

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра документоведения, истории и правового обеспечения

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ
Заведующий кафедрой ДПО
_____ М.Б. Ларионова
«__» _____ 20__ г.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Административное право

Идентификационный код ВКР: 504

Исполнитель:
студент группы Пу-413 С АП

А.В. Грязных

Руководитель:
доцент кафедры ДПО,
канд. юрид. наук

М.В. Ожиганова

Нормоконтролер:
доцент кафедры ДПО,
канд. ист. наук

С.Л. Разинков

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОХРАНЫ ТРУДА И ЕЕ ПРАВОВОГО РЕЖИМА	8
1.1. Охрана труда: понятие, сущность, цели и задачи	8
1.2. Правовой режим охраны труда в России.....	12
2. ИНСТИТУТ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА	26
2.1. Основания административной ответственности за нарушение требований охраны труда.....	26
2.2. Анализ правоприменительной практики по привлечению к административной ответственности за нарушение требований охраны труда.....	52
3. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	81
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	85

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы. В сфере трудовых и связанных с ними отношений во все исторические периоды развития производства важнейшая роль отводится вопросам охраны труда, поскольку без соблюдения требований по охране труда невозможно эффективное и бесперебойное функционирование предприятия, обеспечение стабильности кадров и т.д.

Согласно оценкам Международной организации труда (МОТ), порядка 2,3 млн. мужчин и женщин ежегодно погибают в результате несчастных случаев на рабочем месте или связанных с работой заболеваний – в пересчете на 1 календарный день это получается в среднем 6 тыс. чел. Эта колоссальная цифра говорит о том, что требования в области охраны труда соблюдаются не всегда и не во всех компаниях. Каждый год в мире регистрируется примерно 340 млн. несчастных случаев на производстве и 160 млн. официально признанных жертв профессиональных заболеваний. Тревожным фактом является то, что согласно регистрируемым данным Международной организации труда количество несчастных случаев на производстве и ухудшения состояния здоровья у работников вследствие негативного действия производственных факторов не только не сокращается, а растет¹.

В Российской Федерации ситуация с охраной и безопасностью труда также считается сложной. По данным МОТ и Правительства РФ, в нашей стране ежегодно порядка 190 тыс. чел. гибнут вследствие работы в опасных условиях, из них 15 тыс. чел. в результате несчастных случаев на рабочем месте. Кроме того, еще порядка 180 тыс. чел. ежегодно досрочно вынуждены покидать работу и выходить на пенсию вследствие несчастных случаев на

¹ Мировая статистика. Тяжкое бремя плохих условий труда [Электронный ресурс] // Официальный сайт Международной организации труда. URL: www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249276/lang--ru/index.htm (дата обращения: 01.12.2017).

производстве и профзаболеваний¹. Это свидетельствует о том, что состояние охраны труда в России, как и в мире в целом, является проблемным.

Одним из правовых средств борьбы государства за соблюдение предприятиями и организациями, а также предпринимателями без образования юридического лица и должностными лицами установленных требований в области охраны труда является институт административной ответственности.

Институт административной ответственности способен оказывать действенное влияние на общественные отношения в сфере охраны труда. Однако для этого ключевые составляющие данного института (административное правонарушение, административное наказание и др.) должны быть эффективно законодательно урегулированы с учетом современной ситуации в экономике государства.

Актуальность исследования особенностей административной ответственности за нарушение требований в сфере охраны труда в Российской Федерации определяется тем, что в настоящее время действенный механизм этого вида ответственности в нашей стране еще не сформирован. С одной стороны, нормы административного права, касающиеся регулирования ответственности за нарушение требований в сфере охраны труда, находятся в развитии, регулярно дорабатываются, что обусловлено динамично меняющимися условиями хозяйствования и экономической ситуацией в стране. С другой стороны, практика применения должностными лицами и судами норм об административной ответственности за нарушения в сфере охраны труда не всегда соответствует тенденциям развития законодательства. Все сказанное определяет актуальность темы выпускной квалификационной работы.

¹ Безопасные условия труда – одно из основных прав человека и неотъемлемая часть понятия «достойный труд» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kiout.ru/info/publish/6458> (дата обращения: 02.12.2016)

Объектом исследования в работе является институт административной ответственности за нарушение требований законодательства об охране труда.

Предмет исследования – позиции специалистов в учебной и научной литературе, законодательные нормы, правоприменительная судебная практика в области административной ответственности за нарушение требований законодательства об охране труда.

Цель выпускной квалификационной работы – изучить особенности современного правового регулирования административной ответственности за нарушение требований законодательства об охране труда и его применения в практике работы мировых судов РФ.

Задачи работы:

- 1) изучить понятие, сущность, цели и задачи охраны труда;
- 2) охарактеризовать правовой режим охраны труда в России;
- 3) рассмотреть институт административной ответственности за нарушение требований охраны труда в Российской Федерации и основания привлечения к ответственности;
- 4) проанализировать особенности правоприменительной практики по привлечению к административной ответственности за нарушение требований об охране труда;
- 5) сделать выводы о направлениях совершенствования института административной

Теоретической основой исследования послужили, прежде всего, работы отечественных исследователей, занимающихся изучением проблем охраны труда на предприятиях (Л.А. Артемова, А.В. Пронюк, В.Чиркова и др.), а также российских правоведов, исследующих различные аспекты административной ответственности за нарушение требований в сфере охраны труда (А.П. Алехин, Р.В. Амелин, Д.Н. Бахрах, Е.А. Бевзюк, К.Н. Васкевич, Ю.Н. Вахрушева, Ю.В. Волков, Н.И. Воробьев,

А.Н. Жеребцов, А.А. Кармолицкий, О. В. Кленкина, Ю.М. Козлов, О.В. Корнеева, Б. В. Россинский, Б.А. Старостин, Е. С. Хорьякова и др.)

Методологической основой работы стали общенаучные методы исследования, такие как анализ, синтез, системный подход и пр., а также частнонаучные методы (сравнительно-типологический, формально-логический, комплексный анализ и пр.).

Нормативно-правовой основой работы являются положения Трудового кодекса РФ, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях¹, Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»², Федерального закона «О специальной оценке условий труда»³, иные нормативно-правовые акты Президента РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Правительства России, специализированных федеральных органов власти в сфере надзора за охраной труда.

Структура работы включает в себя введение, три главы, заключение и список использованных источников.

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 02.06.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст.1.

² Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

³ О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52. Ст. 6991.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОХРАНЫ ТРУДА И ЕЕ ПРАВОВОГО РЕЖИМА

1.1. Охрана труда: понятие, сущность, цели и задачи

Следует рассмотреть, что включается в понятие «охрана труда» в современной науке и практике. В общем понимании рассматривается как система законодательных актов, социально-экономических, организационно-технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособность человека в процессе труда¹.

В законодательстве охрана труда характеризуется как «система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия». Такое законодательное определение понятия закреплено в ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации² (далее – ТК РФ). Указанные в законе мероприятия, связанные с охраной труда, имеют своей целью создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности»³.

Закрепленное ТК РФ понятие охраны труда позволяет судить о ней как о многоуровневой системе мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий трудовой деятельности, осуществляемых государственными

¹ Пронюк А.В. Охрана труда в отрасли и гражданская оборона [Электронный ресурс]. URL: <http://dmitry.ch/lectures/s9/ot-07-10-22---07-12-17.pdf> (дата обращения: 02.12.2016)

² Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

³ Артемова Л.А. Охрана труда и стрессы на рабочем месте // Сибирский торгово-экономический журнал. 2009. № 8. С. 29.

органами, органами местного самоуправления, профсоюзами, работодателями, их объединениями и самими работниками.

Охрана труда в организации подразумевает под собой «обеспечение работникам предприятия защиты их трудовых прав, безопасных условий труда и принятие мер по сохранению их здоровья и жизни в процессе трудовой деятельности в соответствии с требованиями законов и иных нормативных правовых актов об охране труда»¹.

Охраны труда подразумевает ее анализ в нескольких ключевых различных аспектах: техническом, медицинском, экономическом, социальном, а также правовом.

С правовой точки зрения, охрана труда является важным институтом трудового права и представляет собой систему правовых норм, непосредственно направленных на создание условий труда, которые обеспечивают сохранение в процессе труда жизни и здоровья работников. Эти нормы являются обязательными для выполнения всеми субъектами трудовых отношений.

В этих нормах конкретизируется закрепленное в ст. 37 Конституции РФ и в ст. 2 Трудового кодекса РФ право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Будучи правовым институтом, охрана труда подразумевает под собой различные нормы, которые устанавливают обязанности и права работодателей и работников в сфере гигиены и безопасности труда, а также конкретизируют их с помощью инструкций и правил по охране труда; в специальные нормы, определяющие компенсации для лиц, которые работают во вредных, тяжелых либо опасных условиях труда; нормы об охране труда лиц несовершеннолетнего возраста, женщин, лиц со сниженной

¹ Методические рекомендации для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов. М.: Международное объединение профсоюзных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ», 2014. С. 6.

трудоспособностью; а также нормы, которые регулируют организацию непосредственно работы по охране труда на предприятия, и правила учета и расследования несчастных случаев, происходящих на производстве.

Охрана труда в обществе имеет экономическое, социальное и правовое значение. Экономическое значение охраны труда заключается в обеспечении роста производительности труда сотрудников, а в масштабе всего государства – в обеспечении роста экономики, расширении и повышении эффективности производства, сокращении затрат на ликвидацию последствий нарушений в области охраны труда. Социальное значение охраны труда заключается в том, что она позволяет укреплять и сберегать здоровье персонала от опасных и вредных факторов производства. Наконец, правовое значение охраны труда заключается в нормативно-правовом регулировании работ исходя из тяжести условий труда, способностей конкретных работников, их физиологических особенностей и возможностей и пр.

Основные задачи охраны труда на предприятиях состоят в сведении к минимуму вероятности заболеваний или поражений работающего с одновременным обеспечением комфорта при максимальной производительности труда. Для этого в компании должна быть создана система управления охраной труда, цель которой состоит в предупреждении производственного травматизма и профессиональных заболеваний сотрудников, а также обеспечение допустимых или оптимальных условий труда. Достижение этой цели обеспечивается за счет реализации системы мероприятий в области охраны труда, а именно:

- за счет обеспечения безопасности процессов производства;
- нормализации психофизиологических и санитарно-гигиенических условий труда;
- создания системы санитарно-бытового, медицинского и профилактического обслуживания персонала;

- проведения инструктажей и обучения для работников по вопросам безопасности и охраны труда;
- создания на предприятии оптимальных условий отдыха и труда работников.

Пренебрежение нормами охраны труда, отсутствие на предприятии системы управления охраной труда чревато высокими рисками производственного травматизма. В результате нарушений норм по охране труда у сотрудников предприятия могут возникать различного рода производственные травмы – повреждения тканей организма и нарушение его функций при несчастных случаях, т.е. при воздействии на работающих опасных производственных факторов. Наиболее частые виды травм, встречающихся в организациях в связи с нарушением норм по охране труда, следующие: психологические (испуг, стресс, нервное расстройство), механические (ушибы, порезы, вывихи), химические (химический ожог), термические (обморожение, ожог), электрические (металлизация кожи, ожог, электроудар). Травмы на производстве опасны тем, что могут повлечь за собой временную или постоянную потерю трудоспособности. При этом лицо, пострадавшее на производстве, рискует утратить как профессиональную, так и общую трудоспособность. Неблагоприятные условия труда также могут вызвать профессиональные заболевания, которые возникают под воздействием ВПФ (профессиональных вредностей). Они могут вызвать постоянную, временную либо длительную утрату трудоспособности и даже инвалидность. Все сказанное подтверждает актуальность и необходимость уделяния повышенного внимания вопросам охраны труда в организациях и на предприятиях.

1.2. Правовой режим охраны труда в России

Правовой режим охраны труда в России отличается тем, что в нем сочетаются между собой централизованные нормы законодательства в сфере труда, устанавливающий минимальный объем норм права в части охраны труда, с нормы договорного регулирования, которые повышают и конкретизируют закрепленный на федеральном уровне минимум путем разработки и заключения коллективных договоров, соглашений, конкретных трудовых контрактов и договоров.

В целом в России правовой режим охраны труда включает в себя нормы таких нормативно-правовых актов, как Трудовой кодекс РФ, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях¹, Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»², Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»³, прочие нормативно-правовые акты, издаваемые Президентом, Министерством труда и социальной защиты РФ, Правительством России, специализированными федеральными органами в сфере надзора за охраной труда.

Важнейшую роль в регулировании вопросов охраны труда играет Трудовой кодекс РФ, принятый в 2002 г. С принятием ТК РФ в России были унифицированы основные понятия в сфере охраны труда, что стало основополагающим условием для единообразного и правильного их применения работниками, работодателями, а также судами, органами государственной власти и управления и пр., а также условием для выработки

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 02.06.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 1.

² Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

³ О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52. Ст. 6991.

и единообразия применения утвержденных государством нормативных требований в области охраны труда.

Для целей унификации понимания терминов законодательства об охране труда в ст. 209 ТК РФ разъяснены следующие основные понятия (за исключением охраны труда, законодательная трактовка которой была раскрыта выше).

Прежде всего, это понятие «условия труда». Под ним в ТК РФ понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Следует отметить, что понятие условий труда не детализовано в ТК РФ, поэтому на практике возникают разночтения, что именно следует относить к условиям труда.

