является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Однако в Трудовом кодексе РФ не предусмотрены сроки внесения недостающих сведений в текст договора, что может привести к затягиванию работодателем совершения указанных действий. Следовательно, и данное нарушение следует признавать ненадлежащим оформлением трудового договора. Но оконченным данное правонарушение будет считаться только после того, как работодатель проигнорировал обращение работника с просьбой включить в текст договора недостающие сведения.

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

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

 **Прокуратура Усть-Вымского**

**района**

****

**Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан**

 **с. Айкино, 2019 год**

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

За нарушения прав работников, закрепленных в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах, ответственность для работодателя предусмотрена статьями 5.28 - 5.34 КоАП РФ. Тем самым законодатель вывел нарушения, допускаемые работодателем при участии в социальном партнерстве, из числа нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Терминологическая особенность построения норм основана на ст. 5 ТК РФ.

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

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

Среди должностных лиц, являющихся субъектами ответственности за нарушение трудовых прав граждан, особо выделяют государственных служащих в связи с возможностью нарушения их прав при привлечении к ответственности. Физическое лицо может быть привлечено к ответственности только за неправомерное допущение работника к работе (ч. 2, 5 ст. 5.27 КоАП РФ). Причем законодатель разделяет субъектов ответственности за данное правонарушение. Если лицо превысило свои должностные полномочия, допустив работника к работе, не имея на это соответствующих полномочий, размер наказания увеличивается в несколько раз. К ответственности за данное правонарушение субъект может быть привлечен лишь в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается заключать с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор.

Санкции статей 5.28 - 5.33 КоАП РФ сформулированы без указания, к каким субъектам они применяются. В диспозициях статей речь идет о работодателе или лице, его представляющем. Исполнять обязанности работодателя могут органы управления юридического лица (организации), уполномоченные ими лица, и действовать они будут от имени и по поручению работодателя. Одни авторы считают, что субъектами данных правонарушений являются и работодатель, и уполномоченные им лица . Другие настаивают, что юридическое лицо не является субъектом ответственности за данные правонарушения. Сложности при определении субъекта могут возникнуть и в том случае, если представлять интересы работодателя будет коллегиальный орган. Можно предложить в ст. 5.28 - 5.33 КоАП РФ субъектом правонарушения признавать работодателя - индивидуального предпринимателя и лицо, представляющее интересы работодателя - юридического лица (которым, как правило, является руководитель организации). Лица, уполномоченные на представление интересов работодателя на основании приказов, распоряжений, будут нести дисциплинарную ответственность.

Рассмотрим отдельные сложные моменты применения норм об административной ответственности за нарушение трудовых прав работников.

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

Правонарушение, состоящее в ненадлежащем оформлении трудового договора, считается оконченным с момента оформления такого договора. Ненадлежащим оформлением трудового договора следует считать нарушение правил его оформления (количество экземпляров, отсутствие подписей) или указание в нем недостоверных сведений о трудовом правоотношении. Невключение в текст договора каких-либо сведений и (или) условий из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ не