

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Управление и право»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

Юрист Озерского юридического
центра «Мебиус»

_____ В.А. Вельке
_____ 20__ г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

_____ А.А. Демин
_____ 20__ г.

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства
и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 40.03.01.2018.81715. ВКР

Руководитель работы

доцент кафедры УиП

_____ А.В. Майоров
_____ 2018 г.

Автор работы

студент группы ДО–529

_____ К.И. Саморуковская
_____ 2018 г.

Нормоконтролер

доцент кафедры УиП

_____ А.В. Елисеев
_____ 2018 г.

Челябинск 2018

АННОТАЦИЯ

Саморуковская К.И. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права. – Челябинск: ЮУрГУ, 2018, ДО–529, 71 с., 2 ил., 2 табл., библиогр. список – 50 наим., 6 прил., 14 л. плакатов ф А4.

Объектом выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, возникающие во время осуществления государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства РФ.

Цель работы – рассмотрение особенностей государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства РФ.

В работе рассмотрены и изучены понятие, виды и структура государственных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, рассмотрена юридическая сущность административной ответственности за нарушение трудового законодательства, а также анализ осуществления контроля за исполнением трудового законодательства осуществляемый органами прокуратуры.

Результаты работы имеют практическую значимость, содержат выводы и примеры осуществления контроля за исполнением трудового законодательства органами прокуратуры.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
1 ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ КОНТРОЛЯ И НАДЗОРА ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	11
1.1 Понятие, цели и задачи государственных органов контроля и надзора	11
1.2 Виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства	12
1.3 Структура и полномочия государственных органов контроля и надзора	14
2 ЮРИДИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	26
2.1 Административная ответственность, как вид юридической ответственности применяемой за нарушение трудового законодательства	26
2.2 Характеристика административных правонарушений хозяйствующих субъектов в сфере труда	30
2.3 Контроль за исполнением трудового законодательства, осуществляемый прокуратурой	35
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	53
ПРИЛОЖЕНИЯ	
ПРИЛОЖЕНИЕ А Постановление о возