений о привлечении к административной ответственности ООО «Х» по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ и ч. ч. 2 и 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ должностным лицом, рассматривающим указанные дела, положения ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ учтены не были.

Суд указал, что допущенные делинквентом правонарушения квалифицируются разными частями ст. 5.27.1 КоАП РФ, и рассмотрение дел по указанным частям подведомственно одному органу - Федеральной инспекции труда.

Вместе с тем суд рассмотрел лишь один из двух признаков, позволяющих применить положения ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ, а именно подведомственность рассмотрения дел об административных правонарушениях одному органу.

Второй признак - совершение лицом одного действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) КоАП РФ, в

рассматриваемом случае полностью отсутствует. На практике в подавляющем большинстве случаев этот признак игнорируется судьями.

Бездействие ООО «Х» содержит в себе составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена тремя частями ст. 5.27.1 КоАП РФ - ч. ч. 1, 2, 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, однако ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ прямо предусмотрена оговорка, исключающая применение положения ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ в данной ситуации, а именно – «за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 - 4 настоящей статьи».

Это означает, что такая норма не распространяется на деяния, содержащие те же признаки состава, но предусмотренные другой статьей КоАП РФ. Впоследствии данное решение было обжаловано в вышестоящий суд, и решением Верховного суда Республики Бурятия от 17.03.2016 № 2162/2016 было отменено и направлено на новое рассмотрение, по результатам которого виновное юридическое лицо понесло заслуженное наказание по всем трем частям ст. 5.27.1 КоАП РФ²⁵.

Часть 2 ст. 4.4 КоАП РФ может быть применена при невыплате заработной платы работникам в сроки, установленные трудовым договором. Это влечет за собой административную ответственность, предусмотренную ч. 1 ст. 5.27 и ст. 5.31 КоАП РФ, - в случае установления аналогичных сроков выплаты заработной платы в коллективном договоре или соглашении.

В правоприменительной деятельности также возникает вопрос, в случае совершения виновным лицом одного и того нарушения в отношении разных работников, следует ли выделять нарушение трудового законодательства в отношении каждого работника в отдельное производство? Приведем пример. Компания не организовала обязательное психиатрическое освидетельствование водителей, но допустила их к работе. Инспектор труда вынес девять постановлений о привлечении организации к ответственности по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, назначив по каждому штраф 110 тыс. руб. Мосгорсуд с таким подходом не

²⁵Решения Советского районного суда г. Улан-Удэ от 24.05.2016 №№ 12-251/2016, 12-252/2016 и 12-253/2016[Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

согласился. Он решил: независимо от количества работников, в отношении которых допущены нарушения, состав один. Все нарушения были обнаружены в рамках одной проверки и зафиксированы в одном акте. Постановления по делу об административном правонарушении инспектор труда также вынес в один день. Значит, и привлечь организацию к ответственности нужно однократно²⁶.

Привлеченные к ответственности лица не всегда могут понять, почему за выявленные в ходе одной проверки, допущенные при осуществлении одной деятельности и сходные по объекту нарушения нужно понести несколько наказаний. Поэтому все чаще предметом обсуждения в суде становится вопрос о повторном привлечении к административной ответственности за одно и то же деяние. Нередко жалобы мотивируются тем, что вмененная множественность правонарушений является искусственно созданной. Вместо нескольких постановлений о назначении административных наказаний должно быть вынесено одно, так как, по существу, совершено одно правонарушение, пусть и со сложным событием²⁷.

Достаточно актуальным является вопрос применения статьи 2.9 КоАП РФ, как основания прекращения производства по делу об административном правонарушении: «При малозначительности совершенного административного правонарушения судья, орган, должностное лицо, уполномоченные решить дело об административном правонарушении, могут освободить лицо, совершившее административное правонарушение, от административной ответственности и ограничиться устным замечанием». Законодатель не устанавливает конкретные условия прекращения производства по делу в связи с малозначительностью. Соответственно, в правоприменительной практике вопрос о квалификации деяния как малозначительного может разрешаться субъектами юрисдикции абсолютно противоположным образом. Приведем пример из судебной практики. Постановлением начальника отдела Главным государственным инспекто-

²⁶ Решение Московского городского суда от 20.04.2017 по делу № 7-4839/2017, 7-4840/2017, 7-4841/2017, 7-4842/2017, 7-4843/2017, 7-4844/2017, 7-4845/2017, 7-4846/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁷Щепалов С.В. Искусственная множественность административных правонарушений // Российская юстиция. 2017. № 5. С. 38.

