

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

**АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА
НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

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

Идентификационный код ВКР: 312

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 РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

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: 312

Исполнитель:
студент группы Пу-412оАП

Е.А. Смирных

Руководитель:
доцент кафедры ДПО,
канд. ист. наук

М.В. Сумачева

Нормоконтролер:
доцент кафедры ДПО,
канд. ист. наук

С.Л. Разинков

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ НАСТУПЛЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	7
1.1. Понятие и признаки административных правонарушений работодателя в сфере трудовых отношений	7
1.2. Составы административных правонарушений работодателя в сфере трудовых отношений	14
2. ПРОИЗВОДСТВО ПО ДЕЛАМ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	24
2.1. Субъекты административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях работодателя в сфере трудовых отношений.....	24
2.2. Стадии производства по делам об административных правонарушениях работодателя в сфере трудовых отношений.....	40
3. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	67
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	71

ВВЕДЕНИЕ

Одним из факторов, позволяющих обеспечить достойную жизнь и свободное развитие человека, выступает право на свободный труд (ст. 37 Конституции РФ)¹. Устанавливая гарантии трудовых прав и свобод граждан, государство одновременно устанавливает ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе и посредством применения мер административной ответственности.

Появление новых субъектов хозяйственной деятельности, связанное с ослаблением позиций государства во многих секторах экономики и изменением форм собственности обусловили нарастание негативных тенденций роста грубых нарушений трудового законодательства в угоду получения прибыли. Экономическая незаинтересованность работодателей в соблюдении трудового законодательства в сочетании с неспособностью государства обеспечить защиту трудовых прав граждан привели к значительному росту административных правонарушений в области трудовых отношений, что обуславливает актуальность и остроту проблемы.

В период экономического кризиса работодатели стремятся снизить свои издержки, как правило, путем сокращения расходов на персонал. Потому, занимая доминирующее положение в трудовых правоотношениях, работодатели всё чаще игнорируют права и законные интересы работников, нарушают трудовое законодательство. Выражается это в уклонении от заключения трудового договора, отказе в заключении трудового договора по дискриминационным признакам и так далее.

Анализ поступивших более 10 тыс. обращений граждан в государственную инспекцию труда Свердловской области в 2016 году, по

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 декабря; Собрание законодательства РФ. 2014. № 30 (Часть I). Ст. 4202.

вопросам нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, позволил установить, что количество обращений граждан по вопросу об отказе в заключение трудового договора составил 3 тысячи, а тем временем в 2015 году всего 1,9 тысяч¹.

В 1 квартале 2017 года Государственной инспекцией труда в Свердловской области было проведено 860 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. При проведении проверок выявлено 2544 нарушения трудового законодательства, из них по вопросам оформления трудовых отношений – 299 нарушений².

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере реализации административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Предметом исследования выступают нормативные правовые акты и нормы права, устанавливающие административную ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и процессуальный порядок разрешения дел об административных правонарушениях в рассматриваемой сфере.

Цель исследования – выявление теоретических и практических проблем правового регулирования административной ответственности работодателя за нарушения трудового законодательства и разработка мер по их решению.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

¹ Статистические данные [Электронный ресурс] // Государственная инспекция труда по Свердловской области. URL: <https://git66.rostrud.ru> (дата обращения: 25.05.2017).

² Там же.

1. Раскрыть содержание понятия, признаков и составов административных правонарушений работодателя за нарушения трудового законодательства;

2. На основе статистических данных и судебной практики по делам об административных правонарушениях работодателя, выявить пробелы в законодательстве об административных правонарушениях;

3. Изучить деятельность суда, государственной инспекции труда и прокуратуры, как субъектов административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях работодателя;

4. Проанализировать стадии производства по делам об административных правонарушениях с участием суда, государственной инспекции труда и прокуратуры, как субъектов административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях работодателя.

Методологическую основу работы составляет формально-логический, метод обобщения и правового прогнозирования.

Теоретическую основу работы составили: труды ученых - административистов, научные труды и публикации отечественных авторов, российское законодательство, нормативно-правовые акты, судебная практика, статьи, опубликованные в периодических изданиях, статистические данные, а также Интернет-ресурсы.

Теоретической основой работы послужили фундаментальные теоретико-правовые положения института административной ответственности, содержащиеся в научных трудах ученых в области административного права (С.Н. Братановский, С.В. Воробьев, И.И. Головкин, Ж.К. Раджабова, О.Е. Репетова, А.А. Сапфилова и др.).

В качестве нормативной базы выступали:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о

поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) (далее – Конституция РФ)¹;

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.10.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.06.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 09.06.2017) (далее – КоАП РФ)²;

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) (далее – ТК РФ)³;

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 03.07.2016)(далее – ГПК РФ)⁴;

5. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 01.05.2017) «О занятости населения в Российской Федерации»⁵;

6. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»⁶;

7. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 07.03.2017) «О прокуратуре Российской Федерации»⁷, а также иные нормативные правовые акты.

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования и включает в себя: введение, три главы, заключение и список использованных источников и литературы.

¹ Российская газета. 1993. 25 декабря; 2014. № 30 (Часть I). Ст. 4202.

² Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

³ Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 3; 2017. № 255. Ст. 3594.

⁴ Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; 2016. № 52 (Часть V). Ст. 7487.

⁵ Бюллетень нормативных актов РСФСР. 1992. № 1. С. 4-18.

⁶ Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (Часть I). Ст. 6249; 2017. № 18. Ст. 2673.

⁷ Собрание законодательства РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 2017. № 11. Ст. 1536.

1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ НАСТУПЛЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1.1. Понятие и признаки административных правонарушений работодателя в сфере трудовых отношений

Законодательное определение понятия «административное правонарушение» закреплено в ст. 2.1 КоАП РФ¹: «административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность».

Между тем понятие административной ответственности законодатель не закрепил, но к счастью, многие ученые-административисты вложили свой вклад для определения понятия «административная ответственность». Итак, по мнению С.Н. Братановского² административная ответственность – является одним из видов юридической ответственности, устанавливаемой государством путем издания правовых норм, определяющих основания ответственности, меры, которые могут применяться к нарушителям, порядок рассмотрения дел о правонарушениях и исполнения этих мер.

Противоправное действие и противоправное бездействие являются двумя возможными вариантами противоправного деяния, то есть противоправного поведения физического или юридического лица. Действие – это нарушение установленного запрета, законного требования. Бездействие – это пассивное

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

² Братановский С.Н., Юсупов В.А., Епифанов А.Е. Административное право: учебник. М.: Директ-Медиа, 2013. С. 202.

невыполнение обязанности, возложенной на физическое или юридическое лицо¹.

Анализ понятия административного правонарушения позволяет выделить свойственные ему три признака: противоправность, виновность, наказуемость деяния.

Практическая значимость признаков правонарушения выражается в том, что установление их наличия в конкретном деянии позволяет рассматривать его в качестве административного правонарушения, то есть фактического основания административной ответственности. Чтобы деяние можно было признать административным правонарушением оно должно обладать указанными чертами².

Противоправность означает, что совершением данного деяния (действия или бездействия) обязательно нарушены нормы права. Никакое деяние не может быть признано административным правонарушением и за его совершение не может наступить административная ответственность, если при этом не были нарушены нормы права³. Совершение правонарушения в форме бездействия предполагает, что субъект правонарушения своевременно не предпринял действий, предписанных нормой административного права, то есть бездействовал. Например, уклонение от заключения трудового договора (ч. 3 ст. 5.27 КоАП)⁴ или не заключение трудового договора (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ)⁵.

Виновность деяния подразумевает, что оно совершено при наличии вины. Отсутствие вины ни в коем случае не позволяет считать данное деяние (пусть

¹ Понятие, признаки и состав административного правонарушения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/priznaki-a-pravonarusheniya.html> (дата обращения: 20.05.2017).

² Кикоть В.Я. Административное право. М., 2013. С. 394.

³ Раджабова Ж.К. Признаки административного правонарушения [Электронный ресурс] // Евразийский юридический журнал. URL: <http://naukarus.com/priznaki-administrativnogo-pravonarusheniya> (дата обращения: 15.05.2017).

⁴ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

⁵ Там же.

даже и противоправное) административным правонарушением. Вина физического лица бывает в двух формах: в форме умысла и в форме неосторожности. Виновность деяния свидетельствует, что оно совершено либо умышленно, либо по неосторожности. Зачастую работодатели пренебрегают заключением трудового договора по дискриминационным признакам (ч. 4 ст. 5.27 КоАП)¹, либо нарушают права инвалидов в области трудоустройства и занятости (ст. 5.42 КоАП РФ)².

Административное правонарушение совершается умышленно, если лицо сознает противоправный характер своего действия (бездействия), предвидит его вредные последствия и желает наступления таких последствий, или сознательно их допускает, или относится к ним безразлично. В первом случае умысел является прямым – лицо желает наступления вредных последствий. Во втором и третьем случаях умысел косвенный, так как лицо прямо не желает наступления вредных последствий, но сознательно допускает их наступление либо относится к этим последствиям безразлично³. Правонарушением, совершенным с прямым умыслом, признается, например, отказ работодателя в заключение трудового договора по дискриминационным признакам (ст. 5.27 КоАП РФ)⁴.

Административное правонарушение признается совершенным по неосторожности, если лицо, его совершившее, предвидело возможность наступления вредных последствий своего действия (бездействия), но без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывало на предотвращение таких последствий либо не предвидело возможности наступления таких последствий, хотя должно было и могло их предвидеть. В первом случае

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001. № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

² Там же.

³ Раджабова Ж.К. Признаки административного правонарушения [Электронный ресурс] // Евразийский юридический журнал. URL: <http://naukarus.com/priznaki-administrativnogo-pravonarusheniya> (дата обращения: 15.05.2017).

⁴ Там же

неосторожность проявляется в форме легкомыслия, так как лицо предвидело возможность наступления вредных последствий, но самонадеянно рассчитывало их предотвратить. Во втором случае – в форме небрежности¹.

Юридическое лицо, согласно ст. 2.1 КоАП РФ², признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых этим Кодексом или законами субъектов РФ предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению.

Наказуемость деяния означает, что за совершение данного действия (бездействия) физического или юридического лица либо КоАП РФ, либо законами субъектов РФ об административных правонарушениях обязательно должна быть установлена именно административная ответственность. Административная ответственность может быть установлена исключительно КоАП РФ и законами субъектов Российской Федерации, принятыми в пределах их компетенции. Возможность применения административных наказаний является общим свойством административных правонарушений. В большинстве случаев, если выявлен проступок, виновного привлекают к административной ответственности. Но в ряде случаев наказание не может быть применено в силу истечения срока исковой давности или отмены нормы³.

Перечень правонарушений, в соответствии с которыми работодателя могут привлечь к административной ответственности за нарушение трудового законодательства довольно внушителен, самыми распространенными из них являются (перечень не является исчерпывающим):

¹ Раджабова Ж.К. Признаки административного правонарушения [Электронный ресурс] // Евразийский юридический журнал. URL: <http://naukarus.com/priznaki-administrativnogo-pravonarusheniya> (дата обращения: 15.05.2017).

² Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001. № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

³ Кикоть В.Я. Административное право. М., 2013. С. 394.

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ)¹;
2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем (ч.3 ст. 5.27 КоАП РФ)²;
3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ)³;
4. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ)⁴;
5. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП РФ)⁵;
6. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты (ст. 5.42 КоАП РФ)⁶.

Результаты надзорной деятельности государственных инспекций труда в 2016 году также свидетельствуют о том, что наиболее частыми нарушениями трудового законодательства, допускаемыми работодателями, продолжает оставаться ненадлежащее оформление трудовых отношений с работниками либо уклонение от их оформления совсем. Так федеральной инспекцией труда

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

² Там же.

³ Там же.

⁴ Там же.

⁵ Там же.

⁶ Там же.