Обобщая разные подходы, можно констатировать, что условия труда определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами и продуктами труда, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, создающими определенный микроклимат. Таким образом, исходя из характера выполняемых работ, условия труда являются специфичными как для каждого производства, цеха и участка, так и для каждого рабочего места. Дополняя законодательное определение термина, можно отметить, что понятие «условия труда» в широком смысле подразумевает под собой сложное объективное общественное явление, формирующееся в процессе труда под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, на его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, на эффективность труда и другие экономические результаты производства, на уровень жизни и всестороннее развитие человека как главной производительной силы общества.

Факторы, формирующие условия труда, можно разделить на следующие группы: санитарно-гигиенические; психофизиологические; эстетические; социально-психологические; организационно-экономические. Перечисленные группы факторов условий труда составляют основу производственной обстановки и должны учитываться при формировании на предприятии системы охраны труда.

Обязательному анализу в рамках такой работы должны подвергаться вредные и опасные производственные факторы, влияющие на условия труда. ТК РФ определяет вредный производственный фактор как производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию; а опасный производственный фактор – как производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме¹.

Детализируя законодательное определение, можно отметить, что к опасным производственным факторам относят, например: электрический ток определенной силы; раскаленные предметы; возможность падения с высоты самого работающего либо различных деталей и предметов; оборудование, работающее под давлением выше атмосферного, и т.д. В свою очередь к вредным производственным факторам относятся: неблагоприятные метеорологические условия; запыленность и загазованность воздушной среды; воздействие шума, инфра- и ультразвука, вибрации; наличие электромагнитных полей, лазерного и ионизирующих излучений и др.

Опасные и вредные производственные факторы нередко фигурируют в качестве оснований исков, которые выдвигают работники в отношении своих работодателей, когда их здоровью в процессе трудовой деятельности был причинен серьезный вред.

Важным понятием ТК РФ является понятие «безопасные условия труда». Под ним понимают условия труда, при которых воздействие на

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. С этими положениями коррелируют нормы ст. 212 ТК РФ, где указывается, что одной из основных обязанностей работодателя является обеспечение своим работникам безопасных условий труда на рабочих местах. Это означает, что работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В настоящее время условия труда могут быть признаны безопасными только после проведения процедуры, предусмотренной Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Согласно нему с 2014 года все работодатели обязаны проводить специальную оценку условий труда рабочих мест, которая введена взамен аттестации рабочих мест, в целях определения на них вредных и опасных факторов, воздействующих на работников. Как указывает Т.Нечаева, «под специальной оценкой условий труда рабочих мест (спецоценка) понимается единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По итогам проведения спецоценки для разных категорий работников устанавливаются классы и подклассы условий труда. Результаты специальной оценки условий труда применяются, в частности, для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, а также для установления дополнительных тарифов страховых взносов в ПФР, расчета надбавок (скидок) к тарифу взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на

производстве и профзаболеваний и обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда (ст. 7 Закона № 426-ФЗ)»¹.

Помимо понятийного аппарата охраны труда и его легальной трактовки Трудовой кодекс РФ вобрал в себя конкретные нормы, решающие ключевые вопросы, связанные с организацией и правовым регулированием охраны труда, и прежде всего нормы о праве работника на охрану труда (ст. 219 ТК РФ) и гарантиях этого права (ст. 220 ТК РФ).

Право на охрану труда работник реализует в процессе трудовой деятельности. Содержание права на охрану труда в Российской Федерации включает в себя целый комплекс прав работника².

Среди перечисленных в ТК РФ прав работника в сфере охраны труда одним из важнейших является право каждого работника на обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, прохождения инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда за счет средств работодателя. Законодательством предусмотрено, что рабочие, не прошедшие в установленном порядке данные виды обучения, могут быть отстранены от работы³.

В соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний» обучение работников по охране труда является одной из эффективных предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. По этой

¹ Нечаева Т. Спецоценка условий труда. Правила и последствия // Юрист. 2016. № 15. С. 13.

² Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

³ Кашина С.Г., Шарафутдинов Д.К. Анализ нормативно-правового обеспечения обучения по охране труда // Известия КГАСА. 2004. № 1. С. 95.

причине законом определены источники финансирования обучения по охране труда. Ими являются страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, образующие Фонд социального страхования Российской Федерации. Причем, страховые взносы уплачиваются исходя из страхового тарифа, с учетом скидки или надбавки, устанавливаемых с учетом состояния охраны труда, расходов на обеспечение по страхованию .

Логичным продолжением важнейших прав работника в сфере охраны труда, закрепленных в ТК РФ, является регламентация в кодексе способов защиты права работника на охрану труда (ст. 352 ТК РФ). Также ТК РФ содержит правовые нормы, определяющие:

- обязанности работодателя в сфере охраны труда и обеспечения безопасных условий труда и ключевые направления деятельности его при осуществлении данных обязанностей (ст. 212 ТК РФ);
- порядок осуществления государственного контроля и надзора, а также общественного контроля за соблюдением установленных государством нормативных требований в области охраны труда; перечень органов, призванных осуществлять подобный контроль и надзор (ст. ст. 353 и 370 ТК РФ);
- объем ответственности в случаях нарушения установленных государством норм и требований в сфере охраны труда (ст. 419 ТК РФ) и ряд иных норм.

Закрепленные в ТК РФ обязанности предприятий-работодателей в сфере обеспечения безопасных условий труда, как правило, корреспондируют с определенными, отвечающими им правами самих работников. Иными словами, нет обязанности одной стороны, без соответствующих прав другой стороны, и наоборот. Как указывают исследователи, «многие работодатели, особенно частные предприниматели, занятые в сфере малого бизнеса, не учитывают требования закона. В результате, когда происходит несчастный

случай, они сталкиваются с необходимостью платить штрафы, порой во много раз превышающие возможные затраты на мероприятия по охране труда»¹.

В соответствии с ч. 1 ст. 212 ТК РФ обязанности, связанные с охраной труда и обеспечением безопасных условий труда на предприятии возлагаются на представителей компании как работодателя. Работодатель призван обеспечить безопасность своих сотрудников в процессе эксплуатации оборудования, зданий либо сооружений, осуществлении технологических процессов, а кроме того в ходе применения в процессе производства сырья, инструментов и материалов. Если действия работодателя, который не обеспечил безопасные условия труда, привели к несчастному случаю на производстве, такие действия признаются противоправными и в соответствии со ст. 67 Основ законодательства об охране здоровья граждан на работодателя возлагается обязанность возместить медицинскому учреждению стоимость медицинских услуг, оказанных работнику в связи с полученной на производстве травмой².

На лиц, являющихся представителями работодателя, возложены обязанности по обеспечению применения работниками предприятия необходимыми средств коллективной и индивидуальной защиты от воздействий опасных и вредных факторов производства. Все такие используемые средства защиты, как отечественного, так и зарубежного производства, обязательно подлежат сертификации. В ходе приобретения таких средств защиты компания-работодатель обязана проверить, имеют ли они необходимые знаки соответствия, а также изучить сопроводительные документы, которые должны подтверждать, что эта продукция

¹ Чиркова В. Забота и работнике – обязанность работодателя // Бизнес-адвокат. 2005. № 3. С. 23.

² Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 15.08.2006 по делу № А82-8393/2005-38 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8459314> (дата обращения: 10.01.2017).

соответствующим образом сертифицирована. В соответствии с законодательством, покупка и предоставление сотрудникам компании средств индивидуальной защиты, которые не имеют требуемого сертификата соответствия, не допускается.

На работодателе также лежи обязанность по обеспечению за счет собственных средств работников специальной обувью, одеждой и иными средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими и смывающими средствами согласно утвержденным нормами. Таким образом, должны обеспечиваться все сотрудники, которые заняты на работах, связанных с опасными или вредными условиями труда, а также работах, которые выполняются в особых температурных условиях либо связаны с загрязнением. Если работодатель не выполняет эту обязанность, у работников возникают основания для легального прекращения работы при сохранении их среднего заработка.

Работодатель обязан обеспечить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам ведения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требованиям охраны труда. Работник может отказаться от выполнения трудовых обязанностей до выполнения работодателем требований законодательства по его обучению по охране труда. Работодатель обязан не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Невыполнение данной обязанности может стать основанием для привлечения представителей работодателя к установленным законодательством мерам ответственности.

Работодатель обязан обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Невыполнение данной обязанности также может стать поводом для

привлечения представителей работодателя к установленной законодательством ответственности.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ закрепляет не только систему прав работников в области охраны труда, но и целый комплекс обязанностей, возложенных на работодателей. Многие из этих норм являются нормами прямого действия.

Но важно, что наряду с нормами прямого действия Трудовой кодекс Российской Федерации включает значительное число нормативных положений (ст. ст. 211, 213, 217, 218, 221, 222 и др.), предполагающих принятие подзаконных нормативных правовых актов по охране труда. В частности, в настоящее время действует целый ряд отраслевых и межотраслевых правил в сфере охраны труда и регулирования вопросов техники безопасности и производственной гигиены труда, многие из которых в целях унификации требований по охране труда взяты в стандарты, и разработана федеральная и отраслевая система стандартов безопасности труда.

Среди отраслевых подзаконных нормативных актов в сфере охраны труда, например, можно назвать, Отраслевые правила по охране труда в хозяйстве грузовой и коммерческой работы на федеральном железнодорожном транспорте (ПОТ РО-13153-ЦМ-933-03), Отраслевые правила по охране труда на базах твердого топлива железных дорог (ПОТ РО-13153-ЦТ-926-02), Правила по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и коммерческих операциях в сфере грузовых перевозок, Правила по охране труда при выполнении перегрузочных работ в речных портах (ПОТ РО-00030171-99), Правила по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями и др.

Среди межотраслевых подзаконных актов в сфере охраны труда можно выделить Межотраслевые правила по охране труда на автомобильном транспорте (ПОТ РМ-027-2003), Межотраслевые правила по охране труда

при эксплуатации промышленного транспорта (конвейерный, трубопроводный и другие транспортные средства непрерывного действия), Межотраслевые правила по охране труда в литейном производстве (ПОТ Р М-002-97), Межотраслевые правила по охране труда при газоплазменной обработке материалов (ПОТ Р М-023-2002), Межотраслевые правила по охране труда при производстве ацетилена, кислорода, процессе напыления и газопламенной обработке металлов (ПОТ Р М-019-2002) и другие.

В регулировании вопросов охраны труда значительную роль играет принятый несколько лет назад Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда». Важность этого закона состоит в том, что он определяет правовое содержание понятий «вредные и (или) опасные факторы производственной среды» и «вредные и (или) опасные факторы трудового процесса» (ст.13). Например, к вредным и (или) опасным факторам производственной среды в соответствии с законом отнесены:

1) физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

2) химические факторы - химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины,

гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

3) биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

В свою очередь факторы трудового процесса раскрываются через понятия тяжести и напряженности трудового процесса. Тяжесть трудового процесса представляет собой показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника, а напряженность трудового процесса – систему показателей сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Тяжесть трудового процесса характеризуется физической динамической нагрузкой, длиной пути перемещения груза, мышечным усилием, массой перемещаемых грузов, углом наклона корпуса тела работника и количеством наклонов за рабочий день (смену), временем удержания груза, количеством стереотипных рабочих движений. При определении напряженности трудового процесса учитываются такие показатели, как длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, количество производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса, продолжительность выполнения единичной операции, количество элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции. К безопасным условиям труда относят оптимальные условия труда. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Помимо рассмотренных выше законных и подзаконных нормативных правовых актов важную роль в правовом режиме охраны труда в Российской Федерации играет система стандартов безопасности труда (ССБТ).

Система стандартов безопасности труда представляет собой комплекс взаимосвязанных нормативных документов, направленных на обеспечение и улучшение условий труда работающих в различных отраслях экономики.

Система стандартов безопасности труда включает в себя организационно-методические стандарты, устанавливающие требования к организации работ по обеспечению безопасности, и организационно-методические основы стандартизации в области безопасности труда, а также стандарты на требования и нормы по видам опасных и вредных производственных факторов, на требования безопасности к производственному оборудованию, к производственным процессам, на требования к средствам защиты работающих, на требования безопасности к зданиям и сооружениям.

Задачами системы стандартов безопасности труда, в частности, являются:

- стандартизация требований безопасности труда;
- включение требований безопасности труда в стандарты и технические условия на конкретные объекты.

Система стандартов безопасности труда была создана в 1972 г., и с этого времени она непрерывно развивается и совершенствуется в соответствии с возрастающими требованиями к охране труда. В 2007 г. для укрепления ее современного правового регулирования был введен в действие ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования¹.

Система стандартов безопасности труда включает в себя сегодня около четырехсот государственных стандартов. Нормы и требования, установленные в системе стандартов безопасности труда, включены в 76 тыс.

¹ ГОСТ 12.0.230-2007. Системы управления охраной труда. Общие требования. М.: Стандартинформ, 2013.

стандартов и технических условий на конкретные виды выпускаемой продукции, в частности на оборудование, материалы и т.д. В системе стандартов безопасности труда РФ установлен единый порядок их разработки, рассмотрения, согласования, утверждения, издания, планового введения в действие; установлена система контроля и надзора за внедрением и соблюдением. Нормы и требования системы стандартов безопасности труда в обязательном порядке включаются во все виды документации – конструкторской, технологической, проектной, а также в инструкции по охране труда и другие документы.

Таким образом, можно говорить о том, что в настоящее время в Российской Федерации создан развитый правовой режим охраны труда на предприятиях. О его развитости свидетельствует, в частности,

- эффективное разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений;
- существование и развитие института оценки условий труда и института государственной экспертизы условий труда;
- закрепление в федеральном законодательстве прав работников на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда (ст.21);
- установление обязанности работодателей исполнять требования законодательства об охране труда и о специальной оценке условий труда (ст.22);
- функционирование таких правовых институтов трудового права, как сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117) и т.п., которые также служат целям охраны труда.

