# СОДЕРЖАНИЕ

Введение …………………………………………………………………………..3

**1. Юридическая сущность административной ответственности хозяйствующих субъектов за нарушение трудового законодательства** …………..5

1.1 Административная ответственность - как вид юридической ответственности применяемой за нарушение трудового законодательства……………5

1.2 Характеристика административных правонарушений хозяйствующих субъектов в сфере труда…………………………………………………………..24

**2. Административно**-**юрисдикционная деятельность органов осуществляющих государственный надзор и контроль в сфере труда** ……………..52

2.1 Система и правовое положение органов государственной власти, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде…………………………………………………………………………………….52

2.2 Административно - юрисдикционная деятельность федеральной инспекции труда……………………………………………………………………….63

Заключение………………………………………………………………………...78

Список используемой литературы ……………………………………………..82

**Приложение**

**Введение**

Роль административного права в борьбе с нарушениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права весьма значительна и актуальна в Российской Федерации. Ибо именно трудовое законодательство направлено на достижение социальной справедливости и регулирование социально – трудовых отношений в обществе в целом. Оно призвано содействовать взаимному усилению экономической и социальной политики, созданию условий для широкомасштабного и устойчивого развития. При этом следует учитывать, что для усиления связи между социальным прогрессом и экономическим ростом, особое значение имеют гарантии соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Рассмотрение данной проблемы вызывает особый интерес, т.к. в настоящее время административное право претерпевает коренной пересмотр его фундаментальных положений, взглядов на сущность управленческой деятельности. Это связано прежде всего, с тем, что социальные отношения, регулируемые административным правом, подвергаются радикальным изменениям в ходе осуществления в стране политической и экономической реформ.

Знаковым стало принятие Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, вступившего в силу с 1 июля 2002 г., явившегося полной кодификацией института административной ответственности, имеющего большое значение для административного законодательства, административно – правовой науки и юрисдикционной практики. Новый Кодекс содержит ряд положений, которые не были известны ранее действовавшему КоАП РСФСР.

В работе проведен правовой анализ законодательства новой формации, его соответствия стандартам международного права, а также дана оценка возможности эффективной реализации правоприменительной деятельности органов государственной власти, направленной на выявление административных правонарушений, посягающих на общественно – трудовые отношения и восстановление нарушенных прав граждан.

С целью исследования причин и условий возникновения, а так же способов устранения негативных последствий административных правонарушений в сфере трудового права, предлагаемая работа предусматривает изучение: особенностей административной ответственности - как вида юридической ответственности применяемой за нарушение трудового законодательства; характеристики административных правонарушений хозяйствующих субъектов различных форм собственности в сфере труда; способов защиты трудовых прав работников; порядок обжалования действий и решений органов и должностных лиц, нарушающих права и свободы граждан; деятельности органов государственной власти, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде; порядок производства по делам об административных правонарушениях и ряда других вопросов.

**1. Юридическая сущность административной ответственности хозяйствующих субъектов за нарушение трудового законодательства.**

**1.1** **Административная ответственность - как вид юридической ответственности применяемой за нарушение трудового законодательства**

Неправомерным поведением признается противоправное поведение, выражающееся в несоблюдении правовых предписаний, нарушений установленных правом запретов, в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на субъект обязанностей.

С неправомерным поведением связана юридическая ответственность, понимаемая как правоотношение, возникающее между государством и правонарушителем, как государственное принуждение, применяемое к правонарушителю, и как его обязанность претерпевать неблагоприятные последствия неправомерного поведения.

В самом общем виде цели юридической ответственности состоят в создании неблагоприятных, предупреждающих условий для совершения противоправных действий и установлении следуемых за ними отрицательных последствий для правонарушителя. Такого рода условия и последствия (санкции) могут быть определены в виде штрафов, лишения специального звания – в административном праве; возмещения ущерба – в гражданском праве; полной или ограниченной материальной ответственности, дисциплинарной ответственности – в трудовом праве; лишения свободы, конфискации имущества и др. – в уголовном праве.

Процедура привлечения к юридической ответственности в Российской Федерации урегулирована законом и основана на следующих принципах.

1. Законность – меры ответственности применяются в строгом соответствии с законом, т.е. в случаях, предусмотренных законом, и в пределах, установленных законом.
2. Обоснованность – меры ответственности назначаются на основе всестороннего и полного исследования всех обстоятельств дела и соответствуют характеру и тяжести содеянного (совершенного деяния).
3. Неотвратимость – никто не может и не должен уходить от ответственности за содеянное. Каждое противоправное деяние или преступление должно получать соответствующую правовую оценку со стороны государства, а лица, виновные в его совершении, должны нести ответственность, предусмотренную законом.
4. Своевременность – виновный в совершении правонарушения может быть привлечен к ответственности только в срок, установленный законом, т.е. закон предусматривает срок давности, по истечении которого наказание уже не применяется.
5. Целесообразность и гуманизм – санкции применяются лишь в том случае, когда они действительно способны выполнить свое назначение. Если же виновный к моменту определения наказания сам в какой-то части или полностью восполнил причиненный ущерб, то орган, рассматривающий дело, может полностью или в какой-либо части освободить его от ответственности. Также и лица, страдающие какими-либо болезнями нетрудоспособные и т.п. могут быть полностью или частично освобождены от ответственности.

Основанием юридической ответственности является совершение правонарушения.

Все правонарушения могут быть квалифицированы на следующие виды:

* Преступления;
* Административные правонарушения;
* Гражданско-правовые деликты
* Дисциплинарные проступки.

Остановимся подробнее на административной ответственности.

Действующие в России различные юридически обязательные правила имеют своей целью обеспечение правопорядка и государственной дисциплины в определенных сферах деятельности, которые непосредственно затрагивают интересы всех или большинства граждан, а также предприятий, учреждений и организаций независимо от их организационной подчиненности и формы собственности.

Соблюдение таких правил соответствует интересам граждан, общества и государства, а их нарушение противоречит им и нередко приводит к вредным и даже общественно опасным последствиям.

Все правила устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, а также органами исполнительной власти, действующими в пределах своей компетенции.

Обязательные правила защищаются административными санкциями, а их нарушение квалифицируется в качестве административного правонарушения, являющегося основанием административной ответственности.

В ст.2.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях (КоАП) сформулировано определение такого правонарушения: административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое настоящим Кодексом или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

При этом административная ответственность за правонарушения, предусмотренные КоАП и другими нормативными актами, наступает при условии, что эти нарушения по своему характеру не влекут за собой в соответствии с действующим законодательством уголовной ответственности.

Понятие административного правонарушения охватывает собой ряд признаков. Во-первых, это деяние, т.е. действие или бездействие, во-вторых, общественно опасное, в-третьих, противоправное, в-четвертых, виновное, в-пятых, наказуемое деяние.

Административное правонарушение как деяние представляет собой единство физического и психического, т.е. это осознанный, волевой акт человеческого поведения, выраженного в подконтрольном сознанию мотивированном действии или бездействии, предусмотренном конкретной статьей КоАП. Оно включает в себя цель, средства, результат и сам процесс деяния, а также охватывает такие личностные категории, как мотивы, ценностные ориентации, психологическое отношение к содеянному.[[1]](#footnote-1)

Действие – это активное нарушение установленной обязанности или иного законного требования; нарушение конкретного запрета, правила, нормы, стандарта.

Бездействие – это пассивное поведение, выражающееся в несовершении лицом тех действий, которые оно должно было и могло совершить в силу лежащих на нем обязанностей.

Сущность административного правонарушения определяется его *общественной опасностью.* Государство, закрепляя в нормах права обязательные правила поведения, предусматривает возможность применения за их нарушение государственного принуждения. Именно общественная опасность правонарушения обуславливает ответственность за его совершение. Отсутствие данного признака свидетельствует и об отсутствии правонарушения.

Любой административный проступок, посягая на установленный порядок, причиняет ему тот или иной вред, нарушает упорядоченность, согласованность управленческих отношений. При этом нежелательный результат может проявляться как в реальном вреде, так и в создании условий для наступления вреда.

В определении административного правонарушения, в числе его признаков, не называется общественная опасность (в отличие от преступления). Однако их вредность констатирована большинством норм, составляющих содержание КоАП РФ. Критерием отграничения административного правонарушения от преступления может быть степень общественной опасности, которая различна у этих видов правонарушений.

Юридическим выражением признака общественной опасности административного правонарушения является *противоправность.* Российское государство, признавая то или иное действие или бездействие общественно опасным, устанавливает правовые запреты на их совершение. Противоправность состоит в том, что определенное лицо совершает действие, запрещенное нормой права, или не совершает действия, предписанного правовым актом.

Административным правонарушением является *виновное*  действие либо бездействие, т.е. деяние, представляющее собой проявление воли и разума действующего (бездействующего) лица. При совершении административного проступка вина может выражаться как в форме умысла, так и в форме неосторожности. Вина – это психическое отношение правонарушителя к совершенному общественно опасному, противоправному действию или бездействию, его последствиям в форме умысла либо неосторожности. Наличие вины правонарушителя (физического или юридического лица) в той или иной форме является необходимым признаком административного правонарушения.

В ст.2.1 КоАП РФ дано определение вины юридического лица: «Юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых настоящим Кодексом или законом субъекта Российской Федерации предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению».

Важный признак административного правонарушения – его административная *наказуемость.* Конкретное действие либо бездействие может быть признано административным правонарушением только в том случае, если за его совершение законодательством предусмотрена административная ответственность. Признак административной наказуемости тесно связан с юридическими последствиями применения мер административной ответственности.

Административная ответственность – это особый вид юридической ответственности, которой присущи все признаки последней. Она наступает на основе норм права; за фактическое нарушение правовых норм, т.е. деяние конкретного субъекта, нарушающие правовые предписания, охраняемые санкциями (административное правонарушение) и конкретизируется юрисдикционными актами компетентных органов о наложении конкретного взыскания за конкретное административное нарушение, т.е. связана с государственным принуждением. В административном праве из всех многочисленных мер административного принуждения только назначение административного наказания влечет наступление административной ответственности.

Таким образом, административную ответственность можно охарактеризовать как реализацию административно-правовых санкций, применение уполномоченным органом или должностным лицом административных наказаний к гражданам и юридическим лицам, совершившим правонарушение.[[2]](#footnote-2)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.[[3]](#footnote-3)

Для выделения отличительных особенностей административной ответственности остановимся подробнее на каждом из видов ответственности.

Порядок привлечения к административной ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, предусмотрен Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г.

*Административная ответственность* наступает в случаях и в пределах, предусмотренных ст. 5.27-5.35, 5.42, 5.44 КоАП РФ.

Согласно ст. 5.27 названного Кодекса нарушение должностным лицом организации независимо от форм собственности законодательства РФ о труде и об охране труда влечет наложение штрафа в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда; данное нарушение, совершенное лицом, ранее подвергнутым административному взысканию за аналогичное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от двух до трех лет.

Кроме того, КоАП РФ предусмотрено наложение административного штрафа:

* за уклонение работодателя или его представителя от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28);
* за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29);
* за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30);
* за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31);
* за уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32);
* за невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры (ст. 5.33);
* за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34);
* за сокрытие страхового случая (ст. 5.44).

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных указанными статьями, в соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ рассматривают Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда.

При отказе работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты на него может быть наложено административное взыскание в виде штрафа в размере от 20 до 30 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.42 КоАП РФ).