была организована работа по организации и проведению внеплановых проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в хозяйствующих субъектах, в целях легализации трудовых отношений. В ходе проведения проверок по требованию Федеральной инспекции труда работодателями в 2016 году было оформлено 108 268 трудовых договоров, из которых ранее не оформленных в нарушение трудового законодательства – 27 024¹. В ходе проведения проверок по требованию государственных инспекторов труда Свердловской области работодателями в мае 2017 года оформлено 17 трудовых договоров, а по нарастающему итогу с начала года – 46².

Анализируя административное законодательство, встал вопрос о понятии момента совершения правонарушения в виде уклонения от заключения трудового договора. По общему правилу трудовой договор должен быть заключен до начала осуществления трудовой деятельности (ст. 61 ТК РФ)³. Однако если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным и у работодателя есть три рабочих дня для его оформления (ст. 67 ТК РФ)⁴. Поэтому моментом совершения правонарушения, выразившегося в уклонении от оформления трудового договора, следует считать день, следующий по истечении трех рабочих дней со дня фактического начала осуществления работником трудовой деятельности⁵.

¹ Доклад по правоприменительной практике Федерального государственного надзора в сфере труда за 2016 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба по труду и занятости. URL: <https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=553223> (дата обращения: 20.05.2017).

² Статистические данные [Электронный ресурс] // Государственная инспекция труда по Свердловской области. URL: <https://git66.rostrud.ru> (дата обращения: 25.05.2017).

³ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 3; 2017. № 255. Ст. 3594.

⁴ Там же.

⁵ Мещерякова Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. 2015. № 12. С. 1249-1253.

Правонарушение, состоящее в ненадлежащем оформлении трудового договора, считается оконченным с момента оформления такого договора. Ненадлежащим оформлением трудового договора следует считать нарушение правил его оформления (количество экземпляров, отсутствие подписей) или указание в нем недостоверных сведений о трудовом правоотношении. Невключение в текст договора каких-либо сведений и (или) условий из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ¹ не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Однако в Трудовом кодексе РФ не предусмотрены сроки внесения недостающих сведений в текст договора, что может привести к затягиванию работодателем совершения указанных действий. Следовательно, и данное нарушение следует признавать ненадлежащим оформлением трудового договора. Но оконченным данное правонарушение будет считаться только после того, как работодатель проигнорировал обращение работника с просьбой включить в текст договора недостающие сведения.

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться работодателем, судом по правилам, установленным ст. 19.1 ТК РФ². После установления наличия трудовых отношений между сторонами они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения³. Следовательно, данное правонарушение следует считать дящимся, и привлекать к ответственности работодателя за подмену трудового договора

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 3; 2017. № 255. Ст. 3594.

² Там же.

³ Определение Верховного Суда РФ от 15.03.2013 № 49-КГ12-14 [Электронный ресурс] // Гарант.ру Информационный-правовой портал. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70255430/?prime> (дата обращения: 28.05.2017).

гражданско-правовым можно только после вступления в силу решения суда о признании отношений трудовыми. В случае признания договора трудовым по решению самого работодателя предлагается данное правонарушение считать малозначительным и не привлекать работодателя к административной ответственности.

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

Таким образом, административное правонарушение работодателя – это виновное противоправное действие или бездействие, связанное с нарушением трудового законодательства, которое влечет за собой применение мер административной ответственности. Каждое противоправное деяние содержит состав административного правонарушения, для его изучения целесообразно перейти к следующему пункту исследовательской работы.

1.2. Составы административных правонарушений работодателя в сфере трудовых отношений

Ответственность за нарушения в области трудового законодательства и требований по охране труда регулируется отдельными статьями КоАП РФ. Нарушениям трудового законодательства посвящена ст. 5.27 КоАП РФ¹. В дополнение к нарушениям общего характера в указанных статьях выделены некоторые специальные виды правонарушений. В сфере трудового законодательства к таким относятся фактическое допущение работника к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, а также уклонение от

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

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

По сравнению с правонарушениями общего характера специальные виды правонарушений предусматривают повышенный размер ответственности как должностных лиц, так и организаций. Если административная ответственность для юридических лиц за нарушения трудового законодательства общего характера осталась прежней – от 30 тыс. до 50 тыс. руб., то ответственность за специальный вид правонарушений увеличилась примерно в два раза и составляет от 50 тыс. до 100 тыс. руб¹.

Очевидно, 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. В связи с этим для минимизации рисков работодателям, в частности, следует проверить, со всеми ли работниками заключены трудовые договоры, содержатся ли в них все обязательные условия, имеются ли в компании гражданско-правовые договоры с физическими лицами, не зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей, и содержат ли такие договоры признаки трудовых отношений.

Точного определения состава административного правонарушения законодатель не дает, однако определение можно найти в трудах В.Т. Батычко, он утверждает, что состав правонарушения – это логическая конструкция, правовое понятие о проступке. Оно отражает существенные признаки реальных явлений, то есть определенных противоправных действий. Их перечень является необходимым и достаточным основанием для квалификации деяния как административного правонарушения. Реальное деяние только тогда

¹ Репетова О.Е. К вопросу об административной ответственности за правонарушения в сфере труда // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2013. № 2. С. 127-130.

считается административным деликтом, когда оно содержит все его признаки, указанные в законе, отсутствие хотя бы одного из них означает отсутствие состава в целом¹.

Состав административного правонарушения устанавливается законодателем и выражает правовую и социально-политическую сущность деяния, достигшего высокой степени общественной вредности. Состав правонарушения – это правовая форма бытия деликта, вне которой он существовать не может. Только с помощью анализа элементов состава административного правонарушения совершенное противоправное деяние можно определить как проступок, то есть явление реальной действительности, вызывающее изменения в общественных отношениях и выступающее во всем многообразии своих объективных и субъективных признаков, существенных и несущественных для различных вопросов административной ответственности².

Понимание состава административного правонарушения важно для обеспечения законности при привлечении лица к административной ответственности. Под составом административного правонарушения трудового законодательства следует понимать совокупность объективных и субъективных признаков, образующих и характеризующих, в соответствии с действующим законодательством, общественно вредное деяние в качестве определенного вида административного правонарушения, посягающего на трудовое законодательство. Однотипные признаки состава административного правонарушения в совокупности образуют так называемые элементы состава административного правонарушения. К элементам состава административного правонарушения относятся: объект, объективная сторона, субъект и субъективная сторона³.

¹ Батычко В.Т. Административное право. Конспект лекций. Таганрог: ИТА ЮФУ. 2016 [Электронный ресурс]. URL: http://netprava.ru/ek/b1/9_3.htm (дата обращения: 30.05.2017).

² Там же.

³ Кикоть В. Я. Административное право. М., 2013. С. 394.

Базовой следует признать статью 5.27 КоАП РФ¹, которая предусматривает ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Указанная статья устанавливает административную ответственность фактически за любое нарушение названных норм законодательства должностными лицами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами.

Объектом административного правонарушения являются трудовые права граждан, в том числе право на безопасные условия труда, охрану жизни и здоровья, а также гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Трудовое законодательство состоит из достаточно большого количества нормативных правовых актов как федерального, так и регионального и муниципального уровней. На федеральном уровне основополагающим является, прежде всего, Трудовой кодекс РФ, а также иные законы и иные нормативные правовые акты, например, Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 (ред. от 01.07.2016) «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»². Под действие ст. 5.27 КоАП РФ³ за «нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» могут попадать самые разнообразные нарушения (действия и бездействие), и самые распространенные – нарушение трудовых прав работников в рамках заключения трудового договора. В то же время следует иметь в виду, что нарушения ряда норм

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

² Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 01.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 28. Ст. 2901; 2016. № 2. Ст. 325.

³ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

трудового законодательства образуют составы административных правонарушений, предусмотренных ст. ст. 5.28 – 5.34, 5.42 КоАП РФ¹.

Объективная сторона административного правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ², выражается в действиях (бездействии), нарушающих конкретные нормы обширного трудового законодательства. Под действие данной статьи могут попадать, например, действия, нарушающие гарантируемое законом право гражданина на:

1. Трудоустройство;
2. Гарантии и компенсации;
3. Своевременную выплату заработной платы;

Объективную сторону правонарушения составляют общественно опасное деяние, направленное на дестабилизацию отношений в сфере трудовой деятельности граждан.

Субъективная сторона рассматриваемой категории 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 функции.

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

² Там же.

К административной ответственности должностные лица организаций могут быть также привлечены за несоблюдение письменной формы трудовых договоров и заключение срочных трудовых договоров в случаях, когда должны заключаться договоры на неопределенный срок; за несоблюдение требований о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца; за несвоевременную выплату заработной платы; за непредоставление или предоставление ежегодных отпусков меньшей продолжительности; за непрохождение обучения по охране труда; за нарушения, допущенные при приеме работников на работу и увольнении их с работы¹.

Вина выражается при совершении административного правонарушения как в форме умысла, так и по неосторожности. Поскольку права одного субъекта трудовых правоотношений всегда корреспондируют с обязанностями другого субъекта, необходимо учитывать взаимообусловленность прав, обязанностей и ответственности как неотъемлемых составных частей правового статуса субъектов права. Рассматривая с этих позиций существующее правовое поле, следует обратить внимание на несовершенство законодательства Российской Федерации, регулирующего ответственность за нарушение социально-партнерских обязательств².

Законодатель предусмотрел ответственность работодателя и за необоснованный отказ в приеме на работу инвалидов. Так, согласно ст. 5.42. КоАП РФ неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты –

¹ Бондарчук Р.Ч., Вержбицкий А.Б., Виноградов В.А. и др. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Главы 1 - 10. Постатейный научно-практический комментарий / под общ. ред. Россинского Б.В. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014. С. 231.

² Административная ответственность за нарушение трудового законодательства Российской Федерации [Электронный ресурс] // Студенческая библиотека онлайн. URL: http://studbooks.net/1105141/pravo/administrativnaya_otvetstvennost_narushenie_trudovogo_zakonodatelstva (дата обращения: 01.06.2017).

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Нельзя не согласиться с мнением Л.Ю. Акимова и его коллег, ведь действительно буквальное толкование норм, предусмотренных КоАП РФ и законодательством о квотировании, позволяет рассматривать любой отказ инвалиду в приеме на работу как административное правонарушение, поскольку работодатель должен выполнять требование закона о создании (выделении) рабочего места для инвалида, который обязательно должен быть трудоустроен. Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2% до 4% среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников¹. И теоретически инвалид может обратиться в любую организацию с численностью работников более 100 человек и требовать приема на работу без учета его деловых качеств и наличия (отсутствия) вакансий у данного работодателя.

Объектом указанных правонарушений являются общественные отношения, связанные с реализацией инвалидами права на труд, защитой от безработицы и содействием в трудоустройстве².

Статья 5.42 КоАП РФ³ предусматривает два состава административных правонарушений: неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ

¹ Акимов Л.Ю., Андриченко Л.В., Артемьева Е.А. и др. Разрешительная система в Российской Федерации: научно-практическое пособие. М.: ИНФРА-М, 2015. С. 223.

² Пластинина Н. Инвалиды. Взгляд снаружи и изнутри // Трудовое право. 2013. № 10. С. 21-45.

³ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты и необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного¹.

Правовые основы обеспечения занятости и трудоустройства инвалидов закреплены в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации»², Федеральном законе от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»³, а также в иных нормативных правовых актах.

Объектом правонарушения являются общественные отношения, связанные с реализацией инвалидами права на трудоустройство в пределах установленной квоты.

С объективной стороны правонарушения, предусмотренные ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ, характеризуются совершением действий, которые представляют собой необоснованный отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты.

Субъектами рассматриваемого правонарушения по ч. 1 являются должностные лица – руководители организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности и иные должностные лица организаций, осуществляющие прием на работу граждан.

С субъективной стороны правонарушение по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ может быть совершено только умышленно.

Примеру этого служит Постановление Верховного Суда РФ от 09.11.2011 № 49-АД11-4⁴. Постановлением мирового судьи ИП <ФИО> был оштрафован

¹ Бондарчук Р.Ч., Вержбицкий А.Б., Виноградов В.А. и др. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Главы 1-10. Постатейный научно-практический комментарий / под общ. ред. Россинского Б.В. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014. С. 326.

² О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 01.05.2017) // Бюллетень нормативных актов РСФСР. 1992. № 1. С. 4-18.

³ О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ // Собрание законодательства РФ от 27.11.1995. № 48. Ст. 4563; 2017. № 23. Ст. 3227.

⁴ Постановление Верховного Суда РФ от 09.11.2011 № 49-АД11-4 [Электронный ресурс]. URL: https://dogovor-urist.ru/судебная_практика/дело/49-ад11-4/ (дата обращения: 05.05.2017).

на 2000 руб. за отказ в заключении трудового договора инвалидам в счет установленной квоты. Как усматривается из материалов дела, в ходе проведенной 19 января 2011 года Управлением государственной службы занятости населения при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан в отношении индивидуального предпринимателя <ФИО> проверки соблюдения законодательства о занятости населения выявлено, что <ФИО> отказано в принятии на работу пяти инвалидам, направленным ему, как к индивидуальному предпринимателю, в ноябре 2010 года Центром занятости населения Туймазинского района в счет квоты, установленной приказом Управления ГСЗН Республики Башкортостан от 01.02.2010 № 12 (индивидуальному предпринимателю <ФИО> установлена квота в количестве 29 рабочих мест, на которые необходимо трудоустроить инвалидов).

Суд не согласился с мнением ИП о том, что он не обязан выполнять требования закона, так как не относится к «организациям», как это указано в ст. 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»¹. Суд приравнял его к остальным работодателям, признав за ним равные права и обязанности, в том числе по обеспечению занятости инвалидов. С мировым судьей согласились и две вышестоящие инстанции (решение Туймазинского районного суда Республики Башкортостан от 23.05.2011 по делу № 12-42/2011, Постановление Верховного Суда РФ от 09.11.2011 № 49-АД11-4).

Стоит отметить, что не каждое деяние, даже содержащее все признаки административного правонарушения (противоправность, виновность, наказуемость), является таковым. Отсутствие состава административного правонарушения исключает привлечение работодателя к административной ответственности. В пример вышеназванного довода можно привести решение

¹ О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563; 2017. № 23. Ст. 3227.

Архангельского областного суда по делу № 7р-249/2017 от 11 мая 2017 года¹: «постановлением государственного инспектора труда государственной инспекции труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе от 03 ноября 2016 года генеральный директор общества с ограниченной ответственностью <данные изъяты> (далее – Общество) <ФИО> признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 3 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и подвергнут административному наказанию в виде административного штрафа в размере 10000 рублей.

Решением судьи Северодвинского городского суда Архангельской области от 22 марта 2017 года указанное постановление по жалобе <ФИО> отменено, производство по делу прекращено на основании пункта 2 части 1 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в связи с отсутствием состава административного правонарушения».

В целом, анализ административного законодательства свидетельствует как о расширении количества бланкетных норм, так и об усложнении массива законодательных и иных нормативных правовых актов, выступающих нормативно-правовой основой при квалификации административных правонарушений.

Таким образом, исследуя правовые основы наступления ответственности за нарушение трудового законодательства можно прийти к выводу, что не каждое деяние, даже содержащее все признаки административного правонарушения (противоправность, виновность, наказуемость), является таковым. В конкретном деянии может отсутствовать состав административного правонарушения, что исключает привлечение работодателя к административной ответственности.

¹Решение Архангельского областного суда по делу № 7р-249/2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-arxangelskij-oblastnoj-sud-arxangelskaya-oblast-s/act-556334218/> (дата обращения: 02.06.2017).

2. ПРОИЗВОДСТВО ПО ДЕЛАМ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Субъекты административной юрисдикции по делам об административных правонарушениях работодателя в сфере трудовых отношений

Для России характерны множественность и неоднородность субъектов, осуществляющих административную юрисдикцию. К ним относятся судьи, многочисленные федеральные органы исполнительной власти, то есть те органы, для которых осуществление административной юрисдикции не является их основной или единственной деятельностью. Рассмотрение дел об административных правонарушениях осуществляется ими наряду с выполнением иных функций общего, отраслевого и межотраслевого характера в целях реализации контрольных и надзорных полномочий в определенной сфере (области) деятельности.

Статьей 391 ТК РФ¹ прямо указывается на судебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров лиц, считающих, что они подвергались дискриминации. Согласно ст. 381 ТК РФ² индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 3; 2017. № 255. Ст. 3594.

² Там же.

Существенное дополнение, касающееся признаков трудового спора, содержится в ч. 2 ст. 381 ТК РФ¹, согласно которой индивидуальным трудовым спором признается не только спор между работником и работодателем, но и между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В практике встречаются случаи, когда дело, принятое к производству суда как вытекающее из гражданско-правовых отношений, при его рассмотрении оказалось относящимся к трудовым спорам. Следует руководствоваться ч. 3 ст. 11 ТК РФ², предусматривающей, что если в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства. Споры между работодателем и работником, связанные с трудовыми отношениями, рассматриваются по правилам гражданского судопроизводства. Это означает, что суд при разрешении дела будет руководствоваться Гражданским процессуальным кодексом РФ.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 3; 2017. № 255. Ст. 3594.

² Там же.

Если работник хочет обратиться в суд в связи с тем, что компания заключила с ним гражданский договор вместо трудового, срок давности по таким спорам составляет 3 месяца. Но момент начала исчисления срока – дискуссионный вопрос. В судебной практике присутствует две диаметрально противоположных позиции. Одни суды считают, что срок давности по этой категории споров нужно отсчитывать с момента заключения договора, так как работник в этот момент узнаёт о нарушении своих прав. Другие суды придерживаются точки зрения, что срок давности нужно отсчитывать с момента расторжения договора с работником. Работник в момент расторжения договора узнает о нарушении своих прав, поскольку ему будет отказано в компенсации за неиспользованный отпуск и иных гарантиях, положенных штатным сотрудникам. Исход спора зависит от позиции по данному вопросу, которую займёт конкретный суд¹.

Если суд удовлетворит иск работника о переквалификации гражданского договора в трудовой, то работник сможет потребовать от работодателя исполнения гарантий, обусловленных трудовыми отношениями. Срок давности такого требования – 3 месяца, с момента вступления в силу судебного акта².

Особое место в системе органов административной юрисдикции по делам о нарушениях трудового законодательства занимают Федеральная инспекция труда Российской Федерации и подведомственные ей государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда – это орган исполнительной власти в системе Федеральной службы по труду и занятости³, находящейся в ведении

¹ Хаманева Н.Ю. Предмет и метод административного права // Административное право Российской Федерации. М.: Юристъ, 2013. С. 17.

² Определение Верховного Суда РФ от 15.03.2013 № 49-КГ12-14 [Электронный ресурс] // Гарант.ру Информационный-правовой портал. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70255430/?prime> (дата обращения: 28.05.2017).

³ Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 01.07.2016) // Российская газета. 2004. 8 июля.

Министерства труда и социальной защиты РФ¹. Казалось бы, если имеет место изучение деятельности органа исполнительной власти, то должны быть проанализированы нормы административного права, поскольку, как считаем Н.Ю. Хаманева: «административное право регулирует отношения с участием субъектов исполнительной власти, которые складываются по поводу осуществления ими возложенных на них функций государственно-управленческого характера»². Кроме того, если деятельность осуществляется органом федерального государственного надзора, обладающим полномочиями привлечения к административной ответственности, то, очевидно, эти полномочия предусматриваются и Кодексом РФ об административных правонарушениях. Это значит, что при выявлении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственные инспекторы труда вправе привлечь к административной ответственности виновных должностных лиц или юридических лиц согласно, например, ч. ч. 1 – 4 ст. 5.27, ч. ч. 1 – 4 ст. 5.27.1, ст. 5.28 и т.д. КоАП РФ³.

До 2013 года основа осуществления федеральной инспекцией труда федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, состояла в выявлении, пресечении нарушений трудовых прав работников и наказании работодателя. Существовавшая и внедрявшаяся с момента возникновения федеральной инспекции труда до настоящего времени модель санкции, несомненно, давала положительные результаты. Это была модель реагирования на нарушения трудовых прав работников. Работодателей

¹ Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 610 (ред. от 19.04.2017) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 26. Ст. 3528.

² Хаманева Н.Ю. Предмет и метод административного права // Административное право Российской Федерации. М.: Юристъ, 2013. С. 18.

³ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

привлекали к административной ответственности за любой проступок, за любое нарушение трудовых прав работников, поскольку государственный инспектор труда был не вправе применить предупреждение как административное наказание, так как редакция ст. 5.27 КоАП РФ (до 1 января 2015 г.) не предусматривала этой санкции¹.

Однако такая политика в сфере надзора за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не только не искоренила нарушения трудовых прав работников, но и привела к устойчивому сохранению (в некоторые годы даже к увеличению) нарушений работодателями трудовых прав работников².

В соответствии с ч. ч. 2 и 3 ст. 5.27 КоАП РФ³ с 1 января 2015 года административными правонарушениями признаются отказ работодателя от оформления трудовых отношений при фактическом допуске к работе (ч. 2) и подмена трудовых отношений гражданско-правовыми договорами (ч. 3). Безусловно, подобная дифференциация административных правонарушений в сфере труда – это огромный шаг вперед по определенности и стабилизации трудового договора. Между тем размеры административных штрафов не достигнут цели наказания.

Согласно новой редакции статьи 5.27 КоАП РФ⁴ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа:

— на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;

¹ Саффинова А.А. Защита трудовых прав работников Федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2016. С. 144.

² Там же.

³ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

⁴ Там же.

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 ст. 5.27 КоАП РФ ¹, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере пяти тысяч рублей;
- на должностных лиц – дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей;
- на юридических лиц – от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

Полагаем, что такие суммы не остановят, например, индивидуального предпринимателя-работодателя. Если бы они взыскивались за каждого работника, отношения с которым вступались гражданско-правовыми договорами (по аналогии с нарушением законодательства в отношении мигрантов), то, несомненно, работодатель, являющийся предпринимателем, задумался бы об ответственности за нарушение трудового законодательства. Отсутствие дисквалификации как административного наказания за аналогичное повторное нарушение также может отрицательно сказаться на практике признания подмены трудовых отношений.

Так, согласно отчету Государственной инспекции труда в городе Москва общее количество вынесенных должностными лицами Государственной инспекции труда постановлений о назначении административного наказания в виде штрафа:

- на должностных лиц – в 2016 году – 2 438, в 2017 – 3894;

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

— на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – в 2016 году – 20, в 2017 – 32;

— на юридических лиц – в 2016 году – 2596, в 2017 – 4599¹.

В 1 квартале 2017 года Государственной инспекцией труда в Свердловской области должностными лицами было вынесено 984 постановления о назначении административных наказаний, что на 7 постановлений большее аналогичного показателя предыдущего года. Из общего количества актов инспекторского реагирования, вынесенных в 1 квартале 2017 году, в судах были обжалованы 21 решение Инспекции, из которых 4 решения в отношении должностного лица отменены в связи с недоказанностью обстоятельств. Не согласившись с позицией районного суда, государственной инспекцией по труду данное решение обжаловано в областном суде².

Характеризуя меры административной ответственности, нельзя не отметить, что пределы административной юрисдикции органов Федеральной инспекции труда РФ существенно расширились по сравнению с ранее действовавшим законодательством об административных правонарушениях. Кроме того, должностным лицам Федеральной инспекции труда РФ предоставлено право не только самим непосредственно осуществлять производство по делам об административных правонарушениях, но и выступать инициаторами применения к виновным лицам мер административного взыскания, налагаемых иными органами. Прежде всего речь идет о таком ранее неизвестном законодательству об административных правонарушениях виде наказания, как дисквалификация.

Кроме того, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) не исключает возможности привлечения к административной ответственности юридического лица, в том числе и за допущенные нарушения трудового законодательства и иных нормативных

¹ Государственная инспекция труда в г. Москве [Электронный ресурс]. URL: <https://git77.rostrud.ru/dey/> (дата обращения: 20.05.2017).

² Государственная инспекция труда Свердловской области [Электронный ресурс]. URL: <https://git66.rostrud.ru/> (дата обращения: 20.05.2017).