Отечественный правовой режим охраны труда состоит из норм, которые создают правовую основу для проведения мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Нормы данного института реализуются работодателями, органами Фонда социального страхования РФ под контролем полномочных государственных органов, органов местного самоуправления, полномочных представителей работников, а также при осуществлении работниками самозащиты своих прав в сфере охраны труда, в том числе и права на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В соответствии со ст. 11 ТК РФ, государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

2. ИНСТИТУТ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

2.1. Основания административной ответственности за нарушение требований охраны труда

Одной из основных мер воздействия на лиц, допускающих нарушения требований в сфере охраны труда, является административная ответственность. По своей сути административная ответственность представляет собой разновидность более широкой – юридической ответственности. В то же время она является видом административно-правового принуждения.

На сегодняшний день существует множество трактовок понятия административной ответственности. Одни исследователи определяют ее как особый вид юридической ответственности, которая находит свое выражение в применении должностным лицом либо органом управления административного наказания к лицу, которое совершило административное правонарушение¹. Такой подход можно считать традиционным для российской правовой системы. Его придерживаются многие авторы. Так, к примеру, Б.В.Россинский, указывает, что «административная ответственность является видом юридической ответственности, выражающейся в назначении должностным лицом либо органом, который наделен соответствующими полномочиями, административного наказания применительно к лицу, которое совершило административное правонарушение².

¹ Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. М.: Норма, 2016. С. 270.

² Россинский Б.В. Административная ответственность. М.: АСТ, 2014. С. 11.

Однако можно привести и более широкие трактовки административной ответственности. Среди них наиболее полной, как представляется, можно считать следующее определение: административная ответственность – это «реализация предусмотренных административным правом санкций, осуществляемая посредством применения уполномоченными субъектами государственного управления различных видов административных наказаний в отношении правонарушителей (физических и юридических лиц)»¹.

Как уже отмечалось, административная ответственность выступает как один из видов юридической ответственности. В связи с этим целый ряд признаков, единых для различных видов юридической ответственности, характеризуют в том числе и административную ответственность.

Прежде всего, в основе административной ответственности лежит государственное принуждение, а реализация властных полномочий по привлечению к административной ответственности осуществляется через те ли иные уполномоченные органы государственной власти либо соответствующие органы местного самоуправления.

Как любая юридическая ответственность, административная ответственность основывается на правовом принуждении, т.е. ее основанием служат действующие нормы права, и она должна подчиняться единым принципам справедливости и законности. Правовой характер административной ответственности предопределяет, что ее меры должны применяться к лицам, допустившим административное правонарушение, в опоре на регламентированные правом пределы и объем ответственности, нормативно определенные основания, в строгом соответствии с содержанием процессуальных форм, предусмотренных для конкретных административных наказаний. Нормы, которые регулируют элементы административной

¹ Андреева Л.А. Рейдерство (уголовный и административно-правовой аспекты) // Казанская наука: сборник статей. 2011. № 6. С. 29.

ответственности, в комплексе образуют самостоятельный институт административного права.

Как и другие виды юридической ответственности, административная ответственность влечет за собой для лиц, допустивших административное правонарушение, определенные неблагоприятные последствия, которые предусмотрены в санкции правовой нормы. С точки зрения содержания, меры административной ответственности находят свое выражение в предусмотренных КоАП видах ограничений либо лишении тех или иных прав и свобод лиц, допустивших административное правонарушение, т.к. по-иному принудительно воздействовать на этих лиц нельзя. Неблагоприятные последствия для лиц, допустивших административное правонарушение, могут иметь различную форму – например, материальную (штраф, конфискация, возмездное изъятие), моральную (предупреждение) или физическую (административный арест).

Как и любая юридическая ответственность, административная ответственность является своего рода итоговой оценкой с позиции права деяния, совершенного лицом, допустившим административное правонарушение, от имени государства. Итогом применения административной ответственности становится административное наказание, которое в себе воплощает решение вопроса по существу, и лицо, виновное в административном правонарушении, в зависимости от характера правонарушения и его общественного вреда, подвергается административному наказанию. В этом смысле административная ответственность в целом, будучи следствием правонарушения, понимается как ретроспективная (по другому определению – негативная), ответственность.

Специфика административной ответственности по сравнению с другими видами юридической ответственности состоит, прежде всего, в субъектном составе. В качестве субъектов административной

ответственности могут выступать как физические лица (граждане), должностные лица, так и юридические лица – организации, предприятия, фирмы.

По своей сущности административная ответственность представляет собой «воздействие, оказываемое полномочным органом государства на лицо, совершившее административное правонарушение»¹. Цели такого воздействия определяются по-разному.

Так, по мнению К.Н. Васкевича, «цель института административной ответственности может быть взята из ст.1.2. КоАП РФ и представлена как «...защита законных экономических интересов физических и юридических лиц, общества и государства от административных правонарушений...»².

Другие авторы, например, Е. С. Хорьякова и О. В. Кленкина указывают двоякие цели административной ответственности с точки зрения государства: «защита установленного порядка осуществления государственной власти от административных правонарушений и предупреждение административных правонарушений»³.

Не только цели определяют своеобразие административной ответственности. Ее также отличает особый порядок установления ответственности.

Согласно п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ административное и административно-процессуальное законодательство, а значит и установление административной ответственности являются предметом совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ. Учитывая положения ст. 1.1

¹ Административное право / под ред. Л.П. Попова. М.: МГЮА, 2015. С. 179.

² Васкевич К.Н. Административная ответственность за правонарушения в области налогов и сборов в Российской Федерации. Дисс. к.ю.н. М.: РАНХиГС, 2016. С. 56.

³ Хорьякова Е. С., Кленкина О. В. Цели административной ответственности как способ достижения целей государства // XIII Королевские чтения. Самара: СНИУ им. С.П. Королева, 2015. С. 318.

КоАП РФ¹, можно говорить, что административную ответственность отличает множественность субъектов – органов власти, наделенных полномочиями ее устанавливать. К таковым сегодня относятся, во-первых, органы законодательной власти Российской Федерации (федеральный уровень), а также аналогичные органы субъектов федерации (региональный уровень).

КоАП РФ прямо регламентирует возможность установления административной ответственности только положениями самого КоАП РФ, а также законами субъектов РФ об административных правонарушениях², принимаемыми в соответствии с КоАП РФ.

На федеральном уровне происходит установление:

- общих положений и принципов законодательства об административных правонарушениях;
- перечня видов административных наказаний и правил их применения;
- административной ответственности по вопросам, которые имеют федеральное значение, в т.ч. административной ответственности за нарушение правил и норм, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ;
- порядка производства по делам об административных правонарушениях, в т.ч. определение мер обеспечения производства по делам об административных правонарушениях;
- порядка исполнения постановлений о назначении административных наказаний.

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 02.06.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 1.

² Например: Об административных правонарушениях на территории Свердловской области: Областной закон от 14.06.2005 № 52-ОЗ (ред. от 14.07.2014) // Собрание законодательства Свердловской области. 2005. № 6-1. Ст. 738.

В связи с закреплением предметов ведения в сфере административной ответственности региональных органов законодательной власти долгое время существовала ситуация неопределенности. Как указывают исследователи, «в период кардинальных изменений, происходивших в государственном устройстве нашей страны, КоАП РСФСР уже не отвечал требованиям складывающихся новых общественных отношений в различных сферах деятельности. Поэтому субъекты РФ, пользуясь предоставленными полномочиями, вынуждены были самостоятельно осуществлять правовое регулирование в сфере установления административной ответственности, нередко превышая степень своей компетенции. Введенный в действие с 1 июля 2002 года Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях урегулировал большинство вопросов в данной сфере и обязал субъектов Российской Федерации привести свое законодательство об административной ответственности в соответствие с требованиями КоАП РФ. Однако многие проблемы остались нерешенными. В статье 1.3 КоАП РФ были закреплены только предметы ведения Российской Федерации, что отрицательно сказалось на региональной законотворческой деятельности и правоприменительной практике. Проблема необходимости четкого разграничения полномочий между Российской Федерацией и ее субъектами, поставленная научным сообществом, поддержанная органами законодательной власти субъектов Российской Федерации, а также различными судебными инстанциями, была разрешена только в декабре 2009 года, когда КоАП РФ был дополнен статьей 1.3.1, установившей предметы ведения субъектов Российской Федерации в области законодательства об административных правонарушениях»¹.

¹ Старостин Б.А. Административная ответственность по законодательству субъектов Российской Федерации. Автореф. дисс. к.ю.н. М.: ВНИИ МВД РФ, 2013. С. 4.

В настоящее время, согласно ст.1.3.1 КоАП РФ, к ведению субъектов Российской Федерации в области законодательства об административной ответственности и административных правонарушениях относится:

- установление законами субъектов РФ об административных правонарушениях административной ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления;
- организация производства по делам об административных правонарушениях, предусмотренных законами субъектов РФ;
- определение подведомственности дел об административных правонарушениях, предусмотренных законами субъектов Российской Федерации, в соответствии с ч.2 ст.22.1 КоАП РФ;
- создание комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- создание административных комиссий, иных коллегиальных органов в целях привлечения к административной ответственности, предусмотренной законами субъектов РФ;
- определение перечня должностных лиц, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных законами субъектов РФ;
- определение перечней должностных лиц, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП РФ, в случаях, предусмотренных ст. 28.3 КоАП РФ;
- регулирование законами субъектов РФ иных вопросов в соответствии с КоАП РФ.

С учетом двухуровневого разделения полномочий в сфере административной ответственности в России меры административной ответственности могут сегодня применяться к лицам, допустившим административное правонарушение, широким кругом уполномоченных

должностных лиц и органов власти. Эти субъекты, осуществляя реализацию своих полномочий, производят назначение административных наказаний. Основными субъектами, назначающими административные наказания, относятся судьи (мировых судов), комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также различные органы исполнительной власти. В соответствии с законами субъектов РФ к числу этих субъектов также могут быть причислены административные комиссии и прочие коллегиальные органы.

Меры административной ответственности могут применяться указанными должностными лицами и органами власти в отношении тех лиц, которые не подчинены им по роду службы и не связаны с ними служебными либо трудовыми отношениями. Это позволяет отграничить административную ответственность от такого вида юридической ответственности, как дисциплинарная. К последней в порядке подчиненности могут быть привлечены вышестоящим должностным лицом или органом рабочие, служащие, вспомогательный персонал организации, ее руководители.

Важно подчеркнуть и отличие административной ответственности от уголовной. В отличие от второй привлечение к административной ответственности и наложение административного наказания для лица, допустившего административное правонарушение, не влечет установления судимости и не может служить в качестве основания для увольнения с работы.

Административную ответственность также отличает специфический процессуальный порядок ее реализации. В любых случаях административная ответственность лица, совершившего административное правонарушение, наступает перед государством, в функции которого входит установление полномочий должностных лиц и органов власти по рассмотрению дел об административных правонарушениях и назначению административных

наказаний. В этом аспекте административная ответственность имеет сходство с уголовной ответственностью, однако отличается от гражданско-правовой и дисциплинарной. В последнем случае ответственность наступает в основном перед субъектом договорных либо внедоговорных трудовых или гражданско-правовых отношений.

Характерной чертой административной ответственности также является то, что ее следует рассматривать как совокупность процессуальных и материальных правоотношений, т.е. отношений материально-деликтных, которые вызваны совершением конкретного правонарушения, и административно-процессуальных, определяющих необходимость проводить сбор материалов о правонарушении и лице, которое его совершило, рассматривать дело по существу, выносить обоснованное, законное, справедливое решение, обеспечивать его исполнение.

Административная ответственность может наступать только за совершение административного правонарушения. Ее нормативную основу образуют предписания, содержащиеся в КоАП РФ.

На основании проведенного анализа можно выделить следующие признаки административной ответственности:

- этот вид ответственности определяется нормами административного права как самостоятельной отрасли отечественного права, а также индивидуальным правоприменительным актом;
- административная ответственность наступает за совершение только административного правонарушения;
- административная ответственность может применяться только на основании специальной процедуры, которая регламентирована КоАП РФ;
- осуществление административной ответственности обеспечивается мерами государственного принуждения;

- к административной ответственности могут привлекать только те органы, которым соответствующие полномочия и право предоставлены по законодательству. Как указывает Д.Н. Бахрах «все они являются субъектами функциональной власти, реализуя которую, они налагают административные взыскания. В настоящее время субъектами административной юрисдикции являются межмуниципальные (районные) суды, судьи, многие органы исполнительной власти»¹;
- административная ответственность может осуществляться в случае наличия юридического факта – административного правонарушения, она опирается на механизм санкции правовой нормы, данная санкция в процессе административного судопроизводства из потенциальной возможности применения наказания трансформируется в непосредственное административное наказание.

Чтобы административная ответственность лица могла наступить, должны в совокупности присутствовать следующие четыре основания: юридическое (наличие правовой нормы, которая предусматривает конкретное правонарушение); фактическое (непосредственный юридический факт, т.е. совершение лицом административного правонарушения); процессуальное (наличие акта о виновности лица в совершении определенного административного правонарушения, который вынесен уполномоченным должностным лицом либо органом); а исполнение наказания, т.е. претерпевание его виновным лицом.

Таким образом, анализ показывает, что административная ответственность представляет собой особый вид юридической ответственности, который существенно отличается от других видов такой ответственности с содержательных и процессуальных позиций.

¹ Бахрах Д.Н. Административное право России. М.: Эксмо, 2010. С. 239.

Несоблюдение требований, установленных законодательством Российской Федерации в сфере охраны труда, сегодня является одной из частых причин привлечения виновных лиц к административной ответственности.