Как было сказано выше, к административной ответственности могут быть привлечены как физические, так и юридические лица (хозяйствующие субъекты).

Хотелось бы обратить внимание на термин «хозяйствующий субъект».В российском законодательстве данное понятие содержится в ст. 4 Закона РФ «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» от 22 марта 1991 г. В соответствии с указанным законом, хозяйствующие субъекты – это российские и иностранные коммерческие организации и их объединения (союзы и ассоциации), некоммерческие организации (за исключением не занимающихся предпринимательской деятельностью, в том числе сельскохозяйственных потребительских кооперативов), а также индивидуальные предприниматели.

Согласно ч. 1 ст. 50 Гражданского кодекса РФ, коммерческими считаются организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, а некоммерческие – не имеющие такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками.

Коммерческие организации могут создаваться в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий; некоммерческие – в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, а также в других формах, предусмотренных законом. Некоммерческие организации могут осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы, и соответствует этим целям.

Трудовое право регулирует трудовые отношения всех лиц, работающих по трудовому договору в любых организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, в том числе трудовые отношения работников, являющихся акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ. Предмет трудового права включает также трудовые отношения работников с индивидуальными предпринимателями и иными физическими лицами. Индивидуальный предприниматель заключает трудовой договор с работником для осуществления предпринимательской деятельности. Иные физические лица – для обслуживания принадлежащего им личного потребительского хозяйства (трудовой договор с домработницей, с шофером).

В законодательстве установлена *административная ответственность сторон социального партнерства.*

Ответственность сторон социального партнерства за уклонение от участия в коллективных переговорах, за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением соглашения, коллективного договора, за нарушение или невыполнение соглашения, коллективного договора регламентируется ст. 54 и 55 ТК РФ.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

КоАП в главе 5 «Административные правонарушения, посягающие на права граждан» предусматривает ряд составов административных правонарушений, связанных с нарушением норм о социальном партнерстве и практикой их применения, а также определяет круг государственных органов и их должностных лиц, имеющих право применять административные наказания в виде административного штрафа.

Ими являются составы административных правонарушений, предусмотренные ст. 5.28 – ст. 5.33 КоАП РФ.

*Дисциплинарная ответственность* – это санкция, которая применяется работодателем к работнику, в виде дисциплинарного взыскания за дисциплинарный проступок.

Под дисциплиной труда, по ст.189 Трудового кодекса РФ, понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Дисциплина труда есть необходимое условие всякой общей работы, всякого совместного труда. Совместный труд нуждается в определенном порядке, в том, чтобы все совместно работающие подчинялись этой дисциплине, порядку. Любая совместная деятельность людей нуждается в определенном согласовании. Особое значение упорядочение приобретает при объединении работников для производства и распределения материальных и духовных благ.

Под дисциплинарной ответственностью понимается осуждение поведения работника путем объявления ему властью администрации (т.е. работодателем или уполномоченными им лицами) дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарная ответственность отличается от административной тем, что последняя наступает за совершение лицом административного проступка, т.е. за нарушение установленных полномочными органами государственного управления общеобязательных правил поведения. Административная ответственность применяется органами или лицами, с которыми нарушитель не связан отношениями подчинения по работе или службе.

Законодательство, предоставляя работодателю право налагать на работника дисциплинарное взыскание (а в отдельных случаях и обязывая к этому), одновременно предусматривает и соответствующие гарантии для работника. К ним относятся:

1.правовое основание привлечения к дисциплинарной ответственности;

2.круг лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания;

3.сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий;

4.исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий;

5.порядок объявления дисциплинарных взысканий;

6.порядок снятия дисциплинарных взысканий;

7.порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Правовым основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, т.е. виновное неисполнение работником своих трудовых обязанностей. Следовательно, работодатель до наложения на работника дисциплинарного взыскания должен установить: противоправное поведение этого работника в трудовой сфере, его вину.

Поведение работника является противоправным, если он не соблюдает установленные для него правила поведения, а так же приказы и распоряжения работодателя. Такие правила могут содержаться в законах, постановлениях правительства и иных актах, исходящих от органов государства, а так же в локальных нормативных актах (например, постановление Правительства РФ от 25 августа 1992г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» (с изм. и доп. от 14.07.2001г.). В данном случае речь идет об обязательных правилах поведения работника в трудовой сфере, т.е. во время выполнения своей трудовой функции.

Примером противоправного поведения работника могут быть прогулы, опоздания, появление на работе в нетрезвом состоянии, невыполнение норм труда, изготовление недоброкачественной продукции, участие в незаконной забастовке, уклонение представителей работодателя от участия в примирительных процедурах или виновных в неисполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате указанной процедуры.

Если работник ненадлежащим образом исполняет свои обязанности из-за недостаточной квалификации, отсутствия нормальных условий для работы и т.п., он не может быть признан виновным. Тем более нельзя привлекать работника к ответственности за отказ от исполнения незаконного распоряжения работодателя, например выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Для отдельных категорий работников дисциплинарным проступком может признаваться и виновное нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, на территории организаций, если оно совершено и не при исполнении трудовых обязанностей. Применительно к государственным служащим неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей образуют должностной проступок, за который также может наступить дисциплинарная ответственность.

Если в результате совершения дисциплинарного проступка работодателю причинен материальный ущерб, то работник может быть привлечен не только к дисциплинарной, но и к материальной ответственности.

По общему правилу право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит руководителю организации. Иные должностные лица обладают таким правом, если это предусмотрено в уставе организации либо они специально уполномочены ее руководителем. В уставах (положениях) о дисциплине, действующих в отдельных отраслях экономики, предусматриваются полномочия руководителей министерства (ведомства) в части наложения дисциплинарных взысканий на работников унитарных государственных и муниципальных организаций этого министерства (ведомства).

По ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1.замечание;

2.выговор;

3.увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

*Материальная ответственность* сторон трудового договора состоит в обязанности одной из его сторон возмещать в соответствии с законодательством материальный ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

Непосредственно названным договором такая обязанность не предусмотрена, но она является следствием ненадлежащего исполнения сторонами этого договора своих обязанностей в сфере труда.

Вред, причиненный неправомерными действиями, подлежит возмещению лишь в случаях, предусмотренных законом (ст.1064 ГК РФ). Не подлежит возмещению вред, причиненный в состоянии необходимой обороны, если при этом не были превышены ее пределы (ст.1066 ГК РФ).

Вред, причиненный в состоянии крайней необходимости, т.е. для устранения опасности, угрожающей самому причинителю вреда или другим лицом, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена иными средствами, должен быть возмещен лицом, причинившим вред.

Учитывая обстоятельства, при которых был причинен такой вред, суд может возложить обязанность его возмещения на третье лицо, в интересах которого действовал причинивший вред, либо освободить от возмещения вреда полностью или частично как это третье лицо, так и причинившего вред.[[4]](#footnote-4)

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности:

1.работника перед работодателем;

2.работодателя перед работником.

Материальная ответственность работника является самостоятельным видом ответственности по трудовому праву и наступает независимо от привлечения его за причиненный им ущерб к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности (ст.248 ТК РФ).

Основание и условия материальной ответственности раскрываются в ст.233 ТК РФ.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами. При этом каждая сторона обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Трудовое право не допускает взыскания с работника того дохода, который работодатель мог бы получить, но не получил в связи с неправильными действиями (бездействием) работника.

Возмещается лишь действительный ущерб.

Законодательство устанавливает, что работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный по его вине. Таким образом, по трудовому законодательству работник возмещает прямой действительный ущерб при наличии следующих обязательных условий:

1.противоправность поведения работника;

2.причинной связи между поведением работника и возникшим ущербом;

3.вины работника в причинении ущерба.

Противоправным является такое поведение (действие или бездействие) работника, когда он не исполняет трудовые обязанности, установленные законами, постановлениями правительства, правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями администрации. Например, не соблюдает правила обслуживания машин и механизмов, хранения и выдачи материальных ценностей и т.д.

Работники несут материальную ответственность лишь за причиненный ими ущерб (ст.238 ТК РФ). Ответственность наступает только за ущерб, который является объективным последствием действий (бездействия) работника. Для установления такой связи необходимо изучить фактические обстоятельства и выявить причины возникновения ущерба. Так, на рабочего-станочника нельзя возложить материальную ответственность за поломку станка, если установлено, что поломка произошла вследствие брака, допущенного при изготовлении станка. Работники несут ответственность за ущерб, как причиненный непосредственно работодателю, так и возникший у него в результате возмещения вреда, причиненного третьим лицам (ответственность в порядке регресса).

Юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. В данном случае работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора, а также граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ (ст. 1068 ГК РФ).

Лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или трудовых обязанностей), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом (ст.1081 ГК РФ). Однако по правилам трудового законодательства отвечают в порядке регресса только работники, выполняющие в момент причинения ущерба работу на основании трудового договора.

В главе 38 Трудового кодекса указаны четыре основания материальной ответственности работодателя перед работником.

Статья 234 предусматривает обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

* незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
* отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
* задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
* других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Материальная ответственность работодателя также наступает за ущерб, причиненный имуществу работника (ст.235 ТК РФ), за задержку выплаты заработной платы (ст.236 ТК РФ), а также за моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст.237 ТК РФ).

Работник несет материальную ответственность в соответствии с нормами главы 39 Трудового кодекса РФ.

Некоторые нарушения законов и иных нормативных правовых актов о труде в соответствии с Уголовным кодексом РФ влекут за собой уголовную ответственность.

*Уголовная ответственность* – это вид юридической ответственности, заключающийся в ограничении прав и свобод лиц, виновных в совершении общественно опасного деяния, предусмотренного УК РФ. При этом лицо подлежит уголовной ответственности только за те общественно опасные действия (бездействия) и наступившие общественно опасные последствия, в отношении которых установлена его вина.[[5]](#footnote-5) Кроме того, уголовной ответственности подлежит только вменяемое физическое лицо, достигшее возраста, установленного УК РФ.

Основанием наступления уголовной ответственности является совершение деяния, содержащего все признаки состава преступления, предусмотренного уголовным законом.

В Уголовном кодексе Российской Федерации в ряде статей предусмотрена ответственность за совершение правонарушений, связанных с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей (ст.143, 145, 145(1), 216, 217, 315 и др.).

Например, в ст.143 УК РФ за нарушение правил техники безопасности охраны труда лицом, на которое возложены обязанности по соблюдению этих правил, в результате чего наступили последствия в виде причинения тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, установлена ответственность в виде штрафа в размере от200 до 500 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо исправительных работ на срок до двух лет, либо лишения свободы на срок до двух лет.

Неосторожное причинение смерти в результате нарушения правил охраны труда и техники безопасности наказывается лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Уголовный закон охраняет права беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Так, в случае необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения женщины по мотивам ее беременности или наличия у нее детей в возрасте до трех лет виновное лицо, пользующееся правом приема на работу и увольнения с работы, подлежит уголовной ответственности по ст. 145 УК РФ. При вынесении обвинительного приговора суд назначает ему наказание в виде штрафа в размере от 200 до 500 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев либо обязательных работ на срок от 120 до 180 часов.

Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия (например, самоубийство работника, забастовку и др.), наказывается штрафом в размере от 300 до 700 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от трех до семи месяцев либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.[[6]](#footnote-6)

В ст. 315 УК РФ также установлена уголовная ответственность служащих коммерческой или иной организации за злостное неисполнение вступившего в законную силу судебного решения (например, о восстановлении незаконно уволенного работника). Такое наказывается штрафом в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до четырех месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо арестом на срок от трех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет.