правовых актов, содержащих нормы трудового права. Так, в случае если в статьях разделов I, III, IV, V КоАП РФ не указано, что установленные указанными статьями нормы применяются только к физическому или только к юридическому лицу, данные нормы в равной мере действуют в отношении и физического, и юридического лица, за исключением случаев, если по смыслу данные нормы относятся и могут быть применены только к физическому лицу.

До введения изменений судебная практика складывалась часто не в пользу работника. В качестве примера из судебной практики можно назвать Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.10.2014 по делу № 33-13098/2014¹. <ФИО> обратился в суд с иском к федеральному государственному бюджетному учреждению науки Институт <данные изъяты> о признании факта уклонения от заключения трудового договора, понуждении к заключению трудового договора. В удовлетворении требования отказано, так как работник принят на работу на основании приказа работодателя, указание конкретного кабинета для работы не является определением места работы, стороны не приходили к соглашению о том, что вид работы научного сотрудника ограничивается конкретной тематикой, законом не предусмотрена возможность обязания работодателя оформить трудовые отношения на не согласованных сторонами условиях.

Таким образом, несмотря на введение штрафных санкций, на практике работнику будет достаточно сложно понудить работодателя заключить трудовой договор. Заметим, что законодатель предоставил государственным инспекторам труда право признавать отношения трудовыми только в том случае, если отношения возникли на основании гражданско-правового договора. Если же отношения не оформлены никаким договором, а являются в

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.10.2014 по делу № 33-13098/2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1041744#0> (дата обращения: 20.05.2017).

буквальном смысле фактическими трудовыми отношениями, то признание их таковыми осуществляется исключительно в судебном порядке¹.

Основными задачами органов Федеральной инспекции труда являются:

1. Обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
2. Обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
3. Обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
4. Доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействий) или злоупотреблений. Свои функции Федеральная инспекция труда реализует путем проведения плановых и внеплановых проверок по контролю за соблюдением трудового законодательства².

Следует констатировать, что наиболее последовательно российским законодателем восприняты нормы, гарантирующие права инспектора по выявлению нарушений. В обоих положениях об инспекции труда в России, в ст. 357 ТК РФ³ присутствуют нормы, о праве инспекторов труда, снабженных документами, удостоверяющими их полномочия, беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции.

В ходе проверок по обращениям работников, в зависимости от поставленного в обращении вопроса, изучаются соответствующие документы

¹ Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников Федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2016. С. 144.

² Там же.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 3; 2017. № 255. Ст. 3594.

организации, в которых могут быть отражены допускаемые нарушения трудового законодательства. Вместе с тем в процессе надзорно-контрольной деятельности рассматриваются также документы, где отражены организационно-правовая форма организации, форма собственности, вид деятельности, структура организации, подведомственность; устанавливается наличие штатного расписания, коллективного договора, первичной профсоюзной организации.

Органами Федеральной инспекции труда РФ в ходе осуществления надзорно-контрольной деятельности выявляются нарушения трудового законодательства практически по всем основным институтам трудового права. Наибольшее количество нарушений выявляется, как правило, по вопросам заключения, изменения, расторжения трудовых договоров.

За последнее время в Федеральную службу по труду и занятости, а также в государственные инспекции труда в субъектах РФ поступило около 69890 жалоб и других обращений граждан, в том числе устных – свыше 9220; на личном приеме должностными лицами в государственных инспекциях труда принято свыше 227360 человек¹.

Анализируя отчет государственной инспекции труда городе Москве можно провести сравнение динамики деятельности инспекции в 2016 и 2017 гг. Так, направлено в суды протоколов для привлечения к административной ответственности лиц, виновных в совершении административных правонарушений, в 2016 году – 337, а то время как в 2017 эта цифра увеличилась втрое, всего – 1651. Динамика роста позволяет удостовериться в том, что законодательство движется в правильном направлении².

Количество оформленных по требованию государственных инспекторов труда трудовых договоров в 2016 году составило – 69305, в 2017 – 30 189, в том

¹ Ковалев А., Скрыпник И. Конфиденциальное обращение работника как основание для проведения проверки государственным инспектором труда // Административное право, 2013. № 3. С. 95.

² Государственная инспекция труда Свердловской области [Электронный ресурс]. URL: <https://git66.rostrud.ru/> (дата обращения: 05.05.2017).

числе из них ранее не оформленных в нарушение трудового законодательства в 2016 – 199, в то время как в 2017 году – 2177¹. Можно сделать вывод о том, что в связи с выведением в отдельный пункт ст. 5.27 КоАП РФ² норму о наступлении ответственности за уклонение или ненадлежащее оформление трудового договора, работодатель начал воспринимать эту проблему более серьезно и начал ее исполнять. Отметим, что такая динамика коснулась не только государственную инспекцию труда, но и прокуратуру.

Кроме того, при совершении аналогичного нарушения в отношении сразу нескольких работников организации, например при фактическом допущении к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениям, налагаемого на должностное лицо или организацию за указанное нарушение может быть рассчитано исходя из общего количества работников, в отношении которых работодатель допустил указанное нарушение³.

Иными словами, если раньше в случае допущения каких-либо нарушений в сфере труда размер штрафа составлял 50 тыс. руб. независимо от количества допущенных нарушений и числа работников, работающих в организации, то теперь он может суммироваться и достигать миллионов рублей. Подобные предписания государственных инспекций труда, к сожалению, уже не редкость. Законность такого метода расчета административных штрафов за нарушения в сфере трудового законодательства и требований охраны труда, в частности, подтверждается Постановлением Верховного Суда РФ от 15.08.2014 № 60-

¹ Государственная инспекция труда Свердловской области [Электронный ресурс]. URL: <https://git66.rostrud.ru/> (дата обращения: 05.05.2017).

² Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

³ Скворцова И. Нововведения в трудовом законодательстве // ЭЖ-Юрист. 2015. № 33. С. 10.

АД14-16¹. Верховный суд постановил следующее: «в соответствии с диспозицией части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях образуют один состав административного правонарушения, предусмотренного данной нормой, независимо от количества выявленных нарушений, а также о том, что содержание части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях не связывает состав правонарушения с фактом единичного нарушения, иное толкование этой нормы может привести к многократному привлечению к административной ответственности за правонарушение, выявленное по результатам одной проверки, то есть за каждое нарушение законодательства о труде и об охране труда, что не отвечает целям и задачам административного наказания, нарушает правила назначения административного наказания в части недопустимости привлечения к административной ответственности дважды за одно и то же административное правонарушение».

Но с другой стороны, на практике встречаются случаи, когда суды принимают противоположные решения. В качестве примера из судебной практики можно назвать решение Саратовского областного суда от 25.10.2016 по делу № 21-748/2016². Суд признал законным три штрафа ГИТ п. 4 ст. 5.27 КоАП РФ зато, что компания неправильно оформила трудовые договоры с тремя работниками.

Таким образом, с учетом всех вышеперечисленных изменений, снова возникает вопрос о том, что выгоднее для работодателей – скрупулезно следовать всем требованиям трудового законодательства или принять риск возможной административной ответственности и устранять нарушения только после получения соответствующих предписаний. Каждый работодатель должен

¹ Постановление Верховного Суда РФ от 15.08.2014 № 60-АД14-16 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70626980/> (дата обращения: 31.05.2017).

² Решение Саратовского областного суда от 25.10.2016 по делу № 21-748/2016 [Электронный ресурс]. URL: <https://rospravosudie.com/court-saratovskij-oblastnoj-sud-saratovskaya-oblast-s/act-535954593/> (дата обращения: 03.06.2017).

принимать такое решение самостоятельно. Однако с учетом новых размеров административных штрафов и практики их применения работодателям, скорее всего, будет гораздо выгоднее и менее затратным провести внутренний аудит на предмет соблюдения трудового законодательства и по возможности устранить нарушения в кратчайшие сроки.

Помимо Государственной инспекции труда работники так же могут обратиться в нарушение трудового законодательства и в прокуратуру. Роль прокурора заключается в том, чтобы своевременно выявить такие случаи и, используя предоставленные полномочия, указать работодателю на недопустимость нарушений прав граждан¹. Право прокурора на обращение с заявлением в суд или вступление в дело в любой стадии процесса в защиту нарушенных или оспариваемых прав граждан в сфере трудовых (служебных) отношений предусмотрено ст. 45 ГПК РФ², п. 3 ст. 1, ст.ст. 35, 37, 39 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»³. Чтобы защитить права работников, прокурор по итогам проверки может принять то или иное процессуальное решение. Он может повлиять на компанию в досудебном порядке или обратиться в суд. Рассмотрим, какие существуют меры прокурора для защиты работников⁴.

В досудебном порядке прокурор права работников защищает с помощью: предостережения, представления, протеста. Эти меры прокурора для защиты работников влекут разные правовые последствия.

А.А. Сапфилова утверждает, что законодатель, закрепляя терминологическую разницу между предписанием и представлением, не

¹ Воробьев С.Д. Защита трудовых прав граждан органами прокуратуры // Законность. 2014. № 4. С. 3.

² Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14.11.2002 № 137-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; 2016. № 52 (Часть V). Ст. 7487.

³ О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-I // Собрание законодательства РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 2017. № 11. Ст. 1536.

⁴ Якимова К. Прокурор проверяет компанию. Чем закончится визит: пять мер реагирования [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tspr.ru/article/2233-qqe-17-m5-19-05-2017-kak-prokuror-zashchitit-prava-rabotnikov> (дата обращения: 19.05.2017).

отметил в чем же она состоит. Можно предположить, что в субъектах защиты. В частности, прокуроры и профсоюзные инспекторы труда вносят представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. ст. 24, 28 Закона о прокуратуре¹; ст. 370 ТК РФ²), в то время как государственные инспекторы труда – предписания (ст. ст. 356, 357 ТК РФ)³.

Работодатель может отменить представление на основе следующих доказательств:

— представление незаконно, так как прокурор не исследовал все необходимые документы (апелляционные определения Кировского областного суда от 09.10.2014 по делу № 33-3591)⁴.

— прокурор не обладает полномочиями разрешать индивидуальные трудовые споры.

Если работник выступает против решения работодателя, то в этом случае сотрудник должен идти в суд, а не в прокуратуру (апелляционное определение Оренбургского областного суда от 03.12.2015 по делу № 33а-8759/2015)⁵. Данный довод не гарантирует полноценной победы. Некоторые суды отказываются признавать представление незаконным.

Права работников прокурор защищает с помощью постановления. Чтобы защитить права работников, прокурор или его заместитель могут возбудить

¹ О прокуратуре: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 // Собрание законодательства РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 2017. № 11. Ст. 1536.

² Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 3; 2017. № 255. Ст. 3594.

³ Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2016. С. 145.

⁴ Определение Кировского областного суда по делу № 33-3591 [Электронный ресурс]. URL: http://e.tspor.ru/npd-doc.aspx?npmid=98&npid=3651852&utm_medium=refer&utm_source=www.tspor.ru&utm_campaign=refer_www.tspor.ru_content_link (дата обращения: 25.05.2017).

⁵ Определение Оренбургского областного суда по делу № 33а-8759/2015 [Электронный ресурс]. URL: http://e.tspor.ru/npd-doc.aspx?npmid=98&npid=16517206&utm_medium=refer&utm_source=www.tspor.ru&utm_campaign=refer_www.tspor.ru_content_link (дата обращения: 25.05.2017).

производство об административном правонарушении. Однако прокурор не может рассмотреть дело и оштрафовать компанию единолично. Именно поэтому он направляет постановление о возбуждении дела, материалы проверки в суд или Госинспекцию труда.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Анализируя деятельность Генеральной прокуратуры Российской Федерации за отчетный период январь – апрель 2017 прослеживается динамика состояния законности в сфере трудовых отношений. Проводя сравнение с отчетным периодом 2016 следует отметить, что 2016 году выявлено 281 366 нарушение в сфере трудового законодательства, в то время как в 2017 – 217 208. В связи с фактом уменьшение выявленных нарушений нельзя с уверенностью сказать, что уменьшение спровоцировано исключительно плохой работой прокуратуры. Наоборот, вследствие ужесточения штрафных санкций работодатель стал более ответственно подходить к выполнению своих обязанностей в части соблюдения норм трудового права. Направлено исков в суд в 2016 году – 145 295, а в 2017 – 112910. По постановлению прокурора привлечено по административным делам привлечено лиц в 2016 году – 8 978, в 2017 – 7 907¹.