Дадим общую характеристику составов административных правонарушений в сфере охраны труда.

Общим объектом данных составов административных правонарушений являются общественные отношения, обеспечивающие стабильность трудовой деятельности, реализации права граждан на труд, соблюдение работодателями требований действующих нормативно-правовых актов о труде и охране труда.

Объективную сторону таких административных правонарушений составляет общественно опасное деяние, направленное на дестабилизацию отношений в сфере трудовой деятельности граждан.

Большинство административных правонарушений в сфере охраны труда могут совершаться как путем действия, так и путем бездействия виновного лица.

Субъективная сторона данной категории административных правонарушений характеризуется наличием вины правонарушителя, которая может быть выражена путем умысла на совершение правонарушения. Кроме того, не исключено привлечение к ответственности за совершение правонарушений по неосторожности. Но, как отмечает А.С. Феофилактов, как правило, правонарушения в сфере трудовых отношений совершаются умышленно и в достаточно редких случаях имеют место неосторожные действия правонарушителей, обусловленные, прежде всего ошибками кадровых служб, при оформлении трудовых отношений с работниками.

Субъектами правонарушения могут выступать работодатели-юридические лица, индивидуальные предприниматели; должностные лица,

выполняющие в организациях-работодателях административно-распорядительные и иные управленческие функции¹.

Мерой административной ответственности за совершение административного правонарушения, в том числе и в сфере нарушения требований об охране труда, в соответствии с КоАП РФ, является административное наказание. Только административное наказание является установленной государством мерой ответственности за административное правонарушение, и только оно содержит итоговую юридическую оценку противоправного деяния нарушителя.

Ключевые виды административных наказаний определены в ст. 3.2 КоАП РФ. В соответствии с актуальной редакцией ст. 3.2 КоАП РФ, в общую систему административных наказаний, установленных за совершение административных правонарушений, сегодня входят их виды:

- предупреждение;
- административный штраф;
- конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;
- лишение специального права, предоставленного физическому лицу;
- административный арест;
- административное выдворение за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;
- дисквалификация;
- административное приостановление деятельности (этот вид административного наказания веден в соответствии с Федеральным законом от 09.05.2005 г. № 45-ФЗ²);

¹ Репетева О.Е. К вопросу об административной ответственности за правонарушения в сфере труда // Вектор науки ТГУ. 2009. № 2. С. 127-128.

² О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и другие законодательные акты Российской Федерации, а также о

- обязательные работы (данный вид наказания введен Федеральным законом от 08.06.2012 г. № 65-ФЗ¹);
- административный запрет на посещение мест проведения официальных спортивных соревнований в дни их проведения (введен Федеральным законом от 23.07.2013 г. № 192-ФЗ²)

Перечень мер административной ответственности, установленный ст.3.2 КоАП РФ, исчерпывающим. Общей чертой всех видов административных наказаний является то, что они применяются не в момент совершения административного правонарушения, а всегда после совершения и установления факта административного правонарушения. Административное наказание влечет для правонарушителя истечение срока погашения административной ответственности; лицо считается подвергнутым административной ответственности в течение одного года со дня исполнения постановления о назначении административного наказания (ст. 4.6 КоАП РФ).

Выступая как правовое следствие административного правонарушения, административное наказание причиняет нарушителю менее тяжкие отрицательные последствия, чем уголовное наказание. В то же время признак меньшей суровости может в данном случае рассматриваться только с оговоркой, т.к. содержание целого ряда административных наказаний

признании утратившими силу некоторых положений законодательных актов Российской Федерации: Федеральный закон от 09.05.2005 № 45-ФЗ (ред. от 29.12.2012) // Собрание законодательства РФ. 2005. № 19. Ст. 1752.

¹ О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях: Федеральный закон от 08.06.2012 № 65-ФЗ (ред. от 14.02.2013) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 24. Ст. 3082.

² О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с обеспечением общественного порядка и общественной безопасности при проведении официальных спортивных соревнований: Федеральный закон от 23.07.2013 № 192-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. № 30. Ст. 4025.

(например, дисквалификация, административный арест и пр.) не отличаются особой мягкостью.

Порядок назначения административного наказания является административно-процессуальным, в рамках которого административные наказания могут быть назначены полномочным органом виновному в совершении административного правонарушения лицу, не находящемуся в его непосредственном подчинении.

Применение административного наказания влечет для лица наступление состояния административной наказанности. «Это состояние вызвано тем, что путем наложения наказания осуждаются, порицаются личность и деяние правонарушителя, на него со стороны государства оказывается карательно-воспитательное воздействие. Интересы частной превенции диктуют необходимость пребывания лица, подвергнутого административному наказанию, в течение года со дня исполнения этого наказания в особом неблагоприятном для него правовом состоянии»¹.

Это обстоятельство приобретает особое значение при решении вопроса о назначении административного наказания при повторном, неоднократном, злостном, систематическом совершении административного правонарушения за определенный период.

Как отмечается исследователями, в сфере нарушений законодательства об охране труда административные правонарушения могут проявляться, например, в форме посягательства на действующую систему норм Трудового кодекса РФ (гл. 33-36) и правил техники безопасности, действующих в тех или иных отраслях (сферах) промышленности, строительства, транспорта и т.д. (например, порядка проведения инструктажа, реализации мер по

¹ Гаврилин Ю.В. Арест товаров, транспортных средств и иных вещей как мера обеспечения производства по делам об административных правонарушениях (научно-практический комментарий к ст. 27.14. КоАП РФ) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=CJI;n=11138#0> (дата обращения: 10.01.2017).

индивидуальной и коллективной защите работников, по снабжению их лечебным питанием и т.п.)¹.

С 01.01.2015 означенные нарушения законодательства об охране труда в Российской Федерации влекут за собой административную ответственность по специальной ст. 5.27.1 КоАП РФ²; согласно прежней редакции применялись нормы ст. 5.27 КоАП РФ, которые были значительно менее дифференцированными (таблица 1).

¹ Амелин Р.В., Бевзюк Е.А., Волков Ю.В. и др. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (постатейный). [Электронный ресурс]. URL: www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=СМВ&n=17683 (дата обращения: 10.01.2017).

² О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52. Ст. 6986.

Таблица 1 – Виды административных наказаний за совершение административных правонарушений, предусмотренные КоАП РФ до 31.12.2014 г.

Нарушение	Статья КоАП РФ	Мера наказания
Нарушение законодательства о труде и об охране труда	5.27	Штраф на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 1 000 до 5 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц от 30 000 до 50 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.
Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	5.27	Дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет.
Невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), муниципальный контроль, об устранении нарушений законодательства	19.5	Штраф на должностных лиц от 1 000 до 2 000 рублей или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц от 10 000 до 20 000 рублей.

По сравнению с предыдущей редакцией КоАП РФ в новой редакции положений КоАП, регулирующих ответственность за нарушение требований в сфере охраны труда и вступивших в силу в связи со вступлением в силу с 01.01.2015 статьи 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», была усилена ответственность работодателей за нарушения в области охраны труда, увеличены размеры штрафов, а также

дифференцированы нарушения государственных нормативных требований охраны труда и меры наказаний¹ (таблица 2).

Таблица 2 – Виды административных наказаний за совершение административных правонарушений, предусмотренные КоАП РФ с 1 января 2015 г.

Нарушение	Статья КоАП РФ	Мера наказания
1	2	3
Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч.2-4 ст. 5.27.1	ч.1 5.27.1	Предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 000 до 5 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 2 000 до 5 000 рублей; на юридических лиц от 50 000 до 80 000 рублей.
Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение	ч.2 5.27.1	Предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 000 до 10 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 5 000 до 10 000 рублей; на юридических лиц от 60 000 до 80 000 рублей.
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	ч.3 5.27.1	Штраф на должностных лиц в размере от 15 000 до 25 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 15 000 до 25 000 тысяч рублей; на юридических лиц от 110 000 до 130 000 рублей.

¹ Тарасенкова А.С. Штрафы за нарушения охраны труда. Ужесточение санкций за невыполнение требований охраны труда [Электронный ресурс]. URL: <http://www.unitalm.ru/blog/otvetstvennost-za-narushenie-ohrani-truda> (дата обращения: 10.01.2017).

Продолжение таблицы 2

1	2	3
Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты	Ч.4 5.27.1	Штраф на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 20 000 до 30 000 рублей; на юридических лиц от 130 000 до 150 000 рублей.
Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1-4 статьи 5.27.1 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	ч.5 5.27.1	Штраф на должностных лиц в размере от 30 000 до 40 000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 30 000 до 40 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц от 100 000 до 200 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.
Невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), муниципальный контроль, об устранении нарушений законодательства (в сфере охраны труда)	ч.1 19.5	Штраф на должностных лиц в размере от 1000 до 2000 рублей или дисквалификацию на срок до 3 лет; на юридических лиц от 10 000 до 20 000 рублей.

Сопоставление положений двух редакций КоАП РФ в части регулирования наказаний за административные правонарушения, связанные с нарушением требований об охране труда, показывает, что в настоящее время в качестве основной меры ответственности Кодекс предусматривает, прежде всего, наложение на виновного лица такой форм административного наказания, как штраф. Штраф представляет собой имущественный вид

административного наказания. Штраф (от нем. *strafe* – наказание¹) как вид наказания подробно определен в ст. 3.5 КоАП РФ, где он характеризуется как денежное взыскание, выражаемое в рублях и взыскиваемое с физических лиц, должностных лиц либо юридических лиц.

Согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации, основными признаками штрафа как вида наказания являются:

- фиксированное, установленное федеральным законом денежное выражение;
- принудительный характер взыскания;
- оформление на основе постановления уполномоченного должностного лица;
- возможность взимания в случае совершения правонарушения;
- направление зачисления – в бюджет и во внебюджетный фонд, средства которых находятся в государственной собственности².

Как показывает ретроспективный анализ изменений, вносившихся законодателями в нормы, регулирующие величину штрафов, взимаемых с лиц, совершивших административные правонарушения, связанные с несоблюдением требований об охране труда, отмечается тенденция их ужесточения.

В настоящее время величина административного штрафа варьируется в зависимости от того, кто признан в качестве виновного субъекта совершения административного правонарушения, связанного с нарушением требований в сфере охраны труда. В частности, за нарушение государственных

¹ Васянина Е.Л. Вопросы исполнения имущественных административных наказаний // Судья. 2015. № 6. С. 37-40.

² Постановление Конституционного Суда РФ от 30.07.2001 № 13-П «По делу о проверке конституционности положений подпункта 7 пункта 1 статьи 7, пункта 1 статьи 77 и пункта 1 статьи 81 Федерального закона «Об исполнительном производстве» в связи с запросами Арбитражного суда Воронежской области, Арбитражного суда Саратовской области и жалобой открытого акционерного общества «Разрез «Изыхский» // Собрание законодательства РФ. 2001. № 32. Ст. 3412.

нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч.2-4 ст. 5.27.1:

- должностные лица облагаются штрафом в размере от 2 тыс. до 5 тыс. руб.;
- предприниматели – штрафом от 2 тыс. до 5 тыс. руб.;
- юридические лица – штрафом от 50 тыс. до 80 тыс. руб.

Сопоставление с ранее действовавшей величиной штрафов, которые предусматривала ст. 5.27 КоАП РФ, нормами ст. 5.27.1 был повышен нижний порог величины штрафа для должностных лиц и предпринимателей – с 1 тыс. до 2 тыс. рублей. Верхний порог при этом остался неизменным.

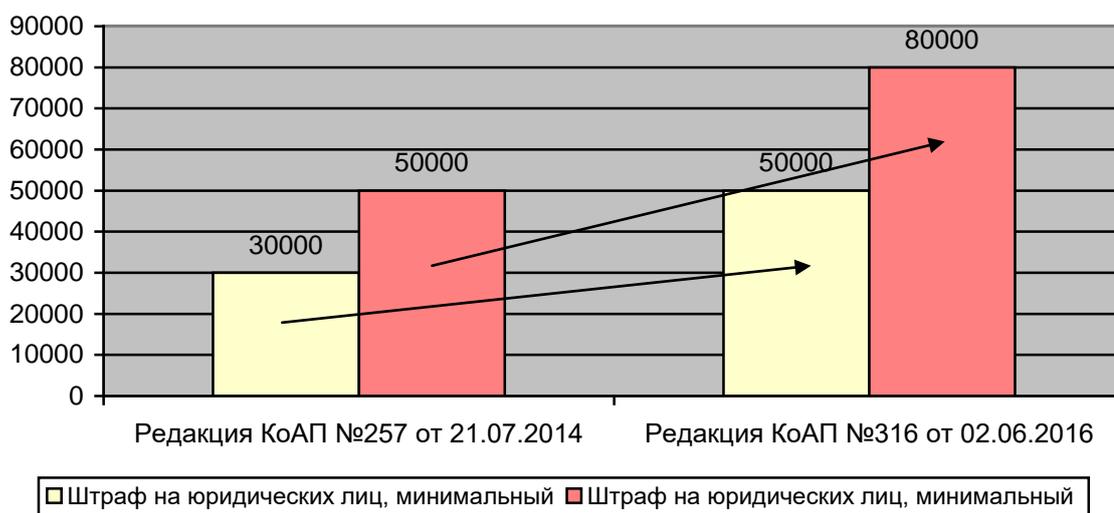


Рисунок 1 – Изменение нижних и верхних пороговых значений величины штрафа для юридических лиц за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, за исключением случаев ч.2-4 ст. 5.27.1

Если же говорить о юридических лицах, то для низ в результате вступления в силу рассматриваемых изменений одновременно был повышен и верхний, и нижний порог величины штрафа для юридических лиц. В

соответствии с рисунком 1, нижний вырос с 30 тыс. до 50 тыс. рублей, верхний – с 50 тыс. до 80 тыс. рублей.