ром труда (по правовым вопросам) администрация Маревского сельсовета признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и подвергнута административному наказанию в виде административного штрафа в размере 30 000 (тридцати тысяч) рублей. Нарушения выразились в не соблюдении требований о выплате заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда с учетом особенностей оплаты труда работников организаций, расположенных в районах, приравненных к районам Крайнего Севера; нарушение сроков выплаты заработной платы и не выплаты компенсации за задержку заработной платы.

Решением судьи Тындинского районного суда Амурской области от 06 августа 2015 года постановление начальника отдела главного Государственного инспектора труда государственной инспекции труда в Амурской области было изменено, производство по делу об административном правонарушении прекращено в связи с малозначительностью, юридическому лицу объявлено устное замечание. Признавая совершенное правонарушение малозначительным, судья Тындинского районного суда исходил из того, что задолженность по заработной плате перед работником была погашена 16 июля 2015 года, применение в данном случае меры административного наказания в виде административного штрафа в размере 30 000 рублей носит неоправданно карательный характер, не соответствующий тяжести правонарушения и степени вины лица, привлеченного к ответственности.

Начальник отдела главный Государственный инспектор труда (по правовым вопросам) обратился в Амурский областной суд с жалобой, в которой просит отменить решение судьи Тындинского районного суда Амурской области от 06 августа 2015 года.

Указывает, что правонарушения, связанные с грубым нарушением трудовых прав работника на труд, выплатой ее ниже МРОТ существенно затрагивает охраняемые законные интересы граждан, связанные с дискриминацией в сфере оплаты труда и принудительного труда, влекут нарушения конституционных прав работника данной организации.

Заместитель председателя Амурского областного суда, рассмотрев жалобу, не согласился с выводами Тындинского районного суда Амурской области и решение судьи отменил, дело возвратил на новое рассмотрение в Тындинский районный суд Амурской области, указав, что малозначительность деяния предполагает отсутствие каких-либо опасных угроз для личности, общества или государства при формальном наличии признаков состава административного правонарушения. Правонарушение признается малозначительным, если степень его общественной опасности мала или отсутствует.

Факт того, что администрация Маревского сельсовета впервые привлекается к административной ответственности, признала свою вину не могут служить основанием применения положений ст. 2.9 КоАП РФ, поскольку совершенное административное правонарушение посягает на общественные отношения в области осуществления трудовых прав граждан и не может быть признано малозначительным²⁸.

Таким образом, 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. 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), осуществляющий юрисдикцию по составам, предусмотренным частями 1, 3, 4 и 6 статьи 5.27, частями 1 - 4 статьи 5.27.1, статьями 5.28 - 5.34, частью 1 статьи 14.54, статьей 15.34 КоАП РФ.

При привлечении работодателей к административной ответственности за нарушение трудовых прав граждан, актуальным являются вопросы применения части 2 статьи 4.4. КоАП РФ о множественности административных правонарушений; исчисления срока давности при совершении административных пра-

²⁸Постановление Амурского областного суда от 11.12.2015 по делу № 4А-715/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

вонарушений за нарушение нормативных правовых актов, не относящихся к трудовому законодательству, но содержащих нормы трудового права, а также за нарушение норм, регламентирующих социальное партнерство; а также прекращения производства по делам об административных правонарушениях за нарушения трудового законодательства в связи с малозначительностью совершенного деяния.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Под административной ответственностью за нарушение трудового законодательства следует понимать, применение в установленном процессуальном порядке, уполномоченными на то органами и должностными лицами, административных наказаний к работодателям, а также иным лицам, совершившим административные правонарушения в сфере трудового законодательства. Составы административных правонарушений за нарушение трудового законодательства закреплены в главе 5 КоАП РФ и предусматривают ответственность за нарушение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда и нарушение соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов. Субъектами административных правонарушений в сфере труда являются должностные лица, юридические лица или лица, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Исследование особенностей административной ответственности за нарушение трудового законодательства, материалов судебной практики, позволило выявить некоторые существующие проблемы в рассматриваемой области, и предложить пути их решения:

1. 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. Поэтому представляется необходимым дополнить санкции ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ наказанием для работодателей – физических лиц.

2. Законодательство не предусматривает возможность привлекать работодателей (представителей нанимателя) – государственных служащих к административной ответственности предусмотренной статьей 5.27 КоАП РФ в случае нарушения прав гражданских служащих. Указанные субъекты могут быть привлечены к административной ответственности в качестве работодателей за нарушение трудовых прав граждан только в случаях применения к отношениям

связанным с государственной гражданской службой трудового законодательства (например, при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями), так как трудовое законодательство применяется к государственным служащим лишь в части, не урегулированной законодательством о государственной службе.

В целях устранения нарушения прав гражданских служащих необходимо считать гражданских служащих специальными субъектами административной ответственности, закрепить дисциплинарную ответственность государственных служащих за нарушение служебных (трудовых) прав и определить в КоАП РФ перечень административных правонарушений, за совершение которых гражданские служащие будут нести административную ответственность на общих основаниях.

3. Наиболее распространенным административным наказанием за нарушение трудового законодательства является административный штраф. При этом, размеры административных штрафов за нарушение трудового законодательства являются достаточно значительными для юридических лиц, но, на наш взгляд, недостаточно «карательными» для индивидуальных предпринимателей.

4. Часть 1 статьи 5.27 КоАП РФ является общей по отношению к другим составам статьи 5.27. Фактически, любое нарушение норм трудового законодательства может образовывать состав правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 (за исключением деяний, предусмотренных частями 3-6 статьи 5.27 КоАП РФ). Однако, наличие коллизионных норм трудового законодательства зачастую приводит к прекращению производства по делам об административных правонарушениях, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ ввиду отсутствия состава административного правонарушения.

5. Часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ не указывает конкретные виновные действия, выразившиеся в ненадлежащем оформлении трудового договора. В правоприменительной практике возникает вопрос: является ли отсутствие в трудовом договоре хотя бы одного из обязательных условий ненадлежащим оформлением трудового договора? Следует признать, отсутствие единства судебной

практики по этому вопросу. К сожалению, обычным явлением стали противоположные выводы и решения судов одного уровня по идентичным правовым казусам. Решением указанной проблемы может стать закрепление в ч. 4 статьи 5.27 КоАП РФ конкретных признаков деяния «ненадлежащего оформления трудового договора».

6. В статью 331 Трудового кодекса РФ предлагаем ввести соответственно новые части 3 и 4, в которых установить запрет на осуществление педагогической деятельности по гражданско-правовым договорам, поскольку высокие квалификационные требования, предъявляемые к педагогическим работникам, не распространяются на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, а в последнее время участились случаи, когда педагогических работников вузов вынуждают заключать гражданско-правовые договоры для уменьшения затрат на предоставление гарантий, установленных трудовым законодательством (включая затраты на предоставление отпусков, оплату временной нетрудоспособности и т.п.). Введение такого запрета прекратит данную порочную практику со стороны руководителей образовательных учреждений и исключит случаи допуска к педагогической работе лиц, не отвечающих квалификационным требованиям.

7. 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). Как свидетельствует анализ выявленных нарушений в сфере трудового законодательства, большинство нарушений, выявленных государственной инспекцией труда в Амурской области, были связаны с незнанием работодателями и должностными лицами организаций норм трудового права, а также ненадлежащим исполнением ими своих должностных обязанностей. Анализ надзорно-контрольной деятельности в этой сфере позволяет сделать вывод о соблюдении большинством проверенных работодателей норм трудового законодательства при наложении дисциплинарных взысканий.

8. В соответствии с ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ продолжительность срока давности

сти за нарушение трудового законодательства 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.

Приведенные в работе примеры судебной практики в очередной раз доказывают, что несовершенство действующего законодательства порождает злоупотребления должностными полномочиями со стороны контрольно-надзорных органов при осуществлении ими проверок соблюдения работодателями норм трудового законодательства, а также при привлечении работодателей и должностных лиц к административной ответственности за выявленные нарушения, которые могут быть как реальными, так и мнимыми. Все это в очередной раз доказывает необходимость устранения пробелов в законодательстве.

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) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 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) // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

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

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

5 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.

6 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.