**1.2 Характеристика административных правонарушений хозяйствующих субъектов в сфере труда.**

Признаки административного правонарушения, закрепленные в праве, в совокупности образуют юридический состав, являющийся единственным основанием административной ответственности правонарушителя. К объективным элементам состава относятся: объект посягательства, т.е. регулируемые и охраняемые административным правом общественные отношения, и объективная сторона административного проступка – внешние признаки, характеризующие противоправные действие или бездействие, результат посягательства, причинную связь между деянием и наступившими последствиями, место, время, обстановку, способ, орудия и средства совершенного административного правонарушения. К субъективным элементам состава относятся признаки, характеризующие субъекта административного правонарушения (возраст, вменяемость, особенности административно-правового статуса – гражданин, должностное лицо, юридическое лицо), вина в форме умысла и неосторожности, мотив и цель административного правонарушения.

Общим *объектом* административного правонарушения являются общественные отношения, возникающие в области исполнительно-распорядительной деятельности и регулируемые нормами административного, а в ряде случаев конституционного, экологического, таможенного, трудового, земельного, финансового и других отраслей права. В качестве родового объекта административного проступка выступают: личность, права и свободы; общественная безопасность; собственность; государственный и общественный порядок; отношения в сфере экономики; установленный порядок управления.

*Объективная сторона* состава характеризует проступок как антиобщественный акт внешнего поведения нарушителя норм права, влекущий административную ответственность и выражающийся в действии или бездействии и наступившем результате.

Содержание объективной стороны характеризуют такие квалифицирующие признаки, как повторность, неоднократность, злостность, систематичность противоправного посягательства, длящееся правонарушение.

*Субъектами* административного правонарушения являются физические и юридические лица.

Общим субъектом административного правонарушения признается вменяемые, достигшие шестнадцатилетнего возраста граждане России.

Специальным субъектом административного проступка выступают должностные лица, родители несовершеннолетних, находящиеся на территории нашей страны иностранные граждане, не пользующиеся дипломатическим иммунитетом, и лица без гражданства.

Особое внимание хотелось бы обратить на должностных лиц, выступающих в качестве субъектов административных правонарушений. Они несут административную ответственность не только за собственные действия (бездействие), связанные с неисполнением либо ненадлежащим исполнением ими своих служебных обязанностей, но и за действия подчиненных им работников, нарушающих соответствующие правила.

Понятие должностного лица установлено в КоАП РФ. Ими считаются лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти, т.е. наделенные в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся от них в служебной зависимости, а равно лица выполняющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления,, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных силах РФ, других войсках формированиях РФ. Совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций руководители и другие работники иных организаций, а также лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность как должностные лица, если законом не установлено иное.[[7]](#footnote-7)

Таким образом, как должностные лица несут ответственность и индивидуальные предприниматели, а также руководители и служащие юридических лиц (организаций) независимо от формы собственности, совершившие административные правонарушения в связи с выполнением в своих структурах управленческих функций.

*Субъективная сторона* административного правонарушения представляет собой вину и может выражаться как в форме умысла, так и в форме неосторожности.

Действуя с умыслом, правонарушитель сознает противоправный характер своего действия или бездействия, предвидит возможность наступления вредных последствий противоправного результата и желает его наступления (прямой умысел) или не желает, но предвидит и сознательно его допускает либо относится к нему безразлично – косвенный умысел.

Неосторожная вина проявляется в двух формах: легкомыслия и небрежности.

*Статья 5.27* Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, предусматривает административную ответственность должностных лиц за нарушение законодательства о труде и об охране труда. Данное правонарушение влечет за собой наложение административного штрафа в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда. Часть вторая указанной статьи, предусматривает санкцию за нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение в виде дисквалификации на срок от одного года до трех лет.

Объектом правонарушения, ответственность за которое предусмотрена ч.1 и 2 данной статьи, являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда, по поводу реализации гражданами прав, предусмотренных нормами законодательства о труде и охране труда. Данные общественные отношения регулируются различными нормативными правовыми актами.

Конституция РФ устанавливает гарантии реализации гражданином своих трудовых прав и права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы, право на отдых (ст.37), а также обеспечивает единый порядок регулирования отношений между работником и работодателем в организациях всех форм собственности и независимо от ведомственной принадлежности.[[8]](#footnote-8)

Положения ст. 37 Конституции РФ выступают в качестве исходных начал правового регулирования трудовых отношений.

Помимо норм, имеющих высшую юридическую силу данные отношения регулируются:

1. международными договорами и актами, содержащими общепризнанные принципы и нормы международного права;
2. федеральными законами;
3. указами Президента РФ, которые носят нормативный характер;
4. постановлениями Правительства РФ;
5. актами министерств и ведомств Российской Федерации;
6. законами субъектов Российской Федерации;
7. подзаконными актами субъектов Российской Федерации (постановления, решения, носящие нормативный характер, и др.);
8. соглашениями (генеральными, отраслевыми (межотраслевыми), региональными, территориальными и др.);
9. коллективными договорами;
10. локальными нормативными актами (правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, должностные инструкции и др.).

Объективная сторона правонарушения, предусмотренного частями 1 и 2 статьи 5.27 КоАП РФ, может выражаться в действии либо бездействии, заключающихся в невыполнении или нарушении норм действующего законодательства о труде и об охране труда в части правовых предписаний, единых нормативных требований и т.д.

Структурными подразделениями системы трудового права являются институты, которые представляют совокупность юридических норм, различающихся между собой по предметному признаку регулирования, т.е. особенностям отдельных видов общественных отношений либо отдельным сторонам (элементам) какого-либо конкретного вида общественных отношений.

Система российского трудового права наиболее полно отражена в Трудовом кодексе РФ. Она включает в себя следующие институты:

* трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения связанные с подысканием гражданам подходящей работы);
* трудового договора (объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения);
* профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно на производстве;
* рабочего времени и времени отдыха;
* нормирования труда;
* оплаты труда;
* дисциплины труда;
* материальной ответственности;
* охраны труда;
* надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

По замыслу законодателя, невыполнение или нарушение любых норм действующего законодательства о труде и об охране труда, включенных в систему трудового права, содержат в себе признаки состава административного правонарушения рассматриваемой статьи (за исключением специализированных статей КоАП РФ, о которых речь пойдет ниже).

Кодекс РСФСР об административных правонарушениях, утративший силу в связи с принятием КоАП РФ, предусматривал административное наказание в виде штрафа, которому подвергались должностные лица за «нарушение законодательства о труде, законодательства об охране труда». Данная санкция содержалась в статье 41 КоАП РСФСР, смысл ее нашел отражение в новом

Кодексе.

Рассмотрим наиболее распространенные нарушения норм трудового законодательства.

Глава 21 Трудового кодекса РФ, содержит нормы, регулирующие порядок выплаты заработной платы работникам.

Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер заработной платы означает, что работник, отработавший полностью месячную норму рабочего времени и выполнивший свои трудовые обязанности (нормы труда), не может получить оплату за труд ниже установленного федеральным законом минимума. При этом в минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.[[9]](#footnote-9)

Согласно ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Невыплата в установленные законом сроки заработной платы расценивается как использование принудительного труда.

Современное трудовое законодательство делает акцент на локальное регулирование оплаты труда работников. Это касается как рабочих, так и руководителей, специалистов и служащих. При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если работодатель и представители работников сочтут такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

Виновные в нарушении трудового законодательства, связанные с выплатой заработной платы, привлекаются в том числе и к административной ответственности, предусмотренной ст.5.27 КоАП РФ.

«Анализ обращений граждан и трудовых коллективов, поступающих в Минтруда России и в государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, анализ отчетных материалов госинспекций труда, а также публикации в ряде средств массовой информации свидетельствуют о том, что проблема обеспечения прав работников на своевременную оплату труда остается одной из наиболее острых в сфере социально-трудовых отношений. Задержки выплаты заработной платы, особенно длительные, способствуют повышению социальной напряженности и конфликтности в трудовых коллективах многих организаций и являются, одной из основных причин забастовок и коллективных трудовых споров».[[10]](#footnote-10)

Другой проблемой, порождающей множество трудовых споров, является заключение, изменение и прекращение трудового договора. Принцип обеспечения свободы трудового договора выражает сущность большого количества норм, регулирующих прием граждан на работу, их переводы и увольнения (раздел 3 ТК РФ). Содержание данного принципа состоит в том, что судьба трудовых отношений работника с работодателем определяется трудовым договором. Именно он является основанием возникновения, изменения и прекращения этих отношений. Посредством свободы заключения трудового договора гражданин РФ, достигший трудоспособного возраста, вправе поступить на работу, реализовать свое право на труд. Изменение трудовых отношений (в частности, перевод на другую работу) возможно, как правило, только на основании договора работника с работодателем. Наконец, прекращение трудовых правоотношений работника с работодателем возможно по инициативе каждой стороны трудового договора (с учетом оснований и условий, предусмотренных законом).

Особенно острые конфликты между сторонами трудовых правоотношений возникают при увольнении работника по инициативе работодателя.

Случаи, при которых трудовой договор может быть расторгнут работодателем содержаться в ст.81 ТК РФ. Ими являются:

1.ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;

2.сокращения численности или штата работников организации;

3.несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения; и т.д.

Однако, увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 данной статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Часть 2 статьи 180 ТК РФ содержит правило о необходимости предупреждения работника работодателем не менее чем за два месяца об его предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников. Кроме того, ТК установлено, что работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка (ч.3 ст.180).

Согласно п.3 «б» ст.81 ТК для увольнения в связи с недостаточной квалификацией, обязательным является наличие решения аттестационной комиссии, подтверждающего недостаточность квалификации работника. Кроме того, в настоящее время работники, не подлежащие аттестации, не могут быть уволены в связи с недостаточностью у них квалификации для выполнения работы, предусмотренной трудовым договором.[[11]](#footnote-11)

В трех случаях увольнения работника по инициативе работодателя, требуется учет мнения профсоюзного органа. Это необходимо при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК), в связи с недостаточной квалификацией работника (п. 3 «б» ст. 81 ТК) и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК).

При увольнении в связи с недостаточной квалификацией работника в состав аттестационной комиссии, решение которой является основанием для увольнения, обязательно включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. Трудовой кодекс определил специальную процедуру учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373).

Новым по сравнению с КЗоТ РСФСР является предоставление работодателю права увольнять по своей инициативе работника, нарушившего требования по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п.6 «д» ст.81 ТК). Такое увольнение возможно, только если соответствующе расследование, проведенное в соответствии с требованиями ст.229 ТК, подтвердит вину работника и причинную связь между его действиями и наступившими и наступившими тяжкими последствиями либо что действия нарушителя требований по охране труда заведомо создавали угрозу наступления тяжких последствий.

Несоблюдение перечисленных и многих других норм трудового законодательства и нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, является основанием для привлечения лиц виновных в их нарушении к административной ответственности, при условии, что в их действиях не содержится оснований для иных видов юридической ответственности.

Диспозиция статьи 5.27 КоАП РФ предполагает привлечение должностных лиц к административной ответственности не только за нарушение законодательства о труде, но и законодательства об охране труда.