Штрафная политика:

1. Общая сумма наложенных административных штрафов по административным делам, поступившим из органов прокуратуры (тыс. руб.) в 2016 году – 24 143,20; в 2017 – 78463,00².

¹Официальный сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://genproc.gov.ru/stat/data/1193791> (дата обращения: 26.05.2017).

² Там же.

2. Общая сумма уплаченных (взысканных) административных штрафов по административным делам, поступившим из органов прокуратуры (тыс. руб.) в 2016 году –18723,60; в 2017 –33581,40¹.

Анализируя практику деятельности прокуратуры по Свердловской области за 2015 год можно отметить следующее. Прокуратура Свердловской области провела плановую проверку исполнения трудового законодательства. Так, ООО <данные изъяты> с рядом работников заключило договоры подряда, имеющие признаки трудового договора. По данным фактам Тавдинская городская прокуратура в отношении директора общества возбудила дело об административном правонарушении по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ (заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем)².

Прокуратура Ленинского района г. Екатеринбурга в суд направила исковое заявление к ООО <данные изъяты> с требованием признать факт трудовых отношений и взыскать заработную плату работника, допущенного к исполнению должностных обязанностей без оформления письменного трудового договора³.

Всего по результатам настоящей проверки в 2015 году выявлено свыше 670 нарушений закона, в целях их устранения внесено более 220 представлений, принесено 32 протеста на противоречащие закону правовые акты, в суд направлено около 140 исковых заявлений. Возбуждено 277 административных дел, объявлено 25 предостережений о недопустимости нарушений закона.

Исследуя деятельность субъектов административной юрисдикции, в частности Федеральную инспекцию труда РФ, прокуратуру РФ можно сделать

¹ Официальный сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://genproc.gov.ru/stat/data/1193791> (дата обращения: 26.05.2017).

² В Свердловской области прокуроры выявили свыше 670 нарушений трудового законодательства [Электронный ресурс] // Прокуратура Свердловской области URL: <http://www.prokuratura.ur.ru/news.php?id=9808> (дата обращения: 30.05.2017).

³ Там же.

следующие выводы. Фактически для защиты своих трудовых прав и законных интересов работники могут обратиться не только в суд, но и государственную инспекцию труда или прокуратуру. Однако боясь репрессий со стороны работодателей и учитывая сложность ситуации на рынке труда, работники обращаются в указанные юрисдикционные органы только в самых крайних случаях. Из анализа ст. 29.13 КоАП РФ¹ четко видны сроки исполнения представлений, в то время как ни в одном нормативном правовом акте не отражаются сроки исполнения предписаний, в том числе и об устранении нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. По форме предписание и представление являются актами административного характера. Содержание этих актов имеет трудовую природу, так как их сущность заключается в защите трудовых прав работников, в требовании устранения выявленных нарушений трудовых прав работников. Таким образом, имея равное содержание и равную силу было бы логично применить аналогию со сроками исполнения представлений.

2.2. Стадии производства по делам об административных правонарушениях работодателя в сфере трудовых отношений

Деятельность участников административного процесса развивается во времени как последовательный ряд связанных между собой процессуальных действий по реализации прав и взаимных обязанностей. Процесс проходит несколько сменяющих друг друга фаз развития или стадий.

Под стадией следует понимать такую сравнительно самостоятельную часть производства, которая, наряду с его общими задачами, имеет свойственные только ей задачи и особенности. Стадии отличаются друг от друга и кругом участников производства. На каждой стадии совершаются

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

определенные действия, которые являются частными по отношению к общей цели производства. Решение задач каждой стадии оформляется специальным процессуальным документом, который как бы подводит итог деятельности. После принятия такого акта начинается новая стадия. Стадии органично связаны между собой; последующая, как правило, начинается лишь после того, как закончена предыдущая, на новой стадии проверяется то, что было сделано раньше¹.

Производство по своей структуре состоит из четырех частей (стадий):

- 1) административное расследование;
- 2) рассмотрение дела;
- 3) пересмотр постановления;
- 4) исполнение постановления.

На первой стадии выявляются факт и обстоятельства совершения проступка, данные о виновном и составляется протокол. На второй стадии компетентный орган рассматривает дело и принимает постановление. На третьей – факультативной – стадии постановление пересматривается по жалобе гражданина, протесту прокурора, она заканчивается принятием решения об отмене, изменении или оставлении постановления в силе. Четвертая стадия – исполнение постановления начинается сразу же после его принятия либо после рассмотрения жалобы (протеста)².

В связи с существованием наряду с общим ускоренного (упрощенного) производства по некоторым категориям дел стадии производства в отдельных случаях недостаточно четко выражены или даже сливаются. Так, при взыскании штрафа на месте соединяются расследование, рассмотрение дела и даже исполнение постановления.

На каждой стадии существуют этапы-группы взаимосвязанных действий. Система стадий и этапов производства может быть представлена так:

¹ Батычко В.Т. Административное право. Конспект лекций. Таганрог: ИТА ЮФУ. 2016 [Электронный ресурс]. URL: http://netprava.ru/ek/b1/9_3.htm (дата обращения: 30.05.2017).

² Там же.

1. Административное расследование:

- 1) возбуждение дела;
- 2) установление фактических обстоятельств;
- 3) процессуальное оформление результатов расследования;
- 4) направление материалов для рассмотрения по подведомственности.

2. Рассмотрение дела:

- 1) подготовка дела к рассмотрению и слушанию;
- 2) слушание (рассмотрение) дела;
- 3) принятие постановления;
- 4) доведение постановления до сведения.

3. Пересмотр постановления:

- 9) обжалование, опротестование постановления;
- 1) проверка законности постановления;
- 1) вынесение решения;
- 2) реализация решения.

4. Исполнение постановления:

- 1) обращение постановления к исполнению;
- 2) непосредственное исполнение.

Каждый этап состоит из определенных действий. Соответственно структура производства является четырехуровневой: действие – этап – стадия – производство в целом¹.

Чтобы суд принял к рассмотрению заявление от гражданина, чьи трудовые права нарушены, к конкретному работодателю, этот гражданин должен состоять или состоял в трудовых отношениях с этим работодателем. Кроме того, истец должен это доказать, то есть приложить к заявлению копию трудового договора и копию трудовой книжки.

¹ Батычко В.Т. Административное право. Конспект лекций. Таганрог: ИТА ЮФУ. 2016 [Электронный ресурс]. URL: http://netprava.ru/ek/b1/9_3.htm (дата обращения: 30.05.2017).

Районный или городской суд рассматривает трудовые споры в качестве суда первой инстанции. Чтобы суд принял спор к рассмотрению, работник или работодатель должен написать исковое заявление. Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке происходит при соблюдении сроков обращения. Работник, согласно ст. 392 ТК РФ имеет право обратиться в суд за защитой своих прав в течение 3-х месяцев с момента нарушения его прав (или когда он должен был узнать об их нарушении). Если же предметом спора является вопрос, связанный с незаконным увольнением и восстановлением на рабочем месте, то сроки подачи искового заявления сокращены. Работнику даётся всего месяц на подачу искового заявления. Работодателю же даётся гораздо больший срок обращения в суд. Он может обратиться в суд в течение года после того, как обнаружил ущерб, который ему нанёс бывший или нынешний работник. Пропуск срока обращения не является основанием для отказа в принятии иска. Суд обязан принять иск и потребовать у истца доказательства уважительных причин, по которым истец пропустил срок обращения. Если истец таких доказательств не предоставит, то суд откажет в рассмотрении по мотиву пропуска срока обращения¹.

Для некоторых видов споров определён только судебный порядок рассмотрения трудовых споров. Никакие другие инстанции не имеют права такие споры рассматривать.

Риск привлечения работодателя к административной ответственности может возникнуть в случае проведения государственными органами плановой или внеплановой проверки. Информация о плановых проверках находится в общедоступных источниках, и, следовательно, работодатели могут заблаговременно подготовиться к такой проверке. Что касается внеплановых проверок, то они, как правило, инициируются по жалобам работников, и информацию о них сложно получить заблаговременно. Однако даже в этом

¹ Рассмотрение трудовых споров в суде [Электронный ресурс] // Трудовой консультант. URL: <http://trudinspection.ru/alone-article/trud-spory/rassmotrenie-trudovyh-sporov-v-sude/> (дата обращения: 06.06.2017).

случае возможно предугадать такую проверку, если уже имеется неразрешенный конфликт с кем-либо из работников¹.

Осуществляющие проверки инспекторы по труду имеют довольно много прав, установленных п. 13 Положения: право беспрепятственно в любое время суток посещать работодателей в целях их проверки, запрашивать у них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций, и так далее. В случае обнаружения при проверке нарушений законодательства о труде и об охране труда инспектор может привлечь организацию или должностное лицо к ответственности, предусмотренной ст. 5.27 КоАП РФ². Для этого по окончании проверки он должен зафиксировать факт нарушений документально. Такими документами являются:

— акт проверки – в нем указываются сведения о результатах проверки. Акт составляется непосредственно после проверки, в двух экземплярах, один из которых передается работодателю. При этом не имеет значения, был ли обнаружен факт нарушения трудового законодательства и охраны труда. Если нарушения были обнаружены, в акте фиксируются характер нарушений и лица, их допустившие.

— предписание об устранении нарушений – выдается одновременно с актом проверки, непосредственно после окончания проверки (п. 3 ст. 16 Закона № 294-ФЗ)³. В предписании указываются выявленные нарушения и сроки их устранения.

Невозможно не согласиться с мнением доктора юридических наук

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

² Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

³ О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2008. №52 (Часть I). Ст. 6249; 2017. № 18. Ст. 2673.

А.А Сапфиновой. Из анализа ст. 29.13 КоАП РФ¹ четко видны сроки исполнения представлений, в то время как ни в одном нормативном правовом акте не отражаются сроки исполнения предписаний, в том числе и об устранении нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Применяя аналогию со сроками исполнения представлений, можно предложить закрепить в ТК РФ и в КоАП РФ срок устранения предписания, в частности, до 1 месяца. Так, если имеет место требование отмены незаконного приказа об увольнении или переводе, то, очевидно, предписание должно быть исполнено немедленно².

— протокол об административном правонарушении – составляется в случае обнаружения правонарушений. Копия протокола направляется лицу, в отношении которого он составлен, в течение трех дней со дня его составления. Протокол подписывается инспектором по труду, его составившим, и законным представителем работодателя. В случае отказа представителя от подписания протокола в нем делается соответствующая запись (п. 4.1, 5 ст. 28.2 КоАП РФ)³. С момента составления протокола дело об административном правонарушении считается возбужденным (пп. 3 п. 4 ст. 28.1 КоАП РФ)⁴;

— постановление о назначении административного наказания или о прекращении производства по делу об административном правонарушении составляется в течение 15 дней с даты составления протокола после рассмотрения дела об административном правонарушении. Копия вручается работодателю (представителю работодателя) под расписку либо высылается по почте в течение трех дней со дня вынесения этого постановления (п. 2 ст. 29.11

¹ О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2008. №52 (Часть I). Ст. 6249; 2017. № 18. Ст. 2673.

² Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников Федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2016. С. 144.

³ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

⁴ Там же.

КоАП РФ)¹. Напомним, что ст. 5.27 КоАП РФ² предусмотрены следующие виды ответственности:

- административный штраф;
- дисквалификация руководителя;
- административное приостановление деятельности работодателя.

При этом если привлекать к административной ответственности и приостанавливать деятельность организации имеет право инспектор по труду, то дисквалификация осуществляется только по решению суда. То есть если инспектор выявит правонарушение, за которое предусмотрена ответственность в виде дисквалификации, он составляет протокол и в течение трех суток передает документы в суд (который рассматривает дело и выносит постановление), а работодателю направляет копию протокола³.

После того, как инспектор проводит проверку, он выдает представителю компании два документа: акт и предписание. В акте он указывает все обстоятельства, которые он изучил в ходе этой проверки, в предписании же указываются все нарушения, которые инспектор обнаружил, которые необходимо устранить в указанный в предписании срок. Если по нарушениям не истекли сроки давности, то инспектор составляет протокол об административном правонарушении. Этот же документ возбуждает дело об административном правонарушении.

В случае обжалования предписания государственного инспектора труда необходимо соблюдать сроки – 15 дней с момента получения акта и предписания (п. 12 ст. 16 Закона № 294-ФЗ)⁴. Необходимо обратить внимание

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

² Там же.

³ Обжалование решения инспектора по труду [Электронный ресурс] // Все о кадрах. URL: <http://info-personal.ru/proverki/obzhaluem-reshenie-inspektora-po-trudu/> (дата обращения: 05.06.2017).

⁴ О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля:

на тот факт, если в период рассмотрения жалобы наступит срок устранения нарушений, указанный в предписании, а они не будут устранены, работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Некоторые работодатели одновременно обращаются и в трудовую инспекцию, и в суд. Делать это не стоит, поскольку тогда жалобу будет рассматривать только суд (п. 2 ст. 30.1 КоАП РФ)¹. Обжалование предписаний в судебном порядке осуществляется по правилам, установленным ГК РФ. Однако здесь возникают некоторые противоречия по поводу сроков. Так, в силу п. 1 ст. 256 ГПК РФ² работодатель может обратиться в суд в течение трех месяцев со дня получения предписания. Но есть ст. 357 ТК РФ³, согласно которой в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению⁴. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение 10 дней со дня его получения работодателем или его представителем. Если воспринимать норму дословно, то работодателю дается 10 дней на обжалование, если в инспекцию обратился профсоюз или

Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (Часть I). Ст. 6249; 2017. № 18. Ст. 2673.

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

² Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14.11.2002 № 137-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; 2016. № 52. (Часть V). Ст. 7487.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 3; 2017. № 255. Ст. 3594.

⁴ Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников Федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2016. С. 150.

работник по вопросам, связанным с трудовыми спорами. Судебная практика по вопросу, какие же сроки применять – 10 дней или три месяца, противоречива, поэтому работодателю в любом случае рекомендуется не затягивать с подачей жалобы и уложиться в 10 дней с даты получения предписания. При этом, чтобы работодателя не привлекли к ответственности за неисполнение предписания во время рассмотрения жалобы, к жалобе следует приложить заявление о приостановлении действия предписания. Сделать это суд может и самостоятельно, но это только его право, а не обязанность.

Обжалование постановления о привлечении к административной ответственности происходит соответственно в административном порядке. Жалоба на постановление в силу п. 1 ст. 30.3 КоАП РФ¹ подается в течение 10 суток со дня вручения или получения копии постановления. Если жалоба подается в трудовую инспекцию, срок ее рассмотрения составляет 10 дней, если в суд – два месяца (п. 1.1 ст. 30.5 КоАП РФ)². Отметим, что жалоба подается в суд общей юрисдикции, так как трудовые же отношения подведомственны судам общей юрисдикции.

Обстоятельства, исключающие административную ответственность. В заключение обратим внимание на процессуальные моменты, при которых организация не может быть привлечена к административной ответственности. Это прежде всего нарушение сроков привлечения к ней. Так, постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено по истечении двух месяцев со дня совершения нарушения. А за административные правонарушения, влекущие дисквалификацию руководителя, он может быть привлечен к ответственности не позднее одного года со дня совершения правонарушения (п. 3 ст. 4.5 КоАП РФ)³. При длящемся административном правонарушении двухмесячный срок начинает исчисляться со дня обнаружения

¹ Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

² Там же.

³ Там же.

этого нарушения. Длительным является такое административное правонарушение (действие или бездействие), которое выражается в длительном непрекращающемся невыполнении или ненадлежащем выполнении предусмотренных законом обязанностей. Днем обнаружения длящегося административного правонарушения считается день, когда должностное лицо, уполномоченное составлять протокол об административном правонарушении, выявило факт его совершения¹. Помимо нарушения сроков инспектор по труду может также нарушить процессуальные нормы при составлении протокола об административном нарушении. Поскольку КоАП РФ установлена специальная процедура составления и заполнения протокола, ее нарушение тоже может стать причиной освобождения от административной ответственности. Но такие нарушения должны быть существенными. Требования к составлению протокола установлены ст. 28.2 КоАП РФ². Согласно п. 10 Постановления Пленума ВАС РФ от 02.06.2004 № 10 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях»³ нарушение административным органом при производстве по делу об административном правонарушении процессуальных требований, установленных КоАП РФ, является основанием для отказа в удовлетворении требования административного органа о привлечении к административной ответственности либо для признания незаконным и отмены оспариваемого постановления при условии, что указанные нарушения носят существенный характер.

В марте 2017 года вступили в силу изменения в Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (далее – Закон

¹ Акимов Л.Ю., Андриченко Л.В., Артемьева Е.А. и др. Разрешительная система в Российской Федерации: научно-практическое пособие. М.: ИНФРА-М, 2015. С. 223.

² Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.

³ Вестник ВАС РФ. № 8. 2004.

№ 2202-1)¹. Теперь визит прокурора продлится не более 30 дней, и он не сможет требовать документы, которые не относятся к предмету проверки.

Ранее закон не устанавливал сроков прокурорских проверок и не ограничивал их предмет. На такую неопределенность обратил внимание Конституционный суд РФ². Законопроект об изменении Закона № 2202-1 поступил в Госдуму в августе 2015 года. Но только весной 2017 года он вступил в законную силу.

Во-первых, прокурор проверяет компанию, если не сможет иным образом подтвердить или опровергнуть сведения о нарушениях (п. 2 ст. 21 Закона № 2202-1)³. Решение о проверке выносит прокурор или его заместитель. Они же доводят решение до сведения работодателя не позднее дня начала проверки. В решении указывают цели, основания и предмет проверки. Чтобы попасть на территорию организации, прокурору или его заместителю по-прежнему достаточно лишь предъявить служебное удостоверение. Новые правила в регулировании этого вопроса законодатель не установил.

Возможна ситуация, когда вовремя визита прокурор обнаружит несколько нарушений. Например, проверка проходит из-за жалобы на отказ в заключении трудового договора в силу дискриминационных признаков. Прокурор подтверждает этот факт, но также обнаруживает, что работники не получают необходимые средства индивидуальной защиты. Тогда прокурор или его заместитель вынесет:

- мотивированное решение о расширении предмета проверки;
- решение о проведении новой проверки.

О любом решении прокурор или его заместитель уведомит компанию в тот же день, когда примет его (абз. 2 п. 3 ст. 21 Закона № 2202-1)⁴.

¹ О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 // Собрание законодательства РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 2017. № 11. Ст. 1536.

² Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 17.02.2015 № 2-П // Российская газета. 2015. 2 марта.

³ О прокуратуре: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 // Собрание законодательства РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 2017. № 11. Ст. 1536.

⁴ Там же.

Во-вторых, по общему правилу проверка будет продолжаться не более 30 календарных дней со дня ее начала. В исключительных случаях прокурор или его заместитель могут увеличить срок еще на 30 календарных дней. Дальнейшее продление допускается только по решению Генерального прокурора или его заместителя. Но и они не могут увеличить срок более чем еще на 30 дней (п. 4 ст. 21 Закона № 2202-1). О том, что проверку продлили, прокурор уведомит работодателя в течение 2 дней со дня принятия решения (п. 11 ст. 21 Закона № 2202-1). Если прокурор проверяет компанию, которая имеет филиалы по всей стране, то срок проверки считают отдельно по каждому обособленному подразделению (п. 5 ст. 21 Закона № 2202-1)¹.

В срок проверки не включают:

— период между датой окончания срока, когда работодатель должен был предоставить документы и фактически это сделал;

— время, на которое проверка была приостановлена.

В-третьих, если прокурор не успевает завершить проверку вовремя, он вправе приостановить ее. Делают это в двух случаях:

1. Работодатель препятствовал проверке. Например, не передал документы вовремя или не пускает на территорию. Обе ситуации – незаконное затягивание проверки. Из-за этого прокурор может приостановить проверку, и противодействие так и не приведет к желаемому результату.

2. Прокурору требуется время на экспертизу. Чтобы проверить факт о нарушении прокурор может привлечь эксперта. Если исследования затянутся и выйдут за пределы срока проверки, ее приостановят. При этом важно, чтобы экспертиза была направлена на получение информации, которая может повлиять на выводы проверки.

Срок приостановки – до 6 месяцев. Генеральный прокурор или его заместитель может приостановить проверку еще на полгода. На это время документы и материалы, которые изъяли у работодателя, он получит обратно.

¹ Прокурорские проверки [Электронный ресурс] // Трудовые споры. 2017. № 5. URL: <http://e.tspor.ru/article.aspx?aid=551402> (дата обращения: 05.06.2017).

Исключение – документы нужны для экспертизы или решения вопроса об уголовном преследовании. Когда работодатель начнет выполнять требования прокурора или эксперт завершит исследование, проверку возобновят (п.п.7,8,10 ст. 21 Закона №2202-1)¹.

В-четвертых, чтобы проверить жалобу или обращение, прокурор запрашивает документы и другую информацию. Он может запросить и электронные документы (п. 2 ст. 6 Закона № 2202-1)².

Ранее прокурор самостоятельно определял, когда нужно передать документы. Теперь сроки установлены в законе:

- 2 рабочих дня – если информация запрашивается в ходе проверки;
- сутки – для ситуаций с угрозой жизни или здоровью граждан, имуществу и тому подобное;
- 5 рабочих дней – в иных случаях.

В-пятых, ранее прокурор мог затребовать у работодателя любую информацию. Теперь нельзя просить документы и материалы, которые:

- не относятся к предмету проверки;
- передавались в прокуратуру в рамках другой проверки;
- опубликованы в СМИ или размещены на официальном сайте компании (п. 2.3 ст. 6 Закона № 2202-1)³.

В-шестых, если прокурор не нашел нарушений, то в течение 10 дней со дня завершения проверки он составит акт и отправит его копию работодателю. Когда же прокурор обнаружит нарушения, он отреагирует на них. Например, внесет представление об устранении нарушений. В этом случае у работодателя есть месяц, чтобы принять меры по устранению нарушений закона, их причин и сообщить об этом прокурору.

Исследовав стадии производства по делам об административных правонарушениях можно сделать следующих вывод. Работники могут

¹ О прокуратуре: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-I // Собрание законодательства РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 2017. № 11. Ст. 1536.

² Там же.

³ Там же.

пожаловаться на работодателя в суд, Государственную инспекцию труда и в прокуратуру. В результате контролеры проведут совместную проверку работодателя. Госинспекция труда знает специфические ошибки, которые работодатель допускает в своей деятельности. Чтобы защитить права работников, прокурор по итогам проверки может принять то или иное процессуальное решение. Однако, очевидно, что сроки обращения в суд за защитой у работника значительно сокращены по сравнению со сроком обращения работодателя. Работнику отведен столь короткий срок давности (3 месяца, 1 месяц), в отличие от продолжительности срока давности в 1 год, предоставленного работодателю. Считаем необходимым унифицировать срок давности обращения в суд как для работников, так и для работодателей.

Более того, сроков давности обращения в федеральную инспекцию труда законодателем не установлено. Следовательно, государственный инспектор труда полномочен устранить нарушение трудовых прав работника независимо от времени совершения нарушения. В целях устранения данного пробела обоснованно предложить установить для всех органов исполнительной власти срок давности обращения 3 года со дня, когда гражданину стало известно о нарушении его прав.

3. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема лекции: «Административная ответственность» (90 минут)

Для студентов СПО, 1 курс

Цель занятия:

Ознакомление с понятием «административная ответственность»; применение знаний о видах и принципах административной ответственности в решении ситуационных задач.

Задачи занятия:

1. Образовательная – разъяснить основные понятия темы, структуру, признаки, принципы и виды административной ответственности.
2. Развивающая – продолжить формирование правовой культуры, навыков работы с нормативно-правовыми актами, умения делать выводы, анализировать правовые ситуации, планировать коллективную деятельность.
3. Воспитательная - содействовать воспитанию правовой культуры обучающихся, уважения к закону, социальным и правовым нормам.

В результате освоения данной темы у студента должна формироваться следующая общая компетенция:

ОК3.Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

Тип урока: комбинированный.

Методы урока: словесный, проблемно-поисковой, практический.

Основные понятия: правовое поведение, административное правонарушение, административная ответственность.

Оборудование: раздаточный материал, компьютер, проектор, Кодекс об административных правонарушениях.

Литература:

Батычко В.Т. Административное право. Конспект лекций. Таганрог: ИТА ЮФУ. 2016.

Нормативные правовые акты:

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.10.2001. № 195-ФЗ (ред. от 01.06.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 09.06.2017) // Российская газета. 2001. № 256. 31 дек.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. 2001. № 256. 31 дек.

Интернет-источники:

1. www.consultant.ru.
2. www.garant.ru.

План проведения занятия

№п/п	Название этапа	Описание этапа	Цель этапа	Время (мин.)
1	Организационный этап	Преподаватель отмечает присутствующих, подводит обучающихся к формулированию темы, объявляет цель занятия, обосновывает актуальность изучаемой темы	Сформировать мотив для необходимости изучения данной темы, активизировать познавательную деятельность обучающихся	5
2	Контроль и коррекция исходного уровня знаний	Актуализация знаний обучающихся по предыдущей теме с применением мультимедийной презентации	Проверить и скорректировать уровень знаний обучающихся	10
3	Изучение нового материала	Изучение нового материала с применением мультимедийной презентации. Работа в группах. Ответы на вопросы. Записи в	Введение знаний, обобщение, первичное закрепление и систематизация знаний	30

		тетради		
4	Закрепление полученных знаний	Ответы на вопросы по теме. Решение ситуационных задач	Применение полученных знаний в практической деятельности	25
5	Подведение итогов, выводы и обобщения по теме	Преподаватель оценивает активность и качество ответов каждого обучающегося, обсуждаются ошибки и трудности в работе	Выяснить степень достижения цели занятия, закрепить приобретенные знания	15
6	Задание на дом	Преподаватель даёт задание на дом и пояснения к его выполнению	Закрепить мотив к осуществлению поиска и использования информации, необходимой для эффективного выполнения возложенных на обучающихся задач	2
7	Резерв времени преподавателя			3

I. Организационный этап

1. **Приветствие.**
2. **Тема занятия:** «Административная ответственность».
3. **Актуальность темы:** в большинстве случаев работодатели ведут себя в соответствии с существующими нормами права, то есть правомерно. Однако нормы права не всегда и не всеми соблюдаются. Юридическая ответственность - важная мера защиты интересов личности, общества и государства. Юридическая ответственность всегда связана с государственным применением к правонарушителю установленных законом санкций. Это есть реакция государства на совершенное правонарушение. Она выступает как

государственное принуждение к выполнению требований правовых норм. Цель юридической ответственности состоит в защите правопорядка, в воспитании у граждан уважения к закону.

II. Контроль и коррекция исходного уровня знаний

1. Беседа:

A. Что такое противоправное поведение?

Поведение, направленное на нарушение закона, причинение вреда обществу, личности, государству.

B. Что такое административное правонарушение?

Противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом РФ об административных правонарушениях или соответствующими законами субъектов РФ установлена административная ответственность.

C. Приведите примеры виновного действия в сфере трудового права.

Активное невыполнение обязанности, законного требования, нарушение запрета. Например, несвоевременная выплата заработной платы.

D. Назовите признаки административного правонарушения

- 1) представляет собой деяние (действие или бездействие);
- 2) представляет собой виновное деяние, т. е. совершается умышленно либо по неосторожности;
- 3) представляет собой противоправное деяние, т.е. противоречит нормам права;
- 4) представляет собой деяние, за которое законом установлена административная ответственность.

E. Классификация данных. Выделите среди указанных противоправных деяний административные правонарушения в сфере труда:

- 1) Несвоевременная выплата заработной платы;
- 2) Не заключение либо ненадлежащее оформление трудового договора;

3) Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения;

4) Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости и другие.

III. Изучение нового материала

Для полного запоминания изучаемой темы ученикам необходимо уметь работать с источниками информации, следовательно начнем работу с изучения структуры нормативного правового акты – Кодека об административных правонарушениях Российской Федерации.

Вопросы.

1) В чьих интересах определение меры ответственности за различные правонарушения? (Всего общества).

2) Кто уполномочен определять меру ответственности? (Государство).

Запись определения. Одна из разновидностей юридической ответственности – административная ответственность. Запись определения в тетрадь:

Административная ответственность – это вид юридической ответственности, который выражается в назначении органом или должностным лицом, наделенным соответствующими полномочиями, административного наказания лицу, совершившему правонарушение.

Работа в группах.

Задание: Ученики делятся на четыре группы по 4-5 человек. Каждой группе необходимо ответить на поставленные вопросы, ссылаясь на статьи Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Группа № 1: Какие статьи КоАП РФ закрепляют нормы, отражающие состав административного правонарушения работодателя?

Статьи: 5.27;5.27.1; 5.28; 5.29; 5.30; 5.31;5.32; 5.33; 5.34;5.42.

Группа № 2: Какие виды наказаний предусмотрены за административные правонарушения работодателя?

— предупреждение;

- административный штраф;
- лишение специального права, предоставленного физическому лицу;
- дисквалификация;
- административное приостановление деятельности;

Группа № 3: Каковы правила назначения административного наказания?

Статья 4.1. КоАП РФ. Административное наказание за совершение административного правонарушения назначается в пределах, установленных законом, предусматривающим ответственность за данное административное правонарушение, в соответствии с настоящим Кодексом.

При назначении административного наказания физическому лицу учитываются характер совершенного им административного правонарушения, личность виновного, его имущественное положение, обстоятельства, смягчающие административную ответственность, и обстоятельства, отягчающие административную ответственность.

При назначении административного наказания юридическому лицу учитываются характер совершенного им административного правонарушения, имущественное и финансовое положение юридического лица, обстоятельства, смягчающие административную ответственность, и обстоятельства, отягчающие административную ответственность.

Группа № 4: Какие органы уполномочены привлекать к административной ответственности работодателя?

Статья 22.1. КоАП РФ:

- 1) судьями (мировыми судьями);
- 2) органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими региональный государственный надзор либо переданные им полномочия в области федерального государственного надзора, указанными в главе 23 настоящего Кодекса – Государственная инспекция труда РФ, прокуратура РФ.

Органы, уполномоченные привлекать к административной ответственности в сфере трудового права:

1. Суд.
2. Федеральная инспекция труда - это орган исполнительной власти в системе Федеральной службы по труду и занятости, находящейся в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ.
3. Государственная инспекция труда РФ.
4. Прокуратура РФ.

Процедура привлечения к административной ответственности:

Производство дел об административных правонарушениях состоит из четырех частей (стадий):

- 1) административное расследование;
- 2) рассмотрение дела;
- 3) пересмотр постановления;
- 4) исполнение постановления.

Вопросы:

Какие обстоятельства, смягчающие административную ответственность, вы можете назвать?

Статья 4.2. Обстоятельства, смягчающие административную ответственность

- раскаяние;
- добровольное прекращение противоправного поведения;
- добровольное сообщение о совершенном административном правонарушении;
- оказание содействия органу, уполномоченному осуществлять производство по делу об административном правонарушении;
- предотвращение вредных последствий административного правонарушения;
- добровольное возмещение причиненного вреда;

— добровольное исполнение до вынесения постановления по делу об административном правонарушении предписания об устранении допущенного нарушения, выданного ему органом, осуществляющим государственный контроль (надзор);

— совершение административного правонарушения в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств.

А какие обстоятельства отягчают административную ответственность?

Статья 4.3. Обстоятельства, отягчающие административную ответственность

— продолжение противоправного поведения, несмотря на требование уполномоченных на то лиц прекратить его;

— повторное совершение однородного административного правонарушения;

— совершение административного правонарушения в условиях стихийного бедствия или при других чрезвычайных обстоятельствах;

— совершение административного правонарушения в состоянии опьянения либо отказ от прохождения медицинского освидетельствования на состояние опьянения.

Судья, орган, должностное лицо, назначающие административное наказание, в зависимости от характера совершенного административного правонарушения могут не признать данное обстоятельство отягчающим.

Теоретический материал. Особенности административных правонарушений в сфере труда.

Административная ответственность – это мера государственного принуждения в виде административного наказания за совершение административного правонарушения: противоправного, виновного действия

(бездействия), применяемого в целях предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.

Наиболее распространенными административными правонарушениями в сфере труда являются посягательства на трудовые права граждан. К указанным правонарушениям относятся любые нарушения трудовых прав работников, предоставленных им Конституцией РФ, Трудовым кодексом, другими законами, а также предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами (например, необоснованный отказ в заключении трудового договора, перевод работника на другую постоянную работу без его согласия и другие).

За совершение административных правонарушений в сфере занятости могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

1. предупреждение;
2. Административный штраф;
3. Дисквалификация;
4. Административное приостановление деятельности;

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, – влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет. К должностным лицам организаций относятся руководители и другие работники, совершившие указанные нарушения в связи с выполнением ими организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций, а также лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению

юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении 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 услуг. Административное приостановление деятельности применяется в случае угрозы жизни или здоровью людей, возникновения эпидемии, эпизоотии, заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами, наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы, причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды, а также в других случаях, указанных в ст. 3.12 КоАП.

Административное приостановление деятельности назначается судьей только в случаях, предусмотренных особенной частью КоАП, если менее строгий вид административного наказания не может обеспечить достижение цели административного наказания. Названный вид административного наказания устанавливается на срок до 90 суток. Исполнение данного наказания может быть досрочно прекращено судьей, если устранены обстоятельства, послужившие основанием для его назначения.

Административная ответственность, привлечение к которой осуществляется должностными лицами федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда, установлена также за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП); непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29); необоснованный отказ от заключения

коллективного договора, соглашения (ст. 5.30); нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31); за уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32); невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры (ст. 5.33); увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34); принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого (ст. 5.40); отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты (ч. 1 ст. 5.42); необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного (ч. 2 ст. 5.42); сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5.44). За совершение указанных правонарушений предусмотрено наложение административного штрафа.

IV. Закрепление полученных знаний

Решение задач (необходимо указать номер статьи КоАП РФ):

Задача № 1

Иванов П.В. в возрасте 55 лет обратился в отдел кадров ООО «Ромашка» с целью трудоустройства. Однако, в отделе кадров ему отказали, указав на пожилой возраст.

Имеет ли право работодатель (представитель работодателя), с точки зрения законодательства, отказывать в заключение трудового договора в силу предпенсионного возраста?

Ответ: нет, не имеет права. Работодатель может быть привлечен к административной ответственности на основании ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Задача № 2

Работники зоомагазина «Лес» добросовестно и своевременно исполняют свои трудовые обязанности, однако работодатель не выплачивает заработную плату в течение трех месяцев подряд.

Правомерны ли действия работодателя?

Ответ: действия работодателя неправомерны. Он подлежит ответственности согласно ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

Задача № 3

Коллектив ООО «Лето» изъявили желание заключить коллективный договор со своим работодателем, отправили письменное уведомление о начале коллективных переговоров, однако работодатель проигнорировал их просьбы.

Существует ли норма, регулирующая ответственность работодателя за уклонение от заключения коллективного договора? Если да – укажите номер статьи.

Ответ: да, ст. 5.28. КоАП РФ уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения.

V. Подведение итогов, выводы и обобщения по теме

Беседа по теме:

1. Понятие административных правонарушений, их характерные черты.
2. Признаки административных правонарушений.
3. Понятие административного наказания.
4. Система административных наказаний.
5. Понятие и значение исполнительного производства.

Вопрос: К каким последствиям может привести систематическое уклонение от административной ответственности? (безнаказанность, искушение нарушать правила чаще и в большем объеме, перспектива более сурового наказания). (Выслушиваем мнения каждого ученика).