II Специальная литература

7 Абалдуев, В.А. Порядок и сроки выплаты заработной платы как гарантия прав работников: необходимы новые законодательные решения / В.А. Абалдуев // Актуальные проблемы российского права. – 2018. – № 7. – С. 136 - 144.

8 Абалдуев, В.А. Судебная практика как ненормативный регулятор отношений в сфере труда: состояние и проблемы / В.А. Абалдуев // Право. Законодательство. Личность. – 2014. – № 2(19). – С. 123-124.

9 Агапов, А. Б. Постатейный комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях. Расширенный, с использованием материалов судебной практики / А. Б. Агапов. – М. : Статут, 2013. – 532 с.

10 Административное право России: курс лекций / под ред. Н.Ю. Хамановой. – М. : Проспект, 2012. – 385 с.

11 Амелин, Р.В. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (постатейный) / Р.В. Амелин, Е.А. Бевзюк, Ю.В. Волков. – М. : Проспект, 2014. – 712 с.

12 Байдина, О. Удержания из заработной платы: всегда ли прав работодатель? / О. Байдина // Трудовое право. – 2017. – № 8. – С. 11 - 23.

13 Бахрах, Д. Н. Административное право России / Д. Н. Бахрах. – М. : Норма, 2013. – 682 с.

14 Бондаренко, Э.Н. О фактическом допущении к работе как правообразующем юридическом факте / Э.Н. Бондаренко // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2. – С. 21 - 23.

15 Борисов, Б.А. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ / Б.А. Борисов. – М. : Юстицинформ, 2012. – 693 с.

16 Бубнова, М. Ответственность работодателя за «зарплатное рабство» / М. Бубнова // Административное право. – 2017. – № 2. – С. 89 - 94.

17 Вишнепольская, И. Меняем должностную инструкцию: споры работников и работодателей / И. Вишнепольская // Трудовое право. – 2017. – № 8. – С. 77 - 86.

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

19 Еремина, С.Н. Спорные вопросы формирования правового статуса руководителя: трудовое или гражданское законодательство? / С.Н. Еремина //

Юрист. – 2011. – № 17. – С. 30-38.

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

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 / С.А. Карпачева // Прокурор. – 2016. – № 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 Колобова, С.В. Ответственность за нарушение трудового законодательства по ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях: некоторые вопросы несовершенства правовых норм / С.В. Колобова // Современное право. – 2017. – №5. – С. 64 - 70.

27 Колоколов, Н. А. Настольная книга мирового судьи: рассмотрение дел об административных правонарушениях: научно-практическое пособие / Н. А. Колоколов. – М.: Юрист, 2013. – 569 с.

28 Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / под общ. ред. Е. Н. Сидоренко – М.: Проспект, 2014. – 622

с.

29 Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / под ред. Ю. М. Козлова – М.: Юристъ, 2013. – 566 с.

30 Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях (постатейный) / под ред. Н. Г. Салищевой. – М.: Проспект, 2012. – 648 с.

31 Креницын, А. Особенности применения положений части 2 статьи 4.4 КоАП РФ при рассмотрении дел об административных правонарушениях в сфере трудового законодательства / А. Креницын // Трудовое право. – 2016. – № 9. – С. 5 - 18.

32 Максимов, И. В. Административные наказания / И. В. Максимов. - М.: Норма, 2011. - 468 с.

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

34 Палькина, Т. Негативные последствия для работодателей в случае заключения с работником гражданско-правового договора вместо трудового / Т. Палькина // Трудовое право. – 2018. – № 3. – С. 57 - 66.

35 Попов, Л. Л. Административное право России: учебник / Л.Л. Попов, Ю.И. Мигачев, С.В. Тихомиров; отв. ред. Л. Л. Попов. – М. : Проспект, 2013. – 752 с.

36 Постатейный комментарий к Кодексу РФ об административных правонарушениях / под ред. Э. Г. Липатова, С.Е. Чаннова. - М. : ГроссМедиа, РОС-БУХ, 2014. - 916 с.

37 Пресняков, М. Порядок и сроки выплаты заработной платы: проблемы правоприменительной практики / М. Пресняков // Трудовое право. – 2017. – № 6. – С. 31 - 56.

38 Росинский, Б. В. Административная ответственность: курс лекций / Б. В. Росинский. – М. : Норма, 2013. – 596 с.