В широком смысле слова под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Правовой институт охраны труда включает нормы, устанавливающие права и обязанности работодателя и работников по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их:

* правила и инструкции по охране труда;
* специальные нормы о компенсациях и льготах для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях;
* нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;
* нормы, регулирующие организацию работы по охране труда;
* правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Федеральный закон от 17.07.1999г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагает на работодателя.

Наличие и своевременное предъявление необходимых документов по охране труда во многом предопределяет ход расследования несчастного случая на производстве или выводы проводимой проверки.

В организации должен быть составлен перечень работ и профессий, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда. Перечень составляется на основе отраслевой нормативно-технической документации и с учетом требований нормативно-правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда. Данный перечень должен быть согласован с профсоюзным комитетом или иным представительным органом коллектива.

В ст.10 ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» указано, что: на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья; перечни тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет, утверждаются Правительством РФ с учетом консультаций с общероссийским объединением работодателей, общероссийскими объединениями профессиональных союзов.

Работодатель может принимать решение о применении труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет на работах (профессиях, должностях), включенных в перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и центра госсанэпидемнадзора субъекта РФ.[[12]](#footnote-12)

Следует особо подчеркнуть, что постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 162 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 163 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. На основании этих документов в каждой организации, применительно к ее особенностям, должны быть составлены аналогичные перечни.

Кроме этого, организации необходимо иметь перечень профессий и работ, при поступлении на которые работник должен пройти медицинское освидетельствование. Ответственность за прохождение предварительных при поступлении на работу, периодических медицинских осмотров и за своевременное проведение профилактических прививок работников несет работодатель. Осмотры и проведение прививок осуществляются за счет его средств. Порядок проведения медицинских осмотров регламентируется приказом Минздрава России от 10 декабря 1996г. № 405 «О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников».

Все вновь поступающие, до зачисления в штат, должны пройти вводный инструктаж по охране труда (основание – ГОСТ 12.00.04 – 90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда. Общие положения»). Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденной постановлением Минтруда России от 06 апреля 2001г. № 30, предусмотрено, что инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его профессии или вида выполняемой работы. Разработка инструкции по охране труда для работника осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя. Инструкция по охране труда работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда).

В настоящее время Минтрудом России утверждено более 20 межотраслевых правил по охране труда, которыми можно руководствоваться при разработке инструкций по охране труда в различных отраслях экономики. Среди них имеются правила, относящиеся к производственной сфере, - в литейном производстве, при выполнении кузнечно-прессовых работ, при термической обработке металлов, при холодной обработке металлов и др. Для непроизводственной сферы разработаны правила по охране труда в торговле, в общественном питании, при химчистке и стирке, при эксплуатации фреоновых холодильных установок и др. Широкое распространение в организациях имеют погрузочно-разгрузочные работы, работы на высоте, окрасочные работы, электро – и газосварочные работы, работы с использованием напольного транспорта (тележек, электропогрузчиков и др.). Для них также разрабатываются соответствующие правила по охране труда.[[13]](#footnote-13)

Инструкции по охране труда для работников разрабатываются в соответствии с наименованиями профессий и перечнем видов работ, утверждаемыми работодателем. Перечень инструкций, подлежащих разработке, утверждается работодателем и рассылается в структурные подразделения организации.

Различного рода нарушения соответствующими субъектами правил, содержащихся в указанных инструкциях по охране труда, влечет за собой привлечение их к ответственности уголовной по ст.143 УК РФ и административной, в соответствии со ст.5.27 КоАП РФ.

Субъектом правонарушения, предусмотренного ч.1 ст.5.27, является должностное лицо, т.е. работодатель или представитель работодателя, на которого возложены обязанности по обеспечению условий труда и по охране труда.

В части 2 этой статьи речь идет о должностном лице, ранее подвергнутом административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. Предусмотренное санкцией ч.2 данной статьи административное наказание – дисквалификация – налагается в порядке, предусмотренном статьей 3.11 КоАП РФ. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров, осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей на срок от шести месяцев до трех лет.

*Статья 5.28 КоАП РФ*. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки – влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда.

Объектом рассматриваемого правонарушения являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда по поводу ведения переговоров о заключении коллективного договора, соглашения, урегулированные нормами федерального законодательства, законодательства субъектов РФ, иными нормативными правовыми актами.

В статье 36 ТК РФ сказано, что представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

В соответствии со ст.6 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

От имени работников право на ведение коллективных переговоров предоставляется представителям работников.

От имени работодателей право на ведение коллективных переговоров предоставляется представителям работодателей.

Порядок ведения коллективных переговоров определен статьей 37 Трудового кодекса РФ и ст.7 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

В соответствии со ст.40 и 45 ТК РФ и ст.2 ФЗ, под понятием коллективный договор понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, а под понятием соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевой) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Представителями работников, по ст.2 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях», являются органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им. Работники , не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением. В той же статье определено, что представителями организаций являются руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Игнорирование предложения о начале коллективных переговоров в течении семи дней рассматривается как уклонение от участия в переговорах.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон.[[14]](#footnote-14)

Объективная сторона правонарушения может выражаться как в действии, так и в бездействии, заключающихся в уклонении от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения (например, нереагирование на предложение о начале переговоров), либо нарушении установленного законом срока проведения переговоров (например, несоблюдение сроков, обусловленных соглашением сторон и зафиксированных в приказе), либо в необеспечении работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения (например, непредоставление помещения для работы) в определенные сторонами сроки.

Субъектами правонарушения, как сказано в диспозиции статьи, могут являться работодатель и лица, его представляющие. Ими могут быть как должностные, так и юридические лица.

Правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности.

*Статья 5.29 КоАП РФ* устанавливает наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда, налагаемых на работодателей или лиц, его представляющих, за непредоставление в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Объектом данного административного правонарушения являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда по поводу информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, которые регулируются нормами федерального законодательства, законодательства субъектов РФ и иных нормативных правовых актов.

Речь идет о двух случаях предоставления информации: в целях проведения коллективных переговоров и для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Согласно ст.7 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и представители работодателей должны предоставлять представителям работников имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров.

Контроль за выполнением коллективного договора, а также соглашений на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Лица, представляющие работодателей, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, несут дисциплинарную и административную ответственность.

Под объективной стороной правонарушения следует понимать действие либо бездействие, в результате которого не была предоставлена в срок (семь дней) информация, необходимая для проведения коллективных переговоров (по заключению коллективного договора, соглашения), а также для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (срок может быть определен договором, соглашением).

Субъектами правонарушения могут быть работодатель и лица, его представляющие.

Правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности.

*Статья 5.30 КоАП РФ* признает административным правонарушением необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения и предусматривает санкцию в виде наложения административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Как и в предыдущих статьях Кодекса объектом данного правонарушения являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда, по поводу заключения коллективного договора, соглашения.

Хотя обязательность заключения коллективных договоров, соглашений не предусмотрена законодателем, работодатель не вправе необоснованно отказаться от их заключения.

Необоснованность отказа от заключения коллективного договора, соглашения представляет собой не аргументированную позицию работодателя.

Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению, со стороны органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, политических партий и иных общественных объединений, работодателей при заключении, пересмотре и выполнении коллективных договоров и соглашений.[[15]](#footnote-15)

Кроме того, законодательством предусмотрена ответственность лиц, представляющих работодателя, за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения, нарушивших семидневный срок начала переговоров, не обеспечивших работу соответствующей комиссии, виновных в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения и т.д.

Объективная сторона правонарушения выражается в действии, при котором лицо, отказываясь от заключения коллективного договора, соглашения, никак не аргументирует свою позицию или приводит доводы, которые не могут быть приняты во внимание в силу их несостоятельности. Например, следует квалифицировать как правонарушение отказ от заключения коллективного договора, соглашения на ранее согласованных условиях.

Субъектами правонарушения, согласно диспозиции статьи, могут являться работодатель и лица, его представляющие.

Правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности.

Норма предусмотренная *статьей 5.31 КоАП РФ* содержит состав правонарушения образующийся при нарушении или невыполнении работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению и влечет за собой наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Объектом рассматриваемого правонарушения являются (как и в предыдущих случаях) общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда, по поводу выполнения обязательств по коллективному договору, соглашению.

В соответствии со ст.51 Трудового кодекса РФ, контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Объективная сторона правонарушения может выражаться как в действии, так и бездействии, результатом которых является нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Субъектами правонарушения могут являться работодатель и лица, его представляющие.

Правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности.

*Статья 5.32 КоАП РФ*. Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), - влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда.

Объектом правонарушения являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда, по поводу коллективных трудовых споров, урегулированные нормами федерального законодательства, законодательства субъектов РФ, других нормативных правовых актов.

Понятие коллективного трудового спора дано в Федеральном законе от 23 ноября 1995г. «О Порядке разрешения коллективных трудовых споров», а также конкретизированно в Трудовом кодексе РФ. Коллективный трудовой спор – это неурегулировнные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.[[16]](#footnote-16)

Общее понятие трудовых споров относится и к коллективным спорам, но с конкретизацией субъектов. Коллективный трудовой спор – разрешаемые юрисдикционными органами неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений (ст.2 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

Возникающие разногласия между работодателем и группой работников, работниками организации в целом, чаще всего происходят на почве задержек или невыплаты заработной платы, или частичной остановки производства, или, напротив, интенсификации труда, превышения установленных норм рабочего времени, других массовых нарушений трудовых прав и интересов работников.

Право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, закреплено Конституцией РФ (ст.37), Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Установленные данным Законом нормы распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников, работодателей и их полномочные органы, т.е. закон предусматривает всеобъемлющую сферу действия установленного им порядка разрешения коллективных трудовых споров, защиты коллективных прав и интересов работников в социально-трудовых отношениях.

Статья 399 ТК РФ содержит правила выдвижения требований работников и их представителей. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю (ст.399 ТК РФ).

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований работников (ст.400 ТК РФ).

Под примирительными процедурами, по Трудовому кодексу, понимается рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах (ст.401 ТК РФ).

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии (ст.402 ТК РФ).

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

По статье 403 ТК РФ, после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течении трех рабочих дней пригласить посредника.

Посредник привлекается к участию в разрешении коллективного спора для оказания помощи сторонам (их представителям) в поиске согласованного решения по спору. Мнение посредника не является обязательным для сторон. Минтруда РФ 27 марта 1997г. № 16 утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника.

Под объективной стороной правонарушения следует понимать действие или бездействие по уклонению от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, которые могут заключаться, например, в создании препятствий для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, в том числе в непредоставлении помещения для проведения такого собрания (конференции).

Субъектами правонарушения могут являться работодатель и его представитель.

Правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности.

*Статья 5.33 КоАП РФ*. Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - влечет наложение административного штрафа в размере от двадцати до сорока минимальных размеров оплаты труда.

Объектом правонарушения, ответственность за которое предусмотрена данной статьей, являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и защиты труда, по поводу соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры.

О порядке проведения примирительных процедур было сказано выше.

В соответствии со ст.408 ТК РФ, соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Под объективной стороной рассматриваемого правонарушения следует понимать действие или бездействие работодателя или его представителя по невыполнению обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры.

Субъектом правонарушения, как сказано в диспозиции статьи является работодатель или его представитель.

Правонарушение может быть совершено как умышленно, так и по неосторожности.