Цель занятия: Была ли она достигнута? (Выслушиваем мнения каждого ученика).

Выставление оценок за занятие. Преподаватель выставляет оценки и комментирует их.

VI. Задание на дом

Повторить лекционный материал. Подготовить 1 ситуационную задачу по теме «Административная ответственность работодателя»: подробно описать ситуацию и предложить путь её решения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследуя административную ответственность работодателя мы выяснили, что данная проблема не исчерпала своей актуальности. И действительно, проблема об отказе в заключении трудового договора имеет место быть и в настоящее время. Кроме этого удалось выявить ряд противоречий и несовершенства законодательства. Более того нам представляется, что необходимо внести ряд изменений в действующее законодательство.

Во-первых, проблемой является неоднозначное толкование правоприменителями содержания ст. 4.5 КоАП РФ. В судебной практике положение о том, что постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено по истечении двух месяцев со дня совершения (обнаружения) административного правонарушения, дает возможность недобросовестным работодателям и их защитникам затягивать производство по делу. Разъяснение Верховного Суда Российской Федерации, данное в п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 марта 2005 года № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях», не уменьшило остроту рассматриваемой проблемы. Верховный Суд Российской Федерации указал, что по смыслу ч.1 ст. 4.5 КоАП РФ и п. 4.1 ст. 30.7 КоАП РФ, истечение сроков привлечения к административной ответственности на время пересмотра постановления не влечет за собой его отмену и прекращение производства по делу, если для этого отсутствуют иные основания.

Решение данной комплексной проблемы видится в законодательном закреплении положения о том, что течение срока давности привлечения к административной ответственности (ст. 4.5 КоАП РФ) приостанавливается в момент поступления материалов дела об административном правонарушении судьей.

Во-вторых, из анализа ст. 29.13 КоАП РФ четко видны сроки исполнения представлений, в то время как ни в одном нормативном правовом акте не отражаются сроки исполнения предписаний, в том числе и об устранении нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. По форме предписание либо представление являются актами административного характера. Содержание этих актов имеет трудовую природу, так как их сущность заключается в защите трудовых прав работников, в требовании устранения выявленных нарушений трудовых прав работников. Таким образом, имея равное содержание и равную силу было бы логично применить аналогию со сроками исполнения представлений. Можно предложить закрепить в ТК РФ и срок устранения предписания, в частности, до 1 месяца, а именно статью 22 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан в течение месяца со дня получения предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, своевременно выполнять предписания, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

В-третьих, очевидно, сроки обращения в суд за защитой у работника значительно сокращены по сравнению со сроком обращения работодателя. Работнику отведен столь короткий срок давности (3 месяца, 1 месяц), в отличие от продолжительности срока давности в 1 год, предоставленного работодателю. Считаем необходимым унифицировать срок давности обращения в суд как для работников, так и для работодателей. В целях создания условий для согласования интересов работника, работодателя и государства представляется, что продолжительность такого единого срока не должна превышать 6 месяцев. Можно предложить внести изменения в ч. 1 ст. 392 ТК РФ и изложить ее в

следующей редакции: «Работник имеет право обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в течение шести месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, или со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки».

Думается, что установленный срок для работодателя – 1 год со дня обнаружения причиненного ущерба – завышенный и не отвечающий интересам ни работника, ни государства. Для сохранения баланса интересов работников и работодателей при защите их прав важно унифицировать срок и закрепить его аналогично сроку давности обращения работника - 6 месяцев.

В-четвертых, сроков давности обращения в федеральную инспекцию труда законодателем не установлено. Следовательно, государственный инспектор труда полномочен устранить нарушение трудовых прав работника независимо от времени совершения нарушения. В целях устранения данного пробела обоснованно предложить установить для всех органов исполнительной власти срок давности обращения 3 года со дня, когда гражданину стало известно о нарушении его права, об отказе органа или должностного лица в удовлетворении его требований на основании ч. 2 ст. 357 ТК РФ государственный инспектор труда до вынесения судебного решения, когда суд еще осуществляет судебное разбирательство, уже считает, что имеет место нарушение трудовых прав работника, которое он (инспектор) признает очевидным, и выдает работодателю предписание об устранении этих нарушений. Суд же, напротив, после вынесения предписания инспектором может решить, что отсутствуют нарушения трудовых прав работника. Возникает коллизия правоприменительных актов: предписания инспектора и решения суда. Анализ ч. 2 ст. 357 ТК РФ позволяет утверждать, что приоритет имеет судебное решение. Однако сколько потерянного времени занимает дальнейшее (после вступления решения суда в законную силу) обжалование незаконного предписания инспектора и так далее. Подчеркнем, что, как правило, в России государственный инспектор труда не выдает предписаний,

если заявление находится на рассмотрении в суде, он предпочитает дождаться решения суда. Между тем отсутствие в ТК РФ механизма обжалования государственным инспектором труда этого решения суда, которое, с его точки зрения, незаконно, негативно отражается на практике применения ч. 2 ст. 357 ТК РФ и вызывает споры. Несмотря на отдельные положительные моменты, на наш взгляд, данная норма предоставляет инспектору труда право необоснованно вмешиваться в компетенцию суда и подменять своей деятельностью правосудие. Представляется, что ч. 2 ст. 357 ТК РФ необходимо скорректировать, закрепив в ней, что в случае одновременного рассмотрения обращения работника в суде (или в комиссии по трудовым спорам) и в инспекции труда при выявлении нарушений трудовых прав работников инспектор труда не вправе выдавать предписание, но составляет акт о проведенной проверке, который суд обязан признать в качестве доказательства при рассмотрении дела в суде.

В чем смысл предоставления работнику возможности использовать «двойную» защиту трудовых прав и задействовать столько органов государства? Вполне возможно рассмотреть обращение работника сначала государственным инспектором труда или прокуратурой. И только в случае отказа этими органами в защите предоставить работнику возможность обращения в суд. В таком случае унифицированный срок давности подачи искового заявления в суд – 6 месяцев – наиболее оптимальный и разумный.

Считаем необходимым законодательно признать уважительной такую причину пропуска срока давности обращения в суд, как рассмотрение обращения работника несудебными органами и организациями прежде подачи искового заявления; во-вторых, ввести обязательный (однократный) досудебный порядок рассмотрения обращения работника в связи с нарушением его трудовых прав.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты и иные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 декабря; 2014. № 30 (Часть I). Ст. 4202.
2. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральным законом от 30.12.2001. № 196-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 1; 2017. № 24. Ст. 3487.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. (Часть I). Ст. 3; 2017. № 255. Ст. 3594.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; 2016. № 52 (Часть V). Ст. 7487.
5. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995. № 181-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563; 2017. № 23. Ст. 3227.
6. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26.12.2008. № 294-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (Часть I). Ст. 6249; 2017. № 18. Ст. 2673.
7. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992. № 2202-1 // Собрание законодательства РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 2017. № 11. Ст. 1536.

8. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 01.05.2017) // Бюллетень нормативных актов РСФСР. 1992. № 1. С. 4-18.
9. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 (ред. от 01.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 28. Ст. 2901; 2016. № 2. Ст. 325.
10. Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 610 (ред. от 19.04.2017) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 26. Ст. 3528.

Судебная практика

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 17.02.2015 № 2-П // Российская газета. 2015. 2 марта.
2. О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях: Постановления Пленума ВАС РФ от 02.06.2004 № 10 // Вестник ВАС РФ. 2004. № 8.
3. О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.03.2005 № 5 // Российская газета. 2005. 19 апреля.
4. Постановлением Верховного Суда РФ от 15.08.2014 № 60-АД14-16 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70626980/>
5. Определение Верховного Суда РФ от 15.03.2013 № 49-КГ12-14 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70255430/?prime>

6. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.10.2014 по делу № 33-13098/2014 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1041744#0>
7. Определение Кировского областного суда по делу № 33-3591 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://e.tspor.ru/npd-doc.aspx?npmid=98&npid=3651852&utm_medium=refer&utm_source=www.tspor.ru&utm_campaign=refer_www.tspor.ru_content_link
8. Определение Оренбургского областного суда по делу № 33а-8759/2015 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://e.tspor.ru/npd-doc.aspx?npmid=98&npid=16517206&utm_medium=refer&utm_source=www.tspor.ru&utm_campaign=refer_www.tspor.ru_content_linkhttp://e.tspor.ru/npd-doc.aspx?npmid=98&npid=16517206&utm_medium=refer&utm_source=www.tspor.ru&utm_campaign=refer_www.tspor.ru_content_link
9. Решение Саратовского областного суда от 25.10.2016 по делу № 21-748/2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-saratovskij-oblastnoj-sud-saratovskaya-oblast-s/act-535954593/>
10. Решение Архангельского областного суда по делу № 7р-249/2017 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-arxangelskij-oblastnoj-sud-arxangelskaya-oblast-s/act-556334218/>

Литература

1. Акимов Л.Ю., Андриченко Л.В., Артемьева Е.А. и др. Разрешительная система в Российской Федерации: научно-практическое пособие. М.: ИНФРА-М, 2015. 420 с.
2. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://studbooks.net/1105141/pravo/administrativnaya_otvetstvennost_narushenie_trudovogo_zakonodatelstva

3. Батычко В.Т. Административное право. Конспект лекций. Таганрог: ИТА ЮФУ. 2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://netprava.ru/ek/b1/9_3.htm
4. Братановский С.Н., Юсупов В.А., Елифанов А.Е. Административное право: учебник. М.: Директ-Медиа, 2013. 921 с.
5. Бондарчук Р.Ч., Вержбицкий А.Б., Виноградов В.А. и др. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Главы 1 - 10. Постатейный научно-практический комментарий / под общ. ред. Россинского Б.В. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014. 983 с.
6. Воробьев С.Д. Защита трудовых прав граждан органами прокуратуры // Законность. 2014. № 4. С. 3-6.
7. Госинспекция труда в г. Москве [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://git77.rostrud.ru/dey/>
8. Государственная инспекция труда Свердловской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://git66.rostrud.ru/>
9. Кикоть В.Я. Административное право. М., 2013. 405 с.
10. Ковалев А., Скрыпник И. Конфиденциальное обращение работника как основание для проведения проверки государственным инспектором труда // Административное право. 2013. № 3. С. 95-110.
11. Мещерякова Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. 2015. № 12. С. 1249-1253.
12. Официальный сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://genproc.gov.ru/stat/data/1193791>.
13. Обжалование решения инспектора по труду. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://info-personal.ru/proverki/obzhaluem-reshenie-inspektora-po-trudu/>
14. Прокуратура Свердловской области. Доклад [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.prokuratura.ur.ru/news.php?id=9808>

15. Прокурорские проверки. Трудовые споры. 2017. № 5. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e.tspor.ru/article.aspx?aid=551402>
16. Пластинина Н. Инвалиды. Взгляд снаружи и изнутри // Трудовое право. 2013. № 10. С. 21-35.
17. Понятие и признаки административного правонарушения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/priznaki-a-pravonarusheniya.html>
18. Репетова О.Е. К вопросу об административной ответственности за правонарушения в сфере труда // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2013. № 2. С. 127-130.
19. Раджабова Ж.К. Признаки административного правонарушения // Евразийский юридический журнал. 2015 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://naukarus.com/priznaki-administrativnogo-pravonarusheniya>
20. Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект. 2016. С. 144-162.
21. Скворцова И. Нововведения в трудовом законодательстве // ЭЖ-Юрист. 2015. № 33. С. 10-19.
22. Статистика. Государственная инспекция труда по Свердловской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://git66.rostrud.ru>
23. Федеральная служба по труду и занятости. Доклад по правоприменительной практике Федерального государственного надзора в сфере труда за 2016 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=553223>
24. Хаманева Н.Ю. Предмет и метод административного права // Административное право Российской Федерации. М.: Юристъ, 2013. 235 с.
25. Якимова К. Прокурор проверяет компанию. Чем закончится визит: пять мер реагирования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.tspor.ru/article/2233-qqe-17-m5-19-05-2017-kak-prokuror-zashchitit-prava-rabotnikov>