39 Сапфилова, А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография / А.А. Сапфилова. – М.: Проспект, 2016. – 144 с.

40 Тимошенко, И. В. Административная ответственность. Учебное пособие / И. В. Тимошенко. – М. : МарТ, 2012. – 296 с.

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

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

43 Фиськова, И.В. Защита прокурором прав граждан на оплату труда / И.В. Фиськова // Законность. – 2017. – № 9. – С. 27 - 29.

44 Щепалов, С.В. Искусственная множественность административных правонарушений / С.В. Щепалов // Российская юстиция. – 2017. – № 5. – С. 37 - 41.

III Правоприменительная практика

45 Постановление Пленума ВАС РФ от 27.01.2003 г. № 2 (в ред. Постановления Пленума ВАС РФ от 10.11.2011 №71) «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Вестник ВАС РФ. – 2003. – №3. – С. 18-22; 2012. – № 1. – С. 29-30.

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

47 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 г. № 5 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2013 № 40) «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2005. – № 6. – С. 12-16.; 2014. – № 2. – С. 37-38.

48 Решение Московского городского суда от 20.04.2017 г. по делу № 7-4839/2017, 7-4840/2017, 7-4841/2017, 7-4842/2017, 7-4843/2017, 7-4844/2017, 7-4845/2017, 7-4846/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

49 Постановление Амурского областного суда от 13.04.2017 г. по делу № 4А-174/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

50 Решение Амурского областного суда от 03.03.2017 г. № 7-78/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

51 Решение Амурского областного суда от 28.02.2017 г. по делу № 7-79/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

52 Решение Чапаевского городского суда Самарской области от 18.01.2017 г. по делу № 21-9. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

53 Решение Пензенского областного суда № 7-442/2016 от 10 ноября 2016 г. по делу № 7-442/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

54 Решения Советского районного суда г. Улан-Удэ от 24.05.2016 г. № № 12-251/2016, 12-252/2016 и 12-253/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

55 Постановление Амурского областного суда от 11.12.2015 г. по делу № 4А-715/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Отчет о работе государственной инспекции труда в Амурской области за период с 01.01.2018 г. по 30.11. 2018 г.

Таблица А.1 - Отчет о работе государственной инспекции труда в Амурской области за период с 01.01.2018 г. по 30.11. 2018 г.

Наименование показателей	Количество
РАЗДЕЛ 1. СВЕДЕНИЯ О ПРОВЕРКАХ	
Общее количество проверок, всего	912,00
Общее количество проверок, по итогам проведения которых выявлены правонарушения (из пункта 1):	590,00
Общее количество выявленных нарушений	1569,00
Количество работников, которым по требованию госинспекторов труда выплачена задержанная заработная плата	4915,00
Общая сумма произведенных по требованиям госинспекторов труда выплат задержанной заработной платы (тыс.руб)	255793,00
РАЗДЕЛ 2. НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ	
Количество полученных от работодателей извещений о происшедших несчастных случаях	88,00
Проведено расследований несчастных случаев, всего:	92,00
Из общего количества расследованных несчастных случаев квалифицировано как «не связанные с производством», всего	34,00
Количество пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, чел.	63,00
РАЗДЕЛ 3. АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРОИЗВОДСТВО	
Общее количество вынесенных должностными лицами госинспекции труда постановлений о назначении административного наказания в виде штрафа и (или) протоколов, всего	836,00

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Продолжение таблицы А.1

в том числе:	
- на должностных лиц	431,00
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	68,00
- на юридических лиц	337,00
Общая сумма наложенных административных штрафов (тыс. руб.), всего	15391
Общая сумма уплаченных (взысканных) административных штрафов (тыс. руб.), всего	18180,27
РАЗДЕЛ 4. ПРИНЯТЫЕ МЕРЫ	
Общее количество выданных предписаний, в том числе:	493,00
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	105,00
РАЗДЕЛ 5. ОБРАЩЕНИЯ ГРАЖДАН	
Поступило обращений граждан, всего	6288,00
По результатам рассмотрения обращения назначено административное наказание в виде штрафа	382,00
РАЗДЕЛ 6. ИНФОРМИРОВАНИЕ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ	
Общее количество консультаций, всего	5336,00
Принято на личном приеме граждан, всего	4059,00