*Статья 5.34 КоАП РФ*. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, - влечет наложение административного штрафа в размере от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Объектом данного правонарушения являются общественные отношения, складывающиеся в сфере труда и охраны труда, по поводу возникшего коллективного трудового спора и его разрешения.

В соответствии с ч.4 ст.37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Статья 409 ТК РФ и статья 13 ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» устанавливает право работников использовать право на забастовку в случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

По ст.14 ФЗ и ст.410 Кодекса, решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом, утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

Ст.414 ТК РФ говорит о том, что участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев, когда работники приступили к проведению забастовки или не прекратили ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном Кодексом.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность.

Статья 19 ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и статья 415 ТК РФ запрещают локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Объективная сторона правонарушения может выражаться только в действии, заключающемся в увольнении работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

Статья не содержит указания на то, кто может быть субъектом данного правонарушения. Однако из ее содержания усматривается, что таковым может быть должностное лицо, имеющее право увольнения работников.

Правонарушение может быть совершено только умышленно.

*Статья 5.44 КоАП РФ*. Сокрытие страхователем страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, - влечет наложение административного штрафа на граждан а размере от трех до пяти минимальных размеров оплаты труда; на должностных лиц – от пяти до десяти минимальных размеров оплаты труда; на юридических лиц – от пятидесяти до ста минимальных размеров оплаты труда.

Объектом правонарушения являются общественные отношения, складывающиеся в сфере обязательного социального страхования, по поводу наступления страхового случая, урегулированные нормами федерального законодательства, законодательства субъектов РФ, иных нормативных правовых актов.

Ст.184 ТК РФ определено, что при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

В ст.1 Федерального закона от 24 июля 1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» содержаться задачи обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, среди которых – возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных предусмотренных Законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплаты расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Основные понятия, используемые в указанном Законе даны в статье 3.

Объектом обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой этими лицами здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Субъектами страхования являются: застрахованный, страхователь, страховщик.

Застрахованный:

физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

физическое лицо, получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

Страхователь – юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории Российской Федерации) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страховщик – Фонд социального страхования Российской Федерации.

Страховой случай – подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

Закон предусматривает обязанности страхователя, в частности, расследование страховых случаев в порядке, установленном Правительством РФ, и в течение суток со дня наступления страхового случая сообщение о нем страховщику.

Страхователь несет ответственность за достоверность представляемых сведений, необходимых для получения застрахованным обеспечения по страхованию. В случае недостоверности указанных страхователем сведений излишне понесенные расходы на обеспечение по страхованию в счет уплаты страховых взносов не засчитывается.

Страхователь и его должностные лица, виновные в сокрытии наступления страховых случаев, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

Страховщик несет ответственность за осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, правильность и своевременность обеспечения по страхованию застрахованных и лиц, имеющих право на получение страховых выплат.

Объективную сторону правонарушения составляет действие либо бездействие, результатом которых является, в нарушение действующих норм, сокрытие наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Субъектами правонарушения являются граждане, должностные лица и юридические лица, на которых возложена обязанность в течение суток со дня наступления страхового случая сообщить о нем страховщику.

Правонарушение может быть совершено только умышленно.

**2. Административно**-**юрисдикционная деятельность органов осуществляющих государственный надзор и контроль в сфере труда.**

**2.1 Система и правовое положение органов государственной власти, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде.**

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

* государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
* защите трудовых прав работников профессиональными союзами;
* самозащита работниками трудовых прав (ст. 352 ТК РФ).

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства представляет собой деятельность компетентных органов, направленную на защиту трудовых прав работников. В процессе указанной деятельности названные органы предупреждают и выявляют нарушения трудового законодательства со стороны работодателя и уполномоченных им лиц, восстанавливают трудовые права работников и привлекают к ответственности виновных в нарушении этих прав.

Надзор за соблюдением трудового законодательства означает проверку законности решения работодателя (уполномоченных им лиц), а контроль – проверку этого решения с точки зрения не только законности, но и целесообразности. Законность есть высшая государственная целесообразность. Однако по мере усиления договорного начала в регулировании трудовых отношений появляется реальная возможность принимать в рамках действующего законодательства наиболее эффективные решения. Это влечет за собой повышение ответственности работодателя (уполномоченных им лиц) не только за законность, но и за целесообразность принятых решений.[[17]](#footnote-17)

Анализ законодательства и практики его применения позволяет выявить следующие основные виды надзора и контроля:

* государственный, особыми разновидностями которого являются ведомственный и муниципальный;
* судебный, где необходимо выделить прежде всего надзор за соблюдением конституционный прав и свобод работника; прокурорский надзор, занимающий промежуточное положение между государственным и судебным;
* общественный.

Каждый из них осуществляется различными организациями, имеющими определенную компетенцию, полномочия и круг поднадзорных (подконтрольных) объектов.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде проводятся в двух основных сферах: установления условий труда и применения установленных условий труда.

В условиях существенного расширения локального и автономного (индивидуально-договорного) регулирования трудовых отношений возрастает значение надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде при установлении условий труда. Условия договоров о труде (как коллективных, так и индивидуальных), ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Другой сферой надзорно - контрольной деятельности является применение установленных условий труда.

В каждой из названных сфер следует различать предварительный (предупредительный), текущий и последующий надзор и контроль. Цель предварительного надзора и контроля состоит в том, чтобы предупредить нарушения законодательства, т.е. не допустить принятия незаконных решений (такие функции выполняет, например, выборный профсоюзный орган). В сфере применения условий труда – рассмотрение тем же органом представлений работодателя. В процессе предварительного надзора и контроля проверяется законность и целесообразность (в рамках законности) решений работодателя.

Последующий надзор и контроль имеет целью выявить допущенные нарушения трудового законодательства и восстановить права работника. Особо следует обратить внимание на выявление скрытых (латентных) нарушений.

Текущий надзор и контроль может быть либо предварительным (если соответствующее решение еще не принято), либо последующим (если это решение уже состоялось).

Статья 353 ТК РФ определяет органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы – федеральные надзоры.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

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 (ПРИЛОЖЕНИЕ А).

О деятельности Федеральной инспекции труда мы подробнее остановимся ниже.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности осуществляют специально уполномоченные органы. Они занимаются особым кругом вопросов, связанных с охраной труда, здоровья и безопасностью труда работающих в соответствующей отрасли народного хозяйства.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется специальным органом, ведающим вопросами горного и промышленного надзора в Российской Федерации, который вправе следить за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горнорудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности (ст.366 ТК РФ).

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляются специальным органом, ведающим вопросами энергетического надзора в Российской Федерации.

При проведении указанных в части 1 настоящей статьи мероприятий работники специального органа, ведающего вопросами энергетического надзора, независимы и подчиняются только закону (ст.367 ТК РФ).

В статье 368 Трудового кодекса РФ установлено, что государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется специальным органом, ведающим вопросами санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации.

Работники специального органа, ведающего вопросами санитарно-эпидемиологического надзора, при осуществлении надзора за соблюдением организациями перечисленных в части первой настоящей статьи норм и правил независимы и подчиняются только закону.

Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется специальным органом, ведающим вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью в РФ (ст. 369 ТК РФ).

Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности в проверяемых организациях.

Работники специального органа, ведающего вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью, при осуществлении надзора за ядерной и радиационной безопасностью независимы и подчиняются только закону.

Существуют две разновидности надзорно-контрольных органов. Первую составляют *федеральные надзоры*, занимающие самостоятельное положение в структуре органов исполнительной власти – Федеральный горный и промышленный надзор России (Госгортехнадзор России) и Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности (Госатомнадзор России). Ко второй принадлежат *надзорно-контрольные органы, входящие в систему министерств на правах структурных подразделений*: органы, состоящие в системе Министерства энергетики РФ, которые ведают вопросами энергетического надзора в России, и санитарно-эпидемиологическая служба Министерства здравоохранения РФ, ведающая вопросами санитарно- эпидемиологического надзора в России.

Правовой статус всех надзорно-контрольных органов (безотносительно к занимаемому месту в структуре федеральных органов исполнительной власти) устанавливается Правительством РФ. Положение о федеральном горном и промышленном надзоре России утверждено постановлением Правительства РФ от 3 декабря 2001г., Положение о федеральном надзоре России по ядерной и радиационной безопасности – постановлением Правительства РФ от 22 апреля 2002г., Положение о государственном энергетическом надзоре в Российской Федерации – постановлением Правительства РФ от 12 августа 1998г., Положение о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации – постановлением Правительства РФ от 24 июля 2000г.

Государственные надзоры наделены определенным кругом полномочий, в том числе властных. Так, Гоатомнадзор России вправе выдавать руководителям и должностным лицам организаций обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений условий действия разрешений (лицензий), требований федеральных норм и правил в области использования атомной энергии, а также обязательные предписания о приостановке работ, проводимых с нарушениями условий действия разрешений (лицензий), требований федеральных норм и правил в области использования атомной энергии; запрещать применение оборудования и технологий, не соответствующих требованиям в области ядерной и радиационной безопасности.

Должностным лицам всех государственных надзоров Российской Федерации предоставлено право налагать денежные штрафы на руководителей организаций (их заместителей) за административные правонарушения в соответствующей области хозяйственной деятельности. Конкретный состав правонарушений, размер штрафов и порядок их наложения определяется КоАП РФ.

*Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления* осуществляют внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде в подведомственных им организациях.

Компетенция федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере внутриведомственного контроля устанавливается в положении о соответствующем министерстве (ведомстве).

Полномочия органов местного самоуправления по осуществлению контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде работников на муниципальных унитарных предприятиях закрепляет Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 12 августа 1995г., согласно которому администрация (районная, городская, сельская, поселковая) обеспечивает на соответствующей территории соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, в том числе в сфере труда. Она вправе предъявлять в суд требования о признании недействительными актов органов исполнительной власти и организаций, нарушающих права и законные интересы граждан, работающих на их территории.

*Органы прокуратуры* осуществляют надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде. Его организация и проведение регулируется Федеральным законом от 17 ноября 1995г. «О прокуратуре Российской Федерации». В соответствии с названным Законом (ст.1) органы прокуратуры осуществляют надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина федеральными министерствами и ведомствами, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций. Органы прокуратуры осуществляют надзор за законностью решений судов общей юрисдикции по трудовым спорам.

Таким образом, органы прокуратуры осуществляют надзор за соблюдением трудового законодательства:

* непосредственно администрацией работодателя;
* министерствами и ведомствами, в компетенцию которых входит внутриведомственный контроль;
* муниципальными органами;
* государственными инспекциями труда;
* судами общей компетенции при рассмотрении конкретных трудовых споров.

При осуществлении надзора за исполнением законов органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы. Проверки исполнения законов проводятся на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения закона, требующих принятия мер прокурором.

Источниками информации о нарушениях могут быть жалобы и заявления граждан, поступившие в прокуратуру, выборный профсоюзный орган или комиссию по трудовым спорам организации, обобщения судебной практики, материалы расследования уголовных дел, данные статистических органов и отчетные сведения предприятий, сообщения печати, радио, телевидения и другие сигналы.