Как уже отмечалось, введение в КоАП РФ ст. 5.27.1 позволило законодателю дифференцировать саму систему административных правонарушений, связанных с нарушением требований в области охраны труда. Если ранее действовавшая норма ст.5.27 содержала весьма общую их характеристику, подразумевала под собой, по сути, любые виды подобных административных правонарушений и устанавливала для них единый уровень санкций, то с введением ст. 5.27.1 были дифференцированы между собой различные виды административных правонарушений, связанных с нарушением требований в области охраны труда, а также налагаемые на нарушителей санкции.

В частности, помимо рассмотренного выше административного правонарушения в виде нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, в КоАП были выделены и другие виды административных нарушений в рассматриваемой сфере, а именно:

- нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение;
- 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;
- необеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Таким образом, сегодня можно говорить о выделении законодателем четырех ключевых видов нарушений законодательства в сфере охраны труда.

Анализируя меры ответственности, предусмотренные КоАП РФ за данные виды административных правонарушений, можно отметить две особенности.

Первая состоит в том, что, хотя в законе никак не квалифицирован уровень тяжести административных правонарушений, связанных с нарушением норм об охране труда, однако фактически они с принятием ст. 5.27.1 были разделены на уровни, что следует из дифференциации тяжести санкций, предусмотренных за каждый вид такого административного правонарушения.

В частности, самые низкие штрафные санкции были предусмотрены за нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ. Что касается выделенного в отдельный вид административного нарушения – нарушения работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение, то за него в ст. 5.27.1 КоАП предусмотрено предупреждение или наложение штрафа:

- на должностных лиц в размере от 5 тыс. до 10 тыс. руб.;
- на ИП – от 5 тыс. до 10 тыс. руб.;
- на юридических лиц - от 60 тыс. до 80 тыс. руб.

Как видно, нижние пороговые значения штрафов за данный вид административного правонарушения для должностных лиц и ИП законодателем установлены на уровне верхних пороговых значений штрафов для той же категории лиц за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ. Это позволяет сделать вывод о том, что в целом законодателем данный вид административного правонарушения в

сфере охраны труда рассматривается как более серьезный и требующий более жестких штрафных санкций.

Аналогично можно говорить и о таком виде нарушения, как 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.

Особая тяжесть этого вида административного правонарушения проистекает из того, что оно непосредственно сопряжено с созданием угрозы здоровью и жизни работника. Как можно полагать, именно поэтому в отношении данного вида административного правонарушения в области охраны труда КоАП предусмотрена безальтернативная санкция – предупреждение как форма административного наказания в данном случае не применяется. Единственной мерой наказания рассматривается штраф, причем величина его нижних и верхних значений существенно выше, чем в двух рассмотренных ранее случаях:

- штрафа на должностных лиц составляет от 15 тыс. до 25 тыс. руб.;
- на ИП – от 15 тыс. до 25 тыс. руб.;
- на юридических лиц - от 110 тыс. до 130 тыс. руб.

Самые суровые административные наказания предусмотрены сегодня законодателем за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты¹. В отношении данного вида административных правонарушений также установлена безальтернативная санкция – штраф:

¹ Под средствами индивидуальной защиты понимаются средства индивидуальной защиты, которые отнесены техническим регламентом Таможенного союза «О безопасности

- для должностных лиц – в размере от 20 тыс. до 30 тыс. руб.;
- для ИП – от 20 тыс. до 30 тыс. руб.;
- для юридических лиц – от 130 тыс. до 150 тыс. руб.

Важно отметить, что внесение изменений в систему регулирования наказаний за административные правонарушения в сфере охраны труда затронуло и случаи повторного, рецидивного совершения таких правонарушений. В сравнение с ранее действовавшей редакцией КоАП РФ здесь также отмечено ужесточение мер ответственности. Так, при повторном совершении любого из выделенных в КоАП четырех видов административных правонарушений, связанных с охраной труда, виновному лицу грозит существенно больших размер штрафов, нежели ранее и нежели при первичном совершении такого правонарушения:

- должностное лицо подвергается штрафу от 30 тыс. до 40 тыс. руб.;
- ИП - от 30 тыс. до 40 тыс. руб.;
- юридическое лицо - от 100 тыс. до 200 тыс. руб.

Важно отметить и то, что в отношении повторных административных правонарушений такого рода была усилена система альтернативных, ужесточающих санкций. Если в ранее действовавшей норме ст.5.27 КоАП РФ альтернативная штрафу санкция в виде дисквалификации от одного года до трех лет была предусмотрена только для должностных лиц, то в связи с введением ст.5.27.1 КоАП РФ для ИП и юридических лиц помимо штрафов также была определена возможность наложения альтернативных, более строгих санкций. Так, индивидуальный предприниматель и юридическое лицо при совершении повторного административного правонарушения, связанного с нарушением норм в сфере охраны труда, могут быть

средств индивидуальной защиты» ко второму классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

подвергнуты такому наказанию, а административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Административное приостановление деятельности представляет собой особый вид административного наказания, заключающийся во временном прекращении деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, или юридических лиц. Также оно может заключаться в прекращении отдельного вида деятельности, деятельности обособленного или структурного подразделения юридического лица, эксплуатации определенных объектов.

Административное приостановление деятельности как вид административного наказания за нарушения в сфере охраны труда может назначаться только в случаях, когда менее строгий вид административного наказания не сможет обеспечить достижение цели административного наказания. Срок административного приостановления деятельности в случае наложения на виновного такого административного наказания исчисляется с момента фактического приостановления деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг¹.

Важно отметить, что административное приостановление деятельности лиц, повторно нарушивших требования законодательства в сфере охраны труда, возможно только в судебном порядке.

Анализируя обновленную систему административных наказаний за совершение административных правонарушений в сфере охраны труда,

¹ Образовательное законодательство России. Новая веха развития / под ред. Н.В. Путило, Н.С. Волковой. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, Юриспруденция, 2015. С. 101.

следует отметить, что ее большая суровость по сравнению с ранее действующим законодательством обусловлена еще и тем, что согласно существующей в России правоприменительной и судебной практике, возможно одновременное привлечение к ответственности за совершение рассматриваемых правонарушений как должностных лиц, так и предприятий. В этом случае, например, при наложении штрафных санкций будет иметь место совокупное многократное увеличение величины штрафных санкций.

Кроме того, если совершается административное правонарушение такого рода в отношении одновременно нескольких сотрудников предприятия, к примеру, при допуске работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда, совокупный размер штрафных санкций на должностное лицо или предприятие за подобное нарушение может быть рассчитан с учетом общего числа сотрудников, в отношении которых работодателем допущено подобное нарушение. Соответственно, будет иметь место еще более существенное увеличение совокупной величины штрафных санкций.

В связи с этим, учитывая общую логику эволюции норм КоАП РФ, регулирующих административную ответственность за правонарушения в сфере охраны труда, можно согласиться с выводами исследователей о том, что «выделение отдельных видов нарушений в специальные составы и значительное увеличение ответственности за них являются сигналом того, что государственные органы будут уделять особое внимание соблюдению работодателями именно таких требований закона»¹.

Подводя итог анализу административной ответственности за нарушение требований охраны труда, предусмотренной действующими нормами административного права Российской Федерации, следует отметить, что в последние годы главными особенностями развития правового

¹ Скворцова И. Нововведения в трудовом законодательстве // Юрист. 2015. № 33. С. 10.

регулирования в этой сфере является ужесточение мер ответственности всех без исключения категорий возможных правонарушителей (должностных лиц, предпринимателей, юридических лиц), а также дифференциация данной категории административных правонарушений на несколько видов, фактически признаваемых законодателями правонарушениями разной степени тяжести.

2.2. Анализ правоприменительной практики по привлечению к административной ответственности за нарушение требований охраны труда

В связи с тем что существенные изменения в систему нормативно-правового регулирования административной ответственности за правонарушения в сфере охраны труда были введены в России с 1 января 2015 г., в настоящее время формируется новая практика их применения.

Одной наиболее частых среди данной категории дел, рассматриваемых мировыми судьями, являются дела, связанные с привлечением к административной ответственности за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Одной из ключевых особенностей рассмотрения мировыми судами этого типа дел, можно считать тенденцию к минимизации санкций, налагаемых на должностных и юридических лиц, совершающих такие административные правонарушения, даже в тех случаях, когда обстоятельства дела заставляют говорить о неслучайности, рецидивности подобных административных правонарушений.

Можно привести несколько примеров. Так, 25 мая 2016 г. мировым судьей Судебного участка № 1 Тейковского судебного района Ивановской области было вынесено Постановление по делу № 5-96/2016 в отношении

директора ЗАО «N» за совершение административного правонарушения, предусмотренного ст.5.27 ч.5 КоАП РФ¹.

Согласно материалам дела, директор предприятия нарушил требования ст. 212 и 221 Трудового кодекса РФ, а также п.10 Правил по охране труда при эксплуатации тепловых энергоустановок, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ, п. 1,4 Приложения к Приказу «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и допустил к работе по специальности машиниста-кочегара нескольких сотрудников компании без обеспечения их средствами индивидуальной защиты. В частности, работникам не были выданы: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм для защиты от повышенных температур, перчатки с полимерным покрытием, перчатки для защиты от повышенных температур, щиток защитный лицевой или очки защитные, каска защитная, средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее, фартук из полимерных материалов с нагрудником. Также работники, занятые на выполнении наружных работ зимой, были допущены к работе без обеспечения их средствами индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника: не выданы костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке, головной убор утепленный, белье нательное утепленное, перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами от общих производственных загрязнений и механических воздействий.

¹ Постановление мирового судьи Судебного участка № 1 Тейковского судебного района Ивановской области от 25.05.2016 по делу № 5-96/2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/L7V6dlhJ5sVp/> (дата обращения: 12.01.2017).

Директор компании в ходе заседания согласился протоколом об административном правонарушении и дал пояснения, что допущенные нарушения устранены, на предприятии произведена оценка рабочих мест и закуплена необходимая спецодежда.

Судьей в ходе исследования обстоятельств дела было выявлено, что ранее директор предприятия уже признавался виновным в совершении аналогичного административного правонарушения, предусмотренного ч.4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, о чем было вынесено соответствующее постановление, вступившее в законную силу. На основании этого мировой судья квалифицировал действия руководителя предприятия по ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ как необеспечение работников средствами индивидуальной защиты лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение.

Таким образом, в судебном заседании был установлен рецидивный характер совершения административного правонарушения должностным лицом предприятия. Однако при этом судом при вынесении постановления по делу была избрана тактика наказания, в целом не соответствующая рецидивному характеру правонарушения. Это проявилось в следующем. Хотя на директора ЗАО «№» как должностное лицо был наложен административный штраф в соответствии с максимально пороговой его величиной, предусмотренной КоАП РФ (30 тыс. руб.), суд уклонился от наложения штрафа на юридическое лицо, размер которого существенно выше, чем величина штрафа на должностное лицо (от 100 до 200 тыс. руб.). Смягчение позиции суда в рассматриваемом случае было вызвано наличием смягчающих обстоятельств, в частности, признанием директора предприятия своей вины, принятием действенных мер к обеспечению нужд предприятия специальной одеждой, а также отсутствие отягчающих обстоятельств.

Другой пример следования по пути назначения умеренного по строгости наказания за административные правонарушения в сфере охраны

труда дает Решение мирового судьи Судебного участка № 234 Сергиево-Посадского судебного района Московской области от 7 июля 2016 г. по делу № 5-661/2016¹.

Суть рассматриваемого дела состояла в том, что должностное лицо Агафонов В.К., работающий в ГБУК МО «...музей-заповедник» в должности начальника отдела службы безопасности, ранее не привлекавшийся к административной ответственности за аналогичные правонарушения, был признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.5 ч.1 КоАП РФ («Невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), муниципальный контроль, об устранении нарушений законодательства» в сфере охраны труда). Правонарушение выразилось в том, что он не исполнил в установленный срок п.7 предписания Главного управления МЧС России по Московской области от 17.06.2015 года № 10 в срок до 09.06.2016 года и не обеспечил сотрудников ГБУК МО «...музей-заповедник» средствами индивидуальной защиты.

При выборе одной из двух возможных альтернативных санкций, предусмотренных ч.1 ст.19.5 КоАП РФ мировой судья сделал выбор в пользу более мягкой санкции – штрафа, причем штраф был установлен на уровне минимального порогового значения – 1000 руб. В качестве смягчающих обстоятельств было учтено признание Агафоновым В.К. своей вины в совершении административного правонарушения, кроме того суд учел отсутствие отягчающих административную ответственность обстоятельств. При этом юридическое лицо ГБУК МО «...музей-заповедник» к ответственности привлечено не было.

¹ Решение мирового судьи Судебного участка № 234 Сергиево-Посадского судебного района Московской области от 07.07.2016 по делу № 5-661/2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/Wbu0YqH2wd6r/> (дата обращения: 12.01.2017).

Аналогичный подход к разрешению дела об административном правонарушении выявлен нами и при анализе Постановления мирового судьи Емвинского судебного участка Княжпогостского района Республики Коми от 31 октября 2016 г. по делу № 5-947/2016¹, где за виновным в совершении административного правонарушения в форме нарушения государственных нормативных требований охраны труда было признано должностное лицо – мастер погрузки нижнего склада Автомонов С.В. Суд квалифицировал правонарушение должностного лица по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ. При этом, вынося постановление и определяя наказание, суд учел смягчающие обстоятельства (признание вины, наличие на иждивении несовершеннолетнего ребенка), отсутствие отягчающих обстоятельств. В результате было назначено минимальное имущественное наказание – штраф 2000 руб. При этом юридическое лицо-работодатель к административной ответственности привлечено не было, хотя в ходе исследования материалов дела было выявлено, что вопреки п.18 Приказа Минтруда России от 17.09.2014 № 642-н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах» на предприятии к эксплуатации допускались неисправные грузозахватные приспособления, что вряд ли возможно вне уведомления об этом администрации предприятия.