С учетом полученных данных прокурор определяет объект и характер проверки, перечень подлежащих выяснению основных вопросов, решает вопрос о привлечении к проверке специалистов, прежде всего их органов федеральной инспекции труда, из территориальных органов федеральных надзоров, статистических, налоговых, финансовых и других контролирующих органов, профессиональных союзов.[[18]](#footnote-18)

Прокурор при осуществлении возложенных на него функций вправе: по предъявлении служебного удостоверения беспрепятственно входить на территории и в помещение поднадзорных объектов, иметь доступ к их документам и материалам, проверять исполнение законов, требовать от руководителей и других должностных лиц представления необходимых документов и материалов для проведения проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций, вызывать должностных лиц и граждан для объяснений по поводу нарушений законов. В целях предупреждения правонарушений и при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях прокурора или его заместитель объявляет в письменной форме должностным лицам предостережение о недопустимости нарушения закона.

В случае неисполнения требований, изложенных в указанном предостережении, должностное лицо, которому оно было объявлено, может быть привлечено к ответственности в установленном законом порядке.[[19]](#footnote-19)

Прокурор по основаниям, установленным законом, возбуждает уголовное дело или производство об административном правонарушении, требует привлечения лиц, нарушивших закон, к иной установленной законом ответственности.

Практика применения законодательства позволяет выделить *судебный* надзор, и прежде всего надзор за соблюдением конституционных прав и свобод работника (хотя о таком не сказано в Трудовом кодексе РФ).

Правосудие в Российской Федерации осуществляется только судами, учрежденными в соответствии с Конституцией РФ и Федеральным конституционным законом от 31 декабря 1996г. «О судебной системе Российской Федерации».

Согласно ст.125 Конституции РФ Конституционный Суд разрешает дела о соответствии Конституции РФ федеральных законов, нормативных актов Президента РФ, Совета Федерации, Государственной Думы, Правительства РФ. По жалобам на нарушение конституционных прав и свобод граждан и по запросам судов он проверяет конституционность закона, применяемого или подлежащего применению в конкретном деле.

Суды общей юрисдикции (от Верховного Суда РФ до районных и городских судов) прежде всего решают вопрос о законности правоприменительных актов работодателя (приказов о переводах на другую работу, увольнении работников и т.п.) при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Вместе с тем при рассмотрении конкретных дел они оценивают содержание закона или иного нормативного правового акта, регулирующего рассматриваемые судом правоотношения, и во всех необходимых случаях применяют Конституцию РФ в качестве акта прямого действия.

О значительной роли Прокуратуры РФ и судов всех уровней в Российской Федерации в деле надзора за соблюдением законности в трудовых правоотношениях говорит ныне действующий Указ Президента РФ от 10 марта 1994г. № 458 «Об ответственности за нарушения трудовых прав граждан», в котором рекомендовано прокуратуре РФ:

* усилить надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности законодательство Российской Федерации о труде, коллективных договорах и соглашениях, обратив особое внимание на недопущение случаев задержки заработной платы;
* проводить тщательные проверки каждого случая нарушения законных прав работников, их представительных органов, задержки выплаты на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности заработной платы, привлекая к ответственности виновных лиц;

и рекомендовано судам:

* обратить особое внимание при рассмотрении дел о нарушениях законодательства Российской Федерации о труде, коллективных договорах и соглашениях на необходимость принятия мер, направленных на выявление и устранение причин и условий, приводящих к таким нарушениям;
* систематически проводить обобщение судебной практики рассмотрения дел, связанных с нарушением трудовых прав граждан, в том числе по фактам задержки выплаты заработной платы, имея в виду, что указанные действия приводят к усилению социальной напряженности в обществе.

По статье 370 ТК РФ, *профессиональные союзы* имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Такой контроль называется общественным.

* 1. Административно - юрисдикционная деятельность федеральной инспекции труда.

Постановлением Правительства РФ от 9 сентября 1999г. № 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» (с изменениями от 4 апреля, 19 августа 2000г.) определено, что в целях реализации Федерального закона «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» и Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» Правительство постановляет: принять предложение Министерства труда и социального развития Российской Федерации об образовании на базе Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации и подведомственных ей государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации – единой централизованной системы, включающей Министерство труда и социального развития Российской Федерации и государственные инспекции труда (государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, межрегиональные государственные инспекции труда), являющиеся территориальными органами Министерства.

Таким образом, Федеральная инспекция труда – это единая централизованная система государственных органов, осуществляющая надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации (ст.354 ТК РФ). В своей деятельности она не зависит от администрации, работодателей и их вышестоящих органов согласно положению об этом органе надзора.

Положение о федеральной инспекции труда утверждается Правительством РФ.

Существующее Положение «О Федеральной инспекции труда» утверждено постановлением Правительства РФ от 28 января 2000г. № 78.

Федеральная инспекция труда осуществляет надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях обеспечения защиты трудовых прав граждан, включая право на безопасные условия труда. Она взаимодействует с правоохранительными и другими органами, которым предоставлено право надзора и контроля, с органами государственной власти субъектов Федерации и местного самоуправления, а так же объединениями работодателей, профсоюзов и другими государственными и общественными организациями.

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ. Руководители государственных инспекций труда – главные государственные инспекторы труда назначаются на должность и освобождаются от должности главным государственным инспектором труда Российской Федерации.

Деятельность органов федеральной инспекции труда и должностных лиц указанных органов осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

*Основными задачами* органов федеральной инспекции труда являются:

* обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
* обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов.[[20]](#footnote-20)

Статья 356 ТК РФ определяет *основные полномочия* органов федеральной инспекции труда. В соответствии с возложенными на них задачами органы федеральной инспекции труда реализуют следующие основные полномочия:

* осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом;
* анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
* осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;
* направляют в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
* реализуют мероприятия по координации деятельности ведомственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти в части обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* проводят предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию в целях предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих их безопасность;
* осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
* обобщают практику применения, анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовят соответствующие предложения по их совершенствованию;
* анализируют состояние и причины производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводят его самостоятельно;
* дают заключения по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов о соответствии их требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривают и согласовывают проекты отраслевых и межотраслевых правил по охране труда;
* участвуют в установленном порядке в разработке государственных стандартов по безопасности труда;
* принимают необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
* запрашивают у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получают у них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;
* ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
* осуществляют информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* готовят и публикуют ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляют их Президенту РФ и Правительству Российской Федерации.

Государственные инспекции труда находятся в составе Департамента государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Минтруда РФ и возглавляются главными государственными инспекторами труда по соответствующей территории.

*Основные права* государственных инспекторов труда закреплены ст.357 ТК РФ.

Государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

* беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;
* запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
* изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя и составлять соответствующий акт;
* расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
* предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке (Приложение Б);
* приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создаю угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;
* направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
* отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
* запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий;
* выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструкцию производственных объектов;
* привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;
* выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

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 нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения работодателем или его представителем.

*Обязанности* государственных инспекторов труда установлены ст.358 ТК РФ. Государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности обязаны соблюдать Конституцию РФ, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов и должностных лиц органов федеральной инспекции труда.

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, *независимы* от государственных органов, должностных лиц и руководствуются только Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

*Порядок инспектирования организаций* предусматривает ст.360 ТК РФ. Порядок проведения проверок должностными лицами и органами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ и иными нормативными правовыми актами.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют любые организации на всей территории Российской Федерации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил РФ, органы пограничной службы, органы безопасности, органы внутренних дел, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

* доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
* проведение проверок в назначенное время;
* ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных в период напряженности, боевых действий.

Особый порядок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Международные конвенции МОТ содержат положения урегулирования порядка инспектирования организаций. Основополагающим правовым актом, регулирующим и устанавливающим порядок инспектирования организаций, является Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 г., ратифицированная Россией (об этом упоминалось выше). В соответствии с ней, а также российским законодательством был принят Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)», который регулирует отношения в области защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) федеральными органами исполнительной власти и иными органами, уполномоченными на проведение государственного контроля (надзора) в соответствии с законодательством РФ. Требования данного закона полностью применимы и к отношениям, связанным с осуществлением государственного контроля (надзора) в соответствии с законодательством о труде и охране труда, осуществляемого органами системы федеральной инспекции труда.

В соответствии со статьей 7 данного Закона, мероприятия по контролю проводятся на основании распоряжений (приказов) органов государственного контроля (надзора).В распоряжении (приказе) о проведении мероприятия по контролю указывается: наименование органа государственного контроля (надзора); фамилия, имя , отчество и должность лица (лиц), уполномоченных на проведение мероприятия по контролю; наименование юридического лица или фамилия,, имя, отчество индивидуального предпринимателя, в отношении которых проводится мероприятие по контролю; цели, задачи и предмет проводимого мероприятия по контролю и т.д.

Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать один месяц.

В отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя каждым органом государственного контроля (надзора) плановое мероприятие по контролю может быть проведено не более чем один раз в два года.

Статья 361 ТК РФ определяет *обжалование решений* государственных инспекторов труда. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в судебном порядке.

По ст.362 ТК РФ ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, возлагается на руководителей и иных должностных лиц организаций, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, которые несут данную ответственность в случаях и порядке установленных федеральными законами.

Лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.[[21]](#footnote-21)

Статья 364 ТК РФ устанавливает *ответственность* государственных инспекторов труда. За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

Государственная инспекция труда в субъекте РФ входит в состав федеральной инспекции труда и действует в соответствии с Положением, утвержденным приказом Минтруда РФ от 29 февраля 2000г. № 65.

Органы федеральной инспекции труда осуществляют свою деятельность *во взаимодействии* с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями. Координация деятельности органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля, осуществляемой профессиональными союзами (их объединениями), по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда (ст.365 ТК РФ).

Как было сказано выше, в соответствии со ст.357 ТК, государственным инспекторам труда предоставлены властные полномочия по привлечению к административной ответственности руководителей и иных должностных лиц организаций, виновных в нарушении трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ПРИЛОЖЕНИЕ В). Административная ответственность указанных лиц выражается в наложении денежного штрафа в размерах, установленных КоАП РФ.

По статье 23.12 КоАП РФ, федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных часть. 1 статьи 5.27, статьями 5.28 – 5.34, 5.44 настоящего Кодекса (ПРИЛОЖЕНИЕ Г).

Рассматривать дела об административных правонарушениях от имени органов, указанных в части 1 настоящей статьи, вправе:

1. главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

* главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;
* главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;
* руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители ( по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда;

1. руководители государственных инспекций труда , их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);

* начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда.

Постановлением Правительства РФ от 7 июля 2000г. № 507 «О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда» установлено, что средства от штрафов, взыскиваемых на территории субъекта Российской Федерации за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда и зачисляемые на текущий счет по учету средств, полученных от предпринимательской и иной деятельности, открытый государственной инспекции труда, распределяются в следующем порядке:

30 процентов – органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации, ведающему вопросами охраны труда;

40 процентов – на текущий счет Министерства труда и социального развития Российской Федерации;

30 процентов – государственной инспекции труда.

Взыскиваемые средства используются на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных федеральными, отраслевыми, территориальными целевыми программами улучшения условий и охраны труда.

В том же постановлении определено, что министерству труда и социального развития РФ необходимо установить по согласованию с Министерством финансов Российской Федерации порядок учета и отчетности об использовании средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда; а также обеспечить контроль за целевым использованием средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда, и ежегодно, до 1 апреля, представлять в Правительство РФ и в Министерство финансов РФ информацию об использовании этих средств.

Порядок учета и ответственности об использовании средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда утвержден постановлением Минтруда РФ от 14 февраля 2001г. № 19 «Об утверждении Порядка учета и отчетности об использовании средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда».

Протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП РФ, составляются должностными лицами органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях в соответствии с главой 23 данного Кодекса, в пределах компетенции соответствующего органа.

Помимо указанных случаев должностные лица федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда вправе составлять протоколы - об административных правонарушениях, предусмотренных частью 2 статьи 5.27 (нарушение законодательства о труде и об охране труда), статьей 5.42 (нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости), частью 1 статьи 19.4 (неповиновение законному распоряжению должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль)), частью 1 статьи 19.5 (невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)), статьями 19.6 (непринятие мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения), 19.7 (непредоставление сведений (информации))КоАП РФ.[[22]](#footnote-22)

Рассматривать дела об административных правонарушениях, предусмотренных указанными статьями, в соответствии со ст.23.1 КоАП РФ, уполномочены судьи.

Перечень должностных лиц федеральной инспекции труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных частью 2 статьи 5.27, статьей 5.42, частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6 и 19.7 КоАП РФ, утвержден Приказом Минтруда РФ от 13 сентября 2002г. № 184 «Об утверждении Перечня должностных лиц федеральной инспекции труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях».

Заключение

За годы проведения рыночных реформ в России положение в сфере труда значительно ухудшилось. Несовершенство трудового законодательства, а также не надлежащий контроль и надзор за соблюдением нормативных правовых актов регулирующих трудовые отношения со стороны государства в последние годы привели к массовым нарушениям трудовых прав граждан. Тенденции к изменению ситуации к лучшему в связи с ростом производства и благоприятной экономической конъюнктурой лишь обозначилась.[[23]](#footnote-23)

Однако следует отметить, что в условиях общественного развития в переходный период становления рыночных отношений и связанного с этим многообразия форм собственности не произошло отказа государства от использования властных методов регулирующего воздействия, особенно в сферу экономики. Изменения затронули, в частности, и сферу применения мер административного принуждения. Появились новые формы деятельности, управлять которыми непосредственно было уже невозможно (негосударственное предпринимательство).

Соответственно расширился круг субъектов административной ответственности, восстановлена административная ответственность юридических лиц различного вида. Появилась новая категория субъектов административной ответственности в виде индивидуальных предпринимателей.

В этом проявляется приоритет публично – правовых интересов над частными, стремление государства обеспечить проведение в жизнь правовых и организационных основ экономической и иных областей общественной жизни, создание правового режима, рассчитанного как на государственный, так и негосударственный секторы.[[24]](#footnote-24)

Особенностью регулирования общественных отношений в сфере труда является максимальная приближенность исполнительных органов к тем, кто непосредственно действует в ней – к гражданам и различного рода юридическим лицам. Причем, именно по отношению к ним исполнительные органы (в частности должностные лица федеральной инспекции труда) реализуют принадлежащие им юридически - властные полномочия, включая контрольно – надзорные и принудительные. Надзорные полномочия рассчитаны на воздействие именно на такие объекты, которые не находятся в организационном подчинении у органов исполнительной власти любого уровня.

Административное принуждение, является наиболее реальным правовым средством, обеспечивающим соблюдение законности и государственной дисциплины при реализации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, должное, т.е. соответствующее правопорядку, поведение разнообразных по своим качествам субъектов (работодателей), применяющих труд наемных работников.

Новый Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях имеет большое социальное и юридическое значение. В нем осуществлено упорядочение значительного массива действующих административно – правовых норм различного уровня, причем закон освободился от многих устаревших норм. В этом состоит его значение в плане создания стабильного законодательства, что особенно важно для сферы действия норм российского административного права.

В КоАП РФ определены предметы ведения Российской Федерации в области законодательства об административных правонарушениях; расширен ряд состав правонарушений в области трудовых правоотношений; в круг субъектов административной ответственности, введены юридические лица; усовершенствована система административных наказаний (введен новый вид наказания – дисквалификация).

Однако КоАП РФ , не формулирует понятия административной ответственности, не обращает внимание на ее особенности, которые давали бы возможность отграничить ее от иных видов юридической ответственности. Только лишь в общем виде можно догадаться, что под административной ответственностью понимается результат совершения административного правонарушения (ст. 2.1). Поэтому, в правоприменительной практике нередко возникают проблемы о привлечении, например, к ответственности должностного лица за нарушения норм трудового права, потому как подчас нелегко провести границу между дисциплинарным и административным правонарушением. Примером может послужить следующий факт. В ст. 2.4 КоАП сказано, что должностное лицо подлежит административной ответственности в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих функциональных обязанностей. Причем данное положение распространяется и на государственных служащих, т.к. законодатель не выделяет эту категорию. Но согласно Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» за неисполнение или не надлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей на него налагаются дисциплинарные взыскания. Таким образом, за должностной проступок (любое нарушение трудового законодательства), госслужащий (должностное лицо) может понести дисциплинарную либо административную ответственность, между которыми фактически поставлен знак равенства.

КоАП во многих случаях предусматривает административную ответственность юридических лиц (хозяйствующих субъектов). Однако административно – правовая концепция юридического лица отсутствует. Поэтому возникает немало трудностей при определении юридических лиц, как субъектов административной ответственности. Проблема в том, что административное правонарушение не может быть совершено юридическим лицом, поскольку оно по своей природе не способно к сознательно – волевым проявлениям.

Явной юридической неопределенностью является то, что состав административного правонарушения, субъектом которого является юридическое лицо, определяет меру административного наказания и юридического лица, и его должностных лиц. Примером может послужить статья 5.44 (сокрытие страхового случая) особенной части КоАП РФ, о которой речь шла выше. Практика идет по пути привлечения к ответственности, в зависимости от тяжести содеянного, и того, и другого.

В числе административных наказаний появилась новая мера - дисквалификация. Содержится она и в части 2 статьи 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда). Данная мера применима к лицам, осуществляющим организационно распорядительные или административно – хозяйственные функции в органе юридического лица, т.е. должностным лицам юридического лица. Но остается неясным, каким образом возможно осуществление предпринимательской деятельности по управлению юридическим лицом при применении данной санкции.

Несмотря на вышеуказанные претензии к Закону, подтвержденные практикой, КоАП РФ оживил работу контрольно – надзорных органов по преодолению массовых правонарушений в области трудового законодательства, что способствует повышению эффективности процесса практической реализации исполнительной власти по исполнению, проведению в жизнь в общегосударственном масштабе установленных законодательной властью (прежде всего) общих норм (правил поведения).

Юрисдикционная практика требует постоянного внимания и совершенствования правового пространства в Российской Федерации.

Список используемых источников

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Теис, 1996.

2. Федеральный Конституционный Закон «О судебной системе Российской Федерации» от 31. 12. 96 г. // СЗ РФ. -1997. -№1. –Ст.1.

3. Гражданский Кодекс Российской Федерации от 21. 11. 94 г. – Сборник кодексов Российской Федерации. –М.: Издательство Славянский дом книги, 1997.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации – М.: Издательство ПРИОР, 2002.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. – М.: Издательство ПРИОР, 2002.

6. Закон РФ «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» от 22. 03. 91 г. // ВВС РСФСР. – 1991. - №16. –Ст. 499; СЗ РФ. – 2002. - № 1. – Ст. 2.

7. Федеральный закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11. 03. 92 г. // СЗ РФ. – 1999. - № 18. – Ст. 2219.

8. Федеральный закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 20.04.96 г. // СЗ РФ. -1996. - № 17. – Ст. 635.

9. Федеральный закон РФ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 12. 08. 95 г. // СЗ РФ. – 1995. - № 34. – Ст. 2414.

10. Федеральный закон РФ «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31. 07. 95 г. № 119-ФЗ // СЗ РФ. – 1995. - № 31. - Ст. 2990.

11. Федеральный закон РФ «О прокуратуре Российской Федерации» от 18. 11. 95 г. // СЗ РФ. – 1995. - № 47. – Ст. 4472.

12. Федеральный закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11. 03. 92 г. // СЗ РФ. – 1999. - № 18. – Ст. 2219.

13. Федеральный закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23. 11. 95 г. // СЗ РФ. – 1995. - № 48. – Ст. 4557.

14. Федеральный закон РФ «Об акционерных обществах». – М.: 1999.

15. Федеральный закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12. 01. 96 г. // СЗ РФ. – 1996. - № 3. –Ст. 148.

16. Федеральный закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 20.04.96 г. // СЗ РФ. -1996. - № 17. – Ст. 635.

17. Федеральный закон РФ «О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда» от 23. 03. 98 г. № 35 – ФЗ // СЗ РФ. – 1998. - № 14. – Ст. 2560.

18. Федеральный закон РФ «О ратификации Конвенции 1947г. об инспекции труда и Протокола 1995г. к Конвенции 1947г. об инспекции труда, Конвенции 1978г. о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981г. о безопасности и гигиене труда и производственной среде» от 11. 04. 98 г. № 58 - ФЗ // СЗ РФ. – 1998.- № 15. – Ст. 1698.

19. Федеральный закон РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 г. № 125 – ФЗ // СЗ РФ. – 1998. – №31. – Ст. 3803.

20. Федеральный закон РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08. 02. 98 г. № 14 – ФЗ . – М.: 1999. – 48 с.

19. Федеральный закон РФ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01. 05. 99 г. // СЗ РФ. -1999. - № 18. – Ст. 2218.

20. Федеральный закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» в ред. 17. 07. 99 г. № 181 - ФЗ // СЗ РФ. – 1999. - № 29. – Ст. 3702.

21. Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушения трудовых прав граждан» от 10. 03. 94 г. № 458 // СЗ РФ. – 1994. - № 12. – Ст. 1135.

22. Указ Президента РФ «О структуре федеральных органов исполнительной власти» от 17. 05. 2000 г. // СЗ РФ. – 2000. - № 21. – Ст. 2168.

23. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» в ред. 14. 07. 01 г. № 621 // СЗ РФ. – 2001. - № 31. – Ст. 215.

24. Постановление Правительства РФ «Положение о службе по урегулированию трудовых споров» от 15. 04. 96 г. // СЗ РФ. -1996.- № 17.- Ст. 1999.

25. Постановление Правительства РФ «Положение о Министерстве труда и социального развития Российской Федерации (Минтруда России)» от 23. 04. 97 г.// СЗ РФ. -1997. -№ 17. –Ст. 2019.

26. Постановление Правительства РФ «Положение о государственном энергетическом надзоре в Российской Федерации» от 12. 08. 98 г. № 938 // СЗ РФ. -1998. -№ 33. -Ст. 4037

27. Постановление Правительства РФ «Положение о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» от 11. 03. 99 г. № 279 // СЗ РФ. -1999. - № 13. – Ст. 1595.

28. Постановление Правительства РФ «Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний» от 15. 12. 2000 г. // СЗ РФ. – 2000. - № 52. –Ст. 5149.

29. Постановление Правительства РФ «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» от 09. 09.99 г. // СЗ РФ. – 1999.- № 38. – Ст. 4546.

30. Постановление Правительства РФ «Положение о федеральной инспекции труда» от 28. 01. 2000г. № 78 // СЗ РФ. – 2000. - №6. – Ст. 760.

31. Постановление Правительства РФ «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» от 25. 02. 2000г. № 163 // СЗ РФ. – 2000. - № 8. –Ст. 1051

32. Постановление Правительства РФ «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» от 25. 02. 2000г. № 162 // СЗ РФ. – 2000. - № 8. –Ст. 983.

33. Постановление Правительства РФ «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» от 23. 05. 2000 г. № 399 // Российская газета. – 2000. -№ 104. – 31 мая.

34. Постановление Правительства РФ «О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда» от 07. 07. 2000г. № 507 // СЗ РФ. -2000. -№ 30. –Ст. 870.

35. Постановление Правительства РФ «Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 16. 10. 2000 г. // СЗ РФ. – 2000. - № 43. – Ст. 4247.

36. Постановление Правительства РФ «Положение о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации» от 24. 07. 2000 г. № 554 // СЗ РФ. - 2000. - № 31. -Ст. 3295.

37. Постановление Правительства РФ «Положение о федеральном горном и промышленном надзоре России» от 03. 12. 01 г. № 841 // СЗ РФ. -2001. - №50. -Ст. 4742.

38. Постановление Правительства РФ «Положение о федеральном надзоре России по ядерной и радиационной безопасности» от 22. 04. 02 г. // СЗ РФ. – 2002. - № 18. – Ст. 2780.

39. Приказ Минздрава РФ «О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников» от 10. 12. 96 г. № 405 // БНА. – 1997. -№5.

40. Постановление Минтруда РФ «Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» от 27. 03. 97 г. // БНА. – 1997. - №16.

41. Приказ Минтруда РФ « Положение о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации» от 29. 02. 2000 г. № 65 // Российская газета. – 2000. - № 86. – 4 мая.

42. Постановление Минтруда РФ «ОБ утверждении Порядка учета и отчетности об использовании средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда» от 14. 02. 01 г. № 19 // БНА. – 2001. -№9.

43. Постановление Минтруда России «Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда» от 16. 04.01 г. № 30 // БНА. -2001. - №17.

44. Приказ Минтруда РФ «Об утверждении Перечня должностных лиц федеральной инспекции труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях» от 13. 09.02 г. № 184 // БНА. – 2002. -№ 28.

45. Постановление Министерства труда и социального развития РФ «Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» от 24. 10. 02 г. № 73 // БНА. -2002. -№ 30.

46. ГОСТ 12.00.04 – 90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда. Общие положения»

47. Административное право: Учебник / Под ред. Л.Л. Попова.- М.: Юрист, 2002

48. Трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова.- М.: ЮНИТИ - ДАТА, Закон и право, 2002

49. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под общ. ред. В.Д. Карповича. – М.: Приор, 2002

50. Комментарий к Кодексу об административных правонарушениях / Под. ред. Ю.М.Козлова. –М.: Юрист, 2002

51. Трудовой Кодекс Российской Федерации с комментариями. –М.: Научный центр профсоюзов, 2002

52. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П.Орловский, А.Ф. Нуртдинова.- М.: Юридическая фирма КОНТАКТ, ИНФРА - М, 2003

53. Лончаков А.П. Предмет и система административного права Российской Федерации: Учебное пособие.- Хабаровск; Издательство Хабаровского Государственного Университета, 1999.

54. Котельникова Е.А. Административное право: Учебное пособие. –Ростов на Дону: Феникс, 2002

55. Дойников И.В. Предпринимательское право. Учебное пособие.- М.: Издательство ПРИОР, 2002.

56. Судебная и правоохранительная системы: Сборник нормативных актов / Сост. Иванов Л.О. – М.: Издательство БЕК, 1998.

57. Куренной А.М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. -2001. - №7. –С. 32-36.

58. Соколов М.Б., Елин А.М.Делопроизводство по охране труда в организации // Справочник кадровика. – 2002. - № 3. –С. 61-65.

59. Журавлева С.Ю., Петров С.М. Ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы //Справочник кадровика. -2002. - №3. - ст. 55-60.

60. Б. Шеломов Общие положения Трудового кодекса РФ //Человек и труд. -2002. - №4. –С. 28-36.

61. Ю. Вольдман Увольнение работника по инициативе работодателя // Законность. -2002. - № 6. –С. 8-10.

62. Семенюта Н.Н. Современные проблемы трудового права // Государство и право. -2002. - № 8. –С. 20- 26.

63. И. Никишина, Е. Рыбакова Особенности нового Трудового кодекса // Закон. -2002. - № 9. –С. 92-104.

64. Н. Савельева Особенности нового Трудового кодекса // Закон. -2002. - № 11. –С. 95-98.

65. Е. Чесовской Разрешение трудовых споров // Российская юстиция. -2002. -№11. –С. 43-44.

66. И. Викторов Надзор за соблюдением трудовых прав работников //Законность. -2002. - № 11. –С. 12-15.

**Приложение А**

Виды органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный надзор и контроль

**Федеральная инспекция труда**

Федеральные надзоры

**Федеральный горный и промышленный надзор России**

**(Госгортехнадзор России)**

**Федеральный надзор России по ядерной и радиационной**

**безопасности (Госатомнадзор России)**

**Федеральный энергетический надзор России**

**(Госэнергонадзор России)**

**Федеральный санитарно-эпидемиологический надзор**

**(Госсанэпидемнадзор России)**

Государственный контроль

**Федеральные органы исполнительной власти**

**Органы исполнительной власти субъектов РФ**

**Органы местного самоуправления**

Прокурорский надзор

Судебный надзор

**Рецензия**

на дипломную работу по теме «Административная ответственность хозяйствующих субъектов за нарушения трудового законодательства», выполненную Селивановым Ю.В.

Актуальность данного исследования состоит в том, что в новых социально – экономических условиях специфическая сфера общественно – трудовых отношений, регулирующая отношения, складывающиеся в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда, а также гарантии соблюдения основополагающих принципов и прав в области труда имеют особую значимость.

Автором проделан большой объем работы по исследованию законодательства Российской Федерации, регулирующего социально – трудовые отношения. Рассмотрены полномочия и компетенция органов государственного контроля и надзора за соблюдением норм трудового права. Проведена сравнительная характеристика нового и старого Кодексов об Административных правонарушениях Российской Федерации. Изучена проблема применения административной ответственности органами государственного управления к хозяйствующим субъектам различных форм собственности.

Полное и всестороннее изучение проблемы нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, а также административно – правового воздействия государственного управления в этой сфере, позволило автору выявить причины нарушений трудовых прав граждан, способов их устранения, и отметить тенденции позитивного развития трудовых отношений.

Результаты выполненного исследования оцениваются положительно.

Государственный инспектор

труда в ЕАО Жукова О.И.

**ЗАДАНИЕ КАФЕДРЫ ПО ПОДГОТОВКЕ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ**

Студенту 5-ого курса Селиванову Юрию Викторовичу

1. Тема работы: «Административная ответственность хозяйствующих субъектов за нарушения трудового законодательства».
2. Утверждена приказом ректора № 094/273 от 21. 03. 2003 г.
3. Исходные данные к работе: актуальность темы исследования, анализ.
4. Примерный план дипломной работы: 1) Юридическая сущность административной ответственности хозяйствующих субъектов; 2) Характеристика административных правонарушений в сфере труда; 3) Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде.
5. Рекомендованная научно-теоретическая литература и нормативный материал: Конституция Российской Федерации, КоАП РФ, Федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, постановления и приказы Минтруда России по данной проблеме.
6. Научный руководитель дипломной работы: к.ю.н., доцент кафедры государственно- правовых дисциплин Гончаров А.В.
7. Научный консультант: государственный инспектор труда в ЕАО Жукова О.И.
8. Дата выдачи студенту задания для исполнения: 06. 02. 2003 г.
9. Протокол заседания общего собрания кафедры ДВЮИ о выдаче дипломных заданий № 1 от 04. 02. 2003 г.
10. Подпись научного руководителя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
11. Подпись студента\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Административное право: Учебник / Под. ред. Л.Л. Попова. – М.: Юрист, 2002 г., стр. 313. [↑](#footnote-ref-1)
2. Административное право: Учебник / Под ред. Л.Л. Попова. - М.: Юрист, 2002 г., стр. 339 [↑](#footnote-ref-2)
3. Статья 419, Трудовой кодекс Российской Федерации – М.: Издательство ПРИОР, 2002 г., стр. 169 [↑](#footnote-ref-3)
4. Статья 1067 Гражданского кодекса РФ. Сборник кодексов Российской Федерации. Издательство ЗАО «Славянский дом книги», 1997 г., стр. 132 [↑](#footnote-ref-4)
5. Статья 5 Уголовного кодекса Российской Федерации. Издательство ООО «Персей – 1», М.: 1997 г., стр. 11 [↑](#footnote-ref-5)
6. Статья 145(1) Уголовный кодекс Российской Федерации. Издательство ООО «Персей –1», М: 1997 г., стр. 131 [↑](#footnote-ref-6)
7. Статья 2.4, примечание. Кодекс Российской Федерации об Административных Правонарушениях. – М.: Издательство ПРИОР, 2002 г., стр. 6 [↑](#footnote-ref-7)
8. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Коршунов Ю.Н., Шеломов Б.А./, Издательство «Спарк», 2002 г., стр. 64 [↑](#footnote-ref-8)
9. Статья 133, Трудовой кодекс Российской Федерации – М.: Издательство ПРИОР, 2002 г., стр. 61 [↑](#footnote-ref-9)
10. С.Ю. Журавлева, С.М. Петров «Ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы», журнал «Справочник кадровика» №3, 2002 г., стр. 55-60 [↑](#footnote-ref-10)
11. Ю. Вольдман, Увольнение работника по инициативе работодателя, - журнал «Законность» № 6, 2002 г., стр. 8 - 13 [↑](#footnote-ref-11)
12. М.Б. Соколов, А.М. Елин. Делопроизводство по охране труда в организации. Журнал «Справочник кадровика» №3, 2002 г., стр. 61 [↑](#footnote-ref-12)
13. М.Б. Соколов, А.М. Елин. Делопроизводство по охране труда в организации, - Журнал «Справочник кадровика» №3, 2002г., стр. 64 [↑](#footnote-ref-13)
14. Статья 7 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г.(с изм. и доп. От 30 декабря 2001 г.). [↑](#footnote-ref-14)
15. Статья 5 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. [↑](#footnote-ref-15)
16. Статья 398, Трудовой кодекс Российской Федерации – М.: Издательство ПРИОР, 2002 г., стр. 158 [↑](#footnote-ref-16)
17. Трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2002 г., стр. 362 [↑](#footnote-ref-17)
18. И. Викторов. Надзор за соблюдением трудовых прав работников – Журнал «Законность» №11, 2002 г., стр. 12 [↑](#footnote-ref-18)
19. Ст. 25 Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17 ноября 1995 г. (в ред. от 10. 02. 99 г.). [↑](#footnote-ref-19)
20. Статья 355, Трудовой кодекс Российской Федерации – М.: Издательство ПРИОР, 2002 г., стр. 140 [↑](#footnote-ref-20)
21. Статья 363, Трудовой кодекс Российской Федерации – М.: Издательство ПРИОР, 2002 г., стр. 145 [↑](#footnote-ref-21)
22. Статья 28.3. Кодекс об Административных правонарушениях Российской Федерации. – М.: Издательство ПРИОР, 2002, стр. 183. [↑](#footnote-ref-22)
23. Комментарий к Конституции РФ / Под общ. ред. Карповича В.Д., – М.: ПРИОР, 2002, стр. 212 [↑](#footnote-ref-23)
24. Комментарий к Кодексу РФ об административных правонарушениях / Под. Ред. Ю.М. Козлова. –М.: Юрист, 2002. –ст. 18 [↑](#footnote-ref-24)