Впрочем, судебная практика имеет и обратные случаи – когда к административной ответственности за аналогичные правонарушения привлекается организация в целом, а должностные лица, допустившие правонарушения, санкциям не подвергаются. В качестве примера можно привести Постановление мирового судьи судебного участка

¹ Постановление мирового судьи Емвинского судебного участка Княжпогостского района Республики Коми от 31.10.2016 по делу № 5-947/2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/magistrate/court/psjV4EWKXvVJ/?page=4> (дата обращения: 12.01.2017).

Полярнозоринского судебного района (Мурманская область) от 18 февраля 2016 г. по делу № 5-56/2016¹.

Материалы дела основаны на результатах проведения внеплановой выездной проверки предприятия ООО «Кольская АЭС-Сервис» (ООО «КАЭС-Сервис») требований законодательства РФ в области охраны труда и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, изложенных в предписании №68, выданного начальником Отдела специализированного надзора РУ №118 ФМБА России, по которым срок исполнения (с учетом его продления) истек 31.12.2015 г.

При рассмотрении материалов дела суд установил, что ООО «КАЭС-Сервис» заключило договор на оказание услуг с филиалом ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Кольская атомная станция». С учетом условий договора и соглашения сторон по обеспечению охраны труда, промышленной, пожарной, радиационной и экологической безопасности (при выполнении работ на оборудовании и территории Кольской АЭС), ООО «Кольская АЭС-Сервис» несло обязанности по обеспечению своим работникам возможностей безопасного производства работ в помещении КАЭС, безопасных условий труда своим сотрудникам, содержать арендованное производственное помещение и рабочее место в соответствии с установленными требованиями санитарных правил. Суд счел безосновательными доводы представителя ООО «КАЭС-Сервис» о том, что ООО «КАЭС-Сервис» не является собственником помещения, использует его в рамках договора на выполнение работ, поэтому не должно нести ответственности за выявленные нарушения в части несоответствия помещения требованиям в области охраны труда и санитарно-эпидемиологического законодательства.

¹ Постановление мирового судьи судебного участка Полярнозоринского судебного района (Мурманская область) от 18.02.2016 по делу № 5-56/2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/magistrate/court/MrfsoUhSctmq/?page=7> (дата обращения: 12.01.2017).

В суде были рассмотрены материалы проверки, которые показали, что в помещении ОС-131 ЗКД Кольской АЭС, где находится рабочее место персонала ООО «КАЭС-Сервис», была нарушена отделка поверхностей помещения, отсутствовала защита материалами, слабо сорбирующими радиоактивные вещества, выявлено несоответствие требованиям п.7.15, п.7.16 СанПиН 2.6.1.24-03 «Санитарные правила проектирования и эксплуатации атомных станций (СП-АС-03)».

Суд установил, что ранее в отношении ООО «КАЭС-Сервис» выносилось предписание с требованием об устранении нарушения с установленным сроком его устранения до 30.12.2014 г. ООО «КАЭС-Сервис» не оспаривал вынесенное предписание и только ходатайствовал Межрегиональное управление №118 ФМБА РФ продлить срок исполнения предписания до 31.12.2015. Ходатайство было удовлетворено и срок выполнения требования перенесен на 31.12.2015.

Однако, как установил суд, по состоянию на 31.12.2015 требование предписания ООО «КАЭС-Сервис» исполнено не было. Поэтому суд счел обоснованным включить в объем предъявленного ООО «КАЭС-Сервис» обвинения указание на неисполнение предписания в установленный срок (с учетом продления срока его выполнения).

По итогам рассмотрения дела мировой судья признал юридическое лицо ООО «КАЭС-Сервис» виновным в совершении административного правонарушения в сфере охраны труда и наложил на организацию административное наказание в виде штрафа в размере 11 000 руб. В данном случае смягчение наказания выразилось назначении штрафа, близкого к минимальной пороговой величине штрафа, предусмотренного за данный вид административного правонарушения (10000 руб.), а также в отказе суда от наложения взыскания на должностных лиц компании, несмотря на то, что вина в совершении ими инкриминируемого административного правонарушения ими не была признана в ходе судебного разбирательства.

Персональная ответственность отдельных должностных лиц предприятия за это правонарушение установлена не была.

Аналогичная ситуация была выявлена нами при анализе Постановления мирового судьи Судебного участка № 77 Слободского судебного района (Кировская область) от 24 января 2017 г. по делу № 5-49/2017¹. Здесь на предприятие было наложено административное наказание в виде предупреждения (минимальная санкция). Персональная ответственность должностных лиц за правонарушение не выявлена.

В отдельных случаях суды идут по пути назначения минимальной санкции за совершение административных правонарушений в сфере охраны труда даже в случаях, когда виновным лицом допущена множественность нарушений. Так, например, произошло при вынесении Постановления мирового судьи Судебного участка №74 Кирово-Чепецкого судебного района Кировской области от 14 ноября 2016 г. по делу № 5-872/2016². При рассмотрении материалов данного дела судом установлено, что государственным инспектором труда ГИТ по Кировской области в ходе проведения плановой проверки было установлено, что предприятие «№» ведет свою деятельность с нарушениями действующего законодательства об охране труда. Это выразилось в целом ряде нарушений. На предприятии осуществлялся допуск к самостоятельной работе лиц, не прошедших стажировку по безопасности труда; журнал регистрации инструктажа на рабочем месте по охране труда не соответствует рекомендуемой форме приложения; не обеспечена регистрация и учет в журнале регистрации несчастных случаев на производстве оформленном в установленном порядке

¹ Постановление мирового судьи Судебного участка № 77 Слободского судебного района (Кировская область) от 24.01.2017 по делу № 5-49/2017 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/xgvH8t6UDxgn/> (дата обращения: 01.02.2017).

² Постановление мирового судьи Судебного участка № 74 Кирово-Чепецкого судебного района Кировской области от 14.11.2016 по делу № 5-872/2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/magistrate/court/2I7oJoabezbj/> (дата обращения: 12.01.2017).

несчастного случая на производстве с легким исходом, происшедшего с техником-программистом предприятия; акты о несчастных случаях на производстве формы Н-1 оформляются с нарушениями действующего законодательства. Кроме того, часть производственного оборудования в организации не соответствует требованиям правил безопасности. При этом в организации производится обучение производственным навыкам детей.

В ходе судебного заседания представитель организации вину признал лишь частично, отметил, что нарушения, выявленные при проведении проверки, устранены, предприняты оперативные меры реагирования, создано распоряжение о выполнении предписания, акцентировал внимание на малозначительности нарушений и добровольном исполнении предписания об устранении допущенных нарушений в кратчайшие сроки. Он также попросил учесть совершение правонарушения впервые и не применять административный штраф, а применить устное замечание или предупреждение.

Суд, несмотря на множественность нарушений требований в сфере охраны труда, принял доводы организации и назначил минимальное административное наказание за совершенное административное правонарушение в виде предупреждения. При этом виновные должностные лица к ответственности привлечены не были, наказание осталось неперсонифицированным.

Аналогичный подход судов прослеживается и в других судебных решениях. Например, при рассмотрении дела об административном правонарушении норм в сфере охраны труда юридического лица КОГБУЗ «Унинская ЦРБ» также была установлена множественность нарушений. В частности, не со всеми работниками не со всеми вновь принятыми работниками на предприятии проводился вводный инструктаж перед началом работы; на все профессии и виды работ разработаны инструкции по охране труда (инструкции по охране труда при работе с медицинским

оборудованием), не организован надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты; не все работники обеспечены средствами индивидуальной защиты, спецобувью и другими СИЗ в соответствии с типовыми отраслевыми нормами и др. Тем не менее, не смотря на множественность нарушений (в совокупности выявлено 28 нарушений) суд при вынесении решения, учтя отсутствие отягчающих обстоятельств, первичность привлечения к административной ответственности и принятие «Унинской ЦРБ» мер к устранению нарушений, назначил юридическому лицу минимальное административное наказание в виде предупреждения¹.

Схожий прецедент отмечен нами и в Постановлении мирового судьи Судебного участка № 62 Октябрьского судебного района г. Кирова от 18 января 2017 г. по делу № 5-19/2017². При этом в рамках данного дела судом была установлена множественность нарушений норм охраны труда (в совокупности в протоколе отражено 16 видов нарушений). Однако это не повлекло за собой серьезных санкций для нарушителя – КОГБУЗ. Было наложено также минимальное административное наказание – предупреждение. При этом суд учел, что сведений о привлечении КОГБУЗ ранее к административной ответственности по аналогичным основаниям не представлено, сведений о причинении 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

¹ Постановление мирового судьи Судебного участка № 45 Унинского судебного района Кировской области от 11.07.2016 по делу № 5-241/2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/magistrate/court/2sb8jBhvZpLC/> (дата обращения: 12.01.2017).

² Постановление мирового судьи Судебного участка № 62 Октябрьского судебного района г. Кирова от 18.01.2017 по делу № 5-19/2017 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/bEVhc0uShq6a/> (дата обращения: 01.02.2017).

3. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Одной из форм содействия овладению студентами способами самостоятельного добывания, активного усвоения и применения знаний являются рабочие тетради. Использование рабочих тетрадей при обучении по различным дисциплинам улучшает качество образования, повышает эффективность учебного процесса на основе его индивидуализации, дает возможность реализации перспективных методов обучения.

Рабочая тетрадь – это пособие с печатной основой для работы непосредственно на содержащихся в нем заготовках; применяется преимущественно на первоначальных этапах изучения темы с целью увеличения объема практической деятельности и разнообразия содержания, форм работы, а также видов деятельности студентов¹.

Рабочая тетрадь как одно из важных предметно-знаковых средств обучения, имеет почти столетнюю историю. В новом поколении рабочих тетрадей нет механического соединения учебника и обычной тетради. В них умножаются достоинства того и другого. Такие тетради не только информативны, они организуют самостоятельную работу студентов².

Цель применения рабочих тетрадей в профессиональном обучении – обеспечение качественного усвоения учебного материала; выработка умений и навыков учебной деятельности; формирование навыков самостоятельной работы; активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся.

Главная цель использования рабочей тетради в образовательном процессе – обеспечить пооперационное формирование мыслительных

¹ Юрьева Г.Г. Индивидуальная методическая продукция как форма реализации творческих возможностей преподавателя [Электронный ресурс]: URL:<http://lesteh.onego.ru/file.php/id/f5806/name/Docklad.doc>

² Мананникова М.Н. Листы рабочей тетради как средство формирования ключевых компетенций [Электронный ресурс]: URL: <http://ogk.edu.ru/sites/all/files/sbornik-2011.pdf> (дата обращения: 01.02.2017).

процессов, способствовать повышению эффективности обучения учащихся и уровня их творческого развития. Внедрение рабочих тетрадей в учебную практику призвано решать следующие задачи:

- продолжение развития мышления у студентов в процессе самостоятельного овладения учебным материалом;
- более прочное усвоение теоретических знаний;
- приобретение практических умений и навыков решения не только типовых, но и развивающих, творческих заданий;
- контроль за ходом обучения студентов конкретной учебной дисциплине;
- формирование у студентов умений и навыков самоконтроля¹.

Рабочие тетради в учебном процессе выполняют несколько функций – обучающую, развивающую, воспитывающую, формирующую, рационализирующую и, наконец, контролирующую. Обучающая функция рабочей тетради состоит в том, что тетрадь способствует формированию у студентов необходимых знаний и умений. Она способствует развитию устойчивого внимания на занятиях, вырабатывает значимые личностные качества, например, самостоятельность, сосредоточенность, концентрацию внимания и др. Работа с рабочей тетрадью помогает студентам формировать навыки самообразования и самообучения, способствует научению рациональной организации учебного времени и учебной работы. Кроме того, рабочая тетрадь – эффективное средство контроля и самоконтроля знаний и умений студентов, получаемых в процессе обучения.

Чтобы выполнять поставленные перед ней задачи, рабочая тетрадь должна отвечать определенным требованиям: отражать все темы курса учебной дисциплины; быть понятной, доступной и интересной каждому

¹ Мананникова М.Н. Листы рабочей тетради как средство формирования ключевых компетенций [Электронный ресурс]: URL: <http://ogk.edu.ru/sites/all/files/sbornik-2011.pdf> (дата обращения: 01.02.2017).

обучающемуся, а значит, содержать дифференцированные задания, рассчитанные на тех, кто с большим трудом воспринимает и усваивает материал; стать «настойной книгой» обучающегося по данной дисциплине, сочетающей в себе краткий справочник по теории, сборник задач и упражнений, тетрадь для аудиторной или домашней работы, регулярно проверяемой педагогом.

Методика применения рабочих тетрадей в учебном процессе может быть различной, выделяется три основных варианта использования рабочих тетрадей:

- рабочая тетрадь используется при изучении нового материала и его закреплении. В этом случае изучение нового материала осуществляется на основе информационного комплекса составленного для каждой темы, изложенной в рабочей тетради;
- рабочая тетрадь используется в рамках комбинированного занятия, где с ее помощью осуществляется повторение и обобщение изученного материала. Такой вариант предпочтительнее для занятий итогового повторения, когда по ходу занятия требуется повторить наиболее важные факты. Обобщение и заключение происходит с помощью заданий к занятию, домашних заданий, самостоятельных работ;
- отдельные занятия могут быть посвящены самостоятельному изучению нового материала с помощью рабочей тетради. Такая работа проводится индивидуально. Тем самым происходит приобщение студентов к самостоятельной, исследовательской работе¹.

¹ Юрьева Г.Г. Индивидуальная методическая продукция как форма реализации творческих возможностей преподавателя [Электронный ресурс]: URL:<http://lesteh.onego.ru/file.php/id/f5806/name/Docklad.doc> (дата обращения: 12.01.2017).

Рабочие тетради бывают нескольких видов – информационная, контролирующая и рабочая тетрадь смешанного вида. Информационная рабочая тетрадь содержит только информацию о содержании учебного материала и дает студентам ориентацию в содержании рассматриваемой темы. Контролирующая рабочая тетрадь применяется после изучения темы, и с ее помощью у преподавателя появляется возможность определить, на каком этапе обучения обучающийся допускает ошибку и в процессе занятий устранить ее. Наконец, смешанный вид рабочей тетради включает в себя информационный и контролирующий блоки. В информационный блок включают новый учебный материал, а в контролирующий – задания и тесты для контроля полученных знаний и умений, задания для самостоятельной работы¹.

Материал рабочей тетради должен быть четко структурирован. Основные структурные элементы, которые входят в состав рабочей тетради, – это введение, список рекомендованной литературы, задания по разделам курса, игротека, листы для индивидуальной самостоятельной работы студента.

Во введении содержится обращение к студенту, раскрываются общие особенности расположения материала в тетради, даются рекомендации по работе с тетрадью, расшифровывает список основных обозначений в заданиях.

Каждая тема в тетради представляется системой вопросов и заданий. Они условно разделяются на следующие группы: на воспроизведение изученного материала;

- для развития мыслительных операций;

¹ Голобокова Г.И. Рабочая тетрадь как дидактическое средство организации самостоятельной работы студентов // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И.Герцена. Аспирантские тетради. 2008. № 23. С. 333.

- для практического применения полученных теоретических знаний.
- задачи разного уровня сложности;
- задания и свободное место для самостоятельной работы¹.

Задания в рабочих тетрадях делятся по уровням²:

– первый уровень – это задания, ориентированные на выполнение алгоритмической деятельности и содержащие в себе подсказку (задачи на опознание, на различия, задачи-классификации);

– второй уровень – это специальные задания для проверки знаний, позволяющие произвести изучаемые учебные элементы без внешней опоры или подсказки (задачи-подстановки, конструктивные, типовые задачи);

– третий уровень – это контрольно-обобщающие задания.

С целью поддержания заинтересованности учащихся и разнообразия их деятельности необходимо использовать различные виды и формы заданий (тесты, задания с пропущенными словами, творческие задачи и др.). Различные формы и виды заданий позволяют укреплять знания учащихся по курсам изучаемых дисциплин, включенных в учебные планы образовательных учреждений, а также дают возможность студентам понять не только необходимость, но и свою ответственность за качество усвоения учебного материала.

Дифференцированный подход позволяет адаптировать рабочие тетради для студентов с различными особенностями умственной деятельности и разным уровнем способностей и интеллектом. Правильный подбор вопросов и заданий в рабочей тетради способствует эффективному формированию различных компетенций у студентов (таблица 3).

¹ Юрьева Г.Г. Индивидуальная методическая продукция как форма реализации творческих возможностей преподавателя [Электронный ресурс]: URL:<http://lesteh.onego.ru/file.php/id/f5806/name/Docklad.doc> (дата обращения: 12.01.2017).

² Мананникова М.Н. Листы рабочей тетради как средство формирования ключевых компетенций [Электронный ресурс]: URL: <http://ogk.edu.ru/sites/all/files/sbornik-2011.pdf> (дата обращения: 12.01.2017).

Таблица 3 – Соответствие типа задания в рабочей тетради, компетенции и умения, сформированного в процессе выполнения задания¹

Тип умения	Тип задания
1	2
Целостно-смысловые компетенции	
<ul style="list-style-type: none"> - умение формулировать собственные ценностные ориентиры по отношению к предмету и сферам деятельности; - уметь принимать решения, брать на себя ответственность за их последствия, осуществлять действия и поступки на основе выбранных целевых и смысловых установок. 	<ul style="list-style-type: none"> - открытые вопросы, - формулирование определений, - творческие задачи, - поисковые задачи, - дополнительный материал
Учебно-познавательные компетенции	
<ul style="list-style-type: none"> - ставить цель и организовывать её достижение, уметь пояснить свою цель; - задавать вопросы к наблюдаемым фактам, отыскивать причины явлений, обозначать свое понимание или непонимание по отношению к изучаемой проблеме; - выступать устно и письменно о результатах своего исследования с использованием компьютерных средств и технологий 	<ul style="list-style-type: none"> - открытые вопросы, - творческие задачи, - поисковые задачи, - дополнительный материал, - заполнение таблиц и схем
Информационно- коммуникативные компетенции	
<ul style="list-style-type: none"> - владеть навыками работы с различными источниками информации: книгами, учебниками, справочниками, атласами, картами, определителями, энциклопедиями, каталогами, словарями, CD-Rom, Интернет; - самостоятельно искать, извлекать, систематизировать, анализировать и отбирать необходимую для решения учебных задач информацию, организовывать, преобразовывать, сохранять и передавать ее; - ориентироваться в информационных потоках, уметь выделять в них главное и необходимое; 	<ul style="list-style-type: none"> - открытые вопросы, - формулирование определений, - творческие задачи, - поисковые задачи, - заполнение таблиц, - задания на соответствия, - самостоятельный поиск дополнительных данных.

¹ Мананникова М.Н. Листы рабочей тетради как средство формирования ключевых компетенций [Электронный ресурс]: URL: <http://ogk.edu.ru/sites/all/files/sbornik-2011.pdf> (дата обращения: 12.01.2017).

1	2
уметь осознанно воспринимать информацию, распространяемую по каналам СМИ; - владеть навыками использования информационных устройств: компьютера, телевизора, магнитофона, телефона, мобильного телефона, пейджера, факса, принтера, модема, копира; - применять для решения учебных задач информационные и телекоммуникационные технологии: аудио и видеозапись, электронную почту, Интернет	
Социально-трудовые компетенции	
- определять свое место и роль в окружающем мире, в семье, в коллективе, государстве; - владеть эффективными способами организации свободного времени	- творческие задачи, - поисковые задачи
Компетенции личностного самосовершенствования	
- стремление к самопознанию (умение анализировать действия и развивать свои способности), - формирование психологической грамотности, культуры мышления и поведения, - внутренняя экологическая культура, - умение обеспечить безопасность жизнедеятельности	- творческие задачи, - открытые вопросы, - дополнительные материалы

Важно, чтобы в рабочих тетрадях содержались не только вопросы и задания, но и игротека, где может быть предложена работа с кроссвордом, решение головоломок и пр. Это разнообразит учебную деятельность, делает ее более эвристической. Необходимы и задания для индивидуальной самостоятельной работы, в т.ч. на выполнение студентом творческих заданий. Кроме того, в рабочей тетради должна быть представлена система контроля и самооценки студентом результатов своей самостоятельной работы.

Обобщая методические основы использования рабочих тетрадей в учебном процессе, можно отметить, что их применение в образовательной

практике дает преподавателю очевидные преимущества: рабочие тетради позволяют сделать учебный процесс мобильным. Их использование быстрее других откликается на потребности образовательных учреждений и одновременно формирует эти потребности. Рабочие тетради обеспечивают обоснованный дифференцированный подход к обучению и оценке знаний студентов. Не случайно, в современной практике учебных заведений рабочие тетради являются важным методическим средством, способствующим повышению качества обучения студентов и развитию их учебных навыков.

Методическая разработка листов рабочей тетради по теме «Административная ответственность за нарушение требований охраны труда» дана ниже.

Рабочая тетрадь включает в себя задания, упражнения и кейсы по теме «Административная ответственность за нарушение требований охраны труда». Задания выстроены таким образом, чтобы позволить студентам последовательно освоить и закрепить материал по изучаемой теме.

Уважаемый студент!

Вам предлагается рабочая тетрадь с заданиями по теме «Административная ответственность за нарушение требований охраны труда». Выполняя задания последовательно, Вы сможете в полном объеме освоить материал по теме, закрепить полученные знания, привести их в систему, а также проконтролировать глубину и полноту своих знаний.

В тетради содержатся задания для самостоятельного выполнения, предполагающие Вашу работу с лекциями по дисциплине, учебной и научной литературой, дополнительными источниками информации.

В процессе поиска ответов на предлагаемые вопросы и задания, Вы сможете более глубоко изучить материал, расширить свои представления о теме, закрепить полученные знания и отработать необходимые умения.

Таблица 4 – Спецификация учебных элементов темы «Административная ответственность за нарушение требований охраны труда»

№	Название учебного элемента	Опорное понятие	Новое понятие	Степень усвоения
1.	Охрана труда	+	-	2
2.	Правовой режим охраны труда	-	+	1
3.	Условия труда	-	+	1
4.	Факторы, определяющие условия труда	-	+	1
5.	Вредные и опасные производственные факторы	-	+	1
6.	Безопасные условия труда	-	+	1
7.	Специальная оценка условий труда	-	+	1
8.	Право на охрану труда	-	+	1
9.	Обязанности по охране труда	-	+	1
10.	Отраслевые правила по охране труда	-	+	2
11.	Система стандартов безопасности труда	-	+	2
12.	Юридическая ответственность	+	-	2
13.	Административное право	+	-	2
14.	Административная ответственность	+	-	2
15.	Меры административной ответственности	+	-	2
16.	Состав административных правонарушений в сфере охраны труда	-	+	1
17.	Виды административных наказаний за нарушение требований охраны труда	-	+	1
18.	Предупреждение	-	+	1
19.	Штраф	-	+	1
20.	Дисквалификация	-	+	1
21.	Административное приостановление деятельности	-	+	1

В рабочей тетради применяются условные обозначения:



- поработать с рекомендуемой литературой



- выучить или запомнить материал



- ответить на вопросы по теме на закрепление



- выполнить письменно



- законспектировать

Рекомендованная литература



1. Административное право / Под ред. Л.П. Попова. М.: МГЮА, 2015.
2. Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю. М. Административное право Российской Федерации. М.: Норма, 2016. 460 с.
3. Бахрах Д.Н. Административное право России. М.: Эксмо, 2010. 310 с.
4. Васянина Е.Л. Вопросы исполнения имущественных административных наказаний // Судья. 2015. № 6. С. 10-19.

5. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (постатейный) / Амелин Р.В., Бевзюк Е.А., Волков Ю.В., Воробьев Н.И., Вахрушева Ю.Н., Жеребцов А.Н., Корнеева О.В., Марченко Ю.А., Степаненко О.В., Томтосов А.А. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=17683 (дата обращения: 10.01.2017 г.).

6. Россинский Б. В. Административная ответственность. М.: АСТ, 2014. 388 с.

7. Хорьякова Е.С., Кленкина О. В. Цели административной ответственности как способ достижения целей государства // XIII Королевские чтения. Самара: СНИУ им. С.П. Королева, 2015. 340 с.

1. Опираясь на нормы Трудового кодекса Российской Федерации, восстановите полное определение понятия «охрана труда»:



Охрана труда – это _____



2. Перечислите основные виды мероприятий в области охраны труда:



1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

3. Назовите наиболее частые типы травм, возникающие в результате нарушения норм по охране труда:



1) _____

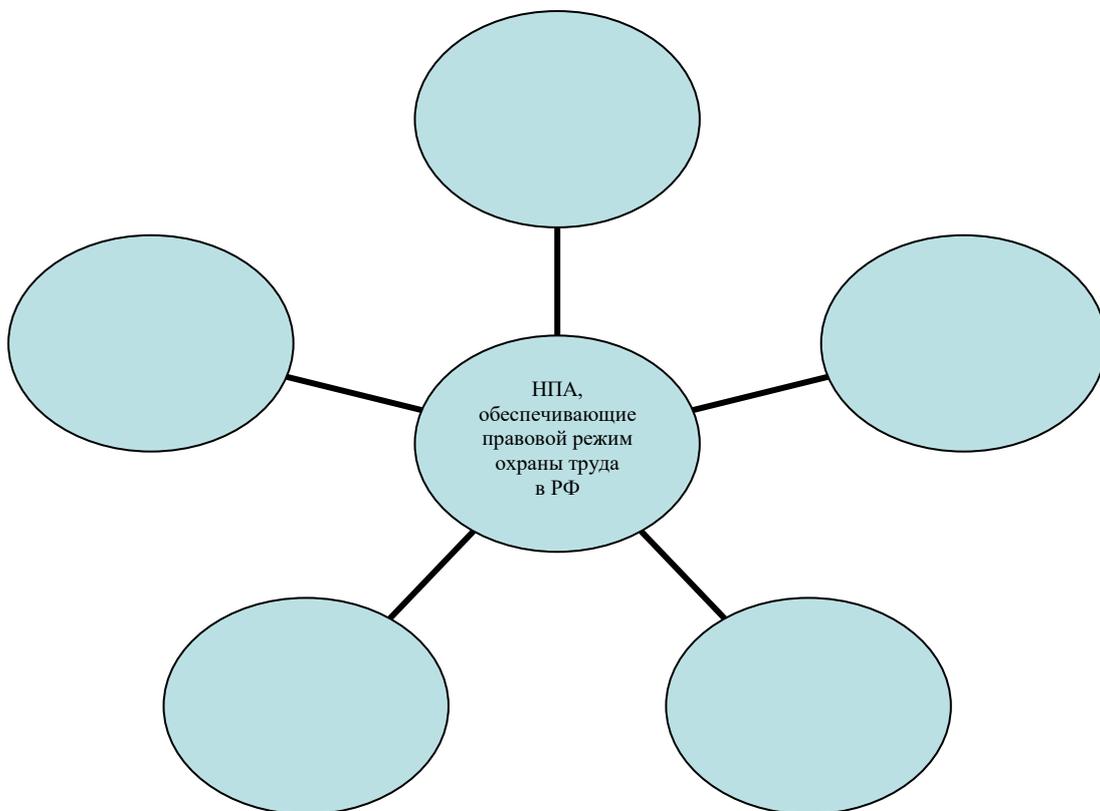
2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

4. Заполните схему, характеризующую систему основных нормативно-правовых актов РФ, обеспечивающих правовой режим охраны труда



5. Восстановите пропуски в нижеследующих высказываниях и определениях:



а) условия труда – это совокупность _____
производственной среды и трудового _____,
оказывающих влияние на _____ и
_____ работника.



б) Факторы, формирующие условия труда делятся на группы:
_____ -гигиенические;
психофизиологические;
эстетические;
_____ -психологические;
организационно-_____.



в) _____ производственный фактор – это
производственный фактор, воздействие которого на работника
может привести к его заболеванию.



г) _____ производственный фактор – это
производственный фактор, воздействие которого на работника
может привести к его травме



8. Что из перечисленного относят к опасным производственным факторам?

1. электрический ток определенной силы;
2. отсутствие воды;
3. раскаленные предметы;

4. возможность падения работника с высоты или различных деталей и предметов;
5. неисправный водопроводный кран;
6. оборудование, работающее под давлением выше атмосферного, и т.д.
9. Ознакомьтесь с ТК РФ. Запишите, как определяется понятие «безопасные условия труда»:





10. Заполните таблицу, характеризующую виды административных наказаний за совершение административных правонарушений, предусмотренные КоАП РФ до 31.12.2014 г.

Нарушение	Статья КоАП РФ	Мера наказания

11. Заполните таблицу, характеризующую виды административных наказаний за совершение административных правонарушений, предусмотренные КоАП РФ с 1 января 2015 г.

Нарушение	Статья КоАП РФ	Мера наказания

12. Законспектируйте определение административной ответственности, которое дает Б.В. Россинский:



Административная ответственность – это...

13. Дайте общую характеристику составов административных правонарушений в сфере охраны труда:



Объект - _____

Объективная сторона –

Субъективная сторона –

Субъекты правонарушений –

14. Перечислите 6 основных признаков административной ответственности:



1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____



15. Подпишите, как происходило изменение нижних и верхних пороговых значений величины штрафа для юридических лиц за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, за исключением случаев ч.2-4 ст. 5.27.1

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы.

В современных условиях функционирования экономики России одним из правовых средств борьбы государства за соблюдение предприятиями, предпринимателями, должностными лицами требований в области охраны труда является институт административной ответственности. На законодательном уровне охрана труда определяется как «система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Указанные в законе мероприятия, связанные с охраной труда, имеют своей целью создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

С юридической точки зрения, охрана труда является важным институтом права и представляет собой систему норм, непосредственно направленных на создание условий труда, которые обеспечивают сохранение в процессе труда жизни и здоровья работников. Эти нормы являются обязательными для выполнения всеми субъектами трудовых отношений. Основные задачи охраны труда на предприятиях состоят в сведении к минимуму вероятности заболеваний или поражений работающего с одновременным обеспечением комфорта при максимальной производительности труда.

Правовой режим охраны труда в России отличается тем, что в нем сочетаются между собой централизованные нормы законодательства в сфере труда, устанавливающий минимальный объем норм права в части охраны труда, с нормы договорного регулирования, которые повышают и

конкретизируют закрепленный на федеральном уровне минимум путем разработки и заключения коллективных договоров, соглашений, конкретных трудовых контрактов и договоров.

В целом в России правовой режим охраны труда включает в себя нормы таких нормативно-правовых актов, как Трудовой кодекс РФ, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Основы законодательства об охране здоровья граждан, Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» и др. Важнейшее место среди них занимает Трудовой кодекс РФ, который закрепляет не только систему прав работников в области охраны труда, но и целый комплекс обязанностей, возложенных на работодателей. Многие из этих норм являются нормами прямого действия.

Для обеспечения эффективного применения норм трудового права в области охраны труда в России важное значение имеет институт административной ответственности за нарушения требований охраны труда. Он регламентирован положениями КоАП РФ.

По своей сути административная ответственность представляет собой реализацию предусмотренных административным правом санкций, осуществляемых посредством применения уполномоченными субъектами государственного управления различных видов административных наказаний в отношении правонарушителей (физических и юридических лиц). КоАП РФ прямо регламентирует возможность установления административной ответственности только положениями самого КоАП РФ, а также законами субъектов РФ об административных правонарушениях, принимаемыми в соответствии с КоАП РФ.

Ключевыми видами административной ответственности за нарушение требований в области охраны труда в Российской Федерации в соответствии с КоАП РФ на сегодняшний день являются предупреждение; административный штраф; дисквалификация; административное

приостановление деятельности. Важную роль в развитии института административной ответственности за нарушение требований в сфере охраны труда сыграло принятие и введение в действие с 1 января 2015 г. ст. 5.27.1 КоАП РФ. В ней были дифференцированы административные нарушения в сфере охраны труда и введена новая система административных наказаний за их нарушение.

Анализ развития института административной ответственности за нарушение требований охраны труда показал, что в последние годы в этой сфере отмечается ужесточение законодательных мер административной ответственности всех без исключения категорий правонарушителей (должностных лиц, предпринимателей, юридических лиц), а также дифференциация данной категории административных правонарушений на несколько видов, фактически признаваемых законодателями правонарушениями разной степени тяжести.

Однако, как выявил анализ правоприменительной практики мировых судей по делам об административных правонарушениях, связанных с нарушением требований об охране труда, суды склонны идти по пути, не отвечающей логике законодателя. Зачастую судами минимизируются административные санкции за нарушение требований об охране труда даже в тех случаях, когда имеется множественность нарушений, нарушения связаны с созданием ситуации реальной угрозы жизни и здоровью работников или нарушения неоднократны. Иначе говоря, если отечественный законодатель идет по пути ужесточения мер административной ответственности за нарушение требований об охране труда, то мировые суды придерживаются практики смягчения административных наказаний и применения санкций на уровне минимальных пороговых значений, установленных в законе.

В связи с выявленными недостатками правоприменительной практики можно рекомендовать следующее:

1) уточнить нормы Кодекса об административных правонарушениях, характеризующие ответственность за правонарушения в сфере охраны труда, классифицировав все правонарушения этого рода с учетом степени их тяжести;

2) отменить возможность назначения такой меры административного наказания, как предупреждения, за тяжелые правонарушения в сфере охраны труда и правонарушения средней тяжести;

3) существенно повысить уровень штрафов за отдельные правонарушения в сфере охраны труда, которые несут в себе высокий риск причинения вреда здоровью и жизни работников. Так, за неинформирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах рекомендуется установить штраф от 100 тыс. до 400 тыс. руб., за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты – от 100 до 600 тыс. руб., за допуск к выполнению работ работников, не прошедших в установленном порядке медицинские осмотры, – от 60 до 400 тыс. руб.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты и документы

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 02.06.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. №1. Ст.1.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. №1. Ст.3.

3. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

4. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Собрание законодательства РФ. 2013. №52. Ст. 6991.

5. О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и другие законодательные акты Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых положений законодательных актов Российской Федерации: Федеральный закон от 09.05.2005 № 45-ФЗ (ред. от 29.12.2012) // Собрание законодательства РФ. 2005. №19. Ст. 1752.

6. О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях: Федеральный закон от 08.06.2012 № 65-ФЗ (с изм. от 14.02.2013) // Собрание законодательства РФ. 2012. №24. Ст. 3082.

7. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с обеспечением общественного порядка и общественной безопасности при проведении официальных спортивных

соревнований: Федеральный закон от 23.07.2013 № 192-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. №30. Ст. 4025.

8. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52. Ст. 6986.

9. Об административных правонарушениях на территории Свердловской области: Областной закон от 14.06.2005 № 52-ОЗ (в ред. от 14.07.2014) // Собрание законодательства Свердловской области. 26.07.2005. № 6-1. Ст. 738.

10. ГОСТ 12.0.230-2007. Системы управления охраной труда. Общие требования. М.: Стандартинформ, 2013. 98 с.

Судебная практика

11. Постановление мирового судьи Судебного участка № 1 Тейковского судебного района Ивановской области от 10.02.2016 по делу № 5-96/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sudact.ru/magistrate/doc/L7V6dlhJ5sVp>.

12. Решение мирового судьи Судебного участка № 234 Сергиево-Посадского судебного района Московской области от 07.07.2016 по делу № 5-661/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sudact.ru/magistrate/doc/Wbu0YqH2wd6r>.

13. Постановление мирового судьи Емвинского судебного участка Княжпогостского района Республики Коми от 31.10.2016 по делу № 5-947/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sudact.ru/magistrate/court/psjV4EWKXvVJ/?page=4>.

14. Постановление мирового судьи судебного участка Полярнозоринского судебного района (Мурманская область) от 18.02.2016

по делу № 5-56/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sudact.ru/magistrate/court/MrfsoUhSctmq/?page=7>.

15. Постановление мирового судьи Судебного участка №74 Кирово-Чепецкого судебного района Кировской области от 14.11.2016 по делу № 5-872/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sudact.ru/magistrate/court/2I7oJoabezbj>.

16. Постановление мирового судьи Судебного участка № 45 Унинского судебного района Кировской области от 11.07.2016 по делу № 5-241/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sudact.ru/magistrate/doc/DippaAYgndLO>.

17. Постановление мирового судьи Судебного участка № 62 Октябрьского судебного района г. Кирова от 18.01.2017 по делу № 5-19/2017 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sudact.ru/magistrate/doc/bEVhc0uShqба>.

18. Постановление мирового судьи Судебного участка № 77 Слободского судебного района (Кировская область) от 24.01.2017 по делу № 5-49/2017 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sudact.ru/magistrate/doc/xgvH8t6UDxgn>.

19. Постановление Конституционного Суда РФ от 30.07.2001 г. № 13-П «По делу о проверке конституционности положений подпункта 7 пункта 1 статьи 7, пункта 1 статьи 77 и пункта 1 статьи 81 Федерального закона «Об исполнительном производстве» в связи с запросами Арбитражного суда Воронежской области, Арбитражного суда Саратовской области и жалобой открытого акционерного общества «Разрез «Изыхский» // Собрание законодательства РФ. 2001. № 32. Ст. 3412.

20. Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 15.08.2006 по делу № А82-8393/2005-38 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8459314>.

Литература

1. Административное право / под ред. Л.П. Попова. М.: МГЮА, 2015. 280 с.
2. Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю. М. Административное право Российской Федерации. М.: Норма, 2016. 310 с.
3. Андреева Л.А. Рейдерство (уголовный и административно-правовой аспекты) // Казанская наука. 2011. №6. С. 20-29.
4. Артемова Л.А. Охрана труда и стрессы на рабочем месте // Сибирский торгово-экономический журнал. 2009. №8. С. 28-32.
5. Бахрах Д.Н. Административное право России. М.: Эксмо, 2010. 422 с.
6. Безопасные условия труда – одно из основных прав человека и неотъемлемая часть понятия «достойный труд» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kiout.ru/info/publish/6458>.
7. Васкевич К.Н. Административная ответственность за правонарушения в области налогов и сборов в Российской Федерации. Дисс. к.ю.н. М.: РАНХиГС, 2016. 180 с.
8. Васянина Е.Л. Вопросы исполнения имущественных административных наказаний // Судья. 2015. № 6. С. 37-40.
9. Гаврилин Ю.В. Арест товаров, транспортных средств и иных вещей как мера обеспечения производства по делам об административных правонарушениях (научно-практический комментарий к ст. 27.14. КоАП РФ) [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=CJI;n=11138#0.
10. Амелин Р.В., Бевзюк Е.А., Волков Ю.В. и др. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (постатейный). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=17683.

11. Методические рекомендации для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов. М.: Международное объединение профсоюзных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ», 2014. 30 с.
12. Мирская статистика. Тяжкое бремя плохих условий труда // Официальный сайт Международной организации труда [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249276/lang--ru/index.htm .
13. Образовательное законодательство России. Новая веха развития / под ред. Н.В. Путило, Н.С. Волковой. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, Юриспруденция, 2015. 420 с.
14. Пронюк А.В. Охрана труда в отрасли и гражданская оборона [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dmitry.ch/lectures/s9/ot-07-10-22--07-12-17.pdf>.
15. Россинский Б. В. Административная ответственность. М.: АСТ, 2014. 366 с.
16. Скворцова И. Нововведения в трудовом законодательстве // Юрист. 2015. № 33. С. 9-14.
17. Старостин Б.А. Административная ответственность по законодательству субъектов Российской Федерации. Автореф. дисс. к.ю.н. М.: ВНИИ МВД РФ, 2013. 290 с.
18. Тарасенкова А.С. Штрафы за нарушения охраны труда. Ужесточение санкций за невыполнение требований охраны труда [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.unitalm.ru/blog/otvetstvennost-za-narushenie-ohrani-truda.
19. Хорьякова Е.С., Кленкина О.В. Цели административной ответственности как способ достижения целей государства // XIII Королевские чтения. Самара: СНИУ им. С.П. Королева, 2015. С. 316-322.

20. Чиркова В. Забота о работнике – обязанность работодателя // Бизнес-адвокат. 2005. № 3. С. 20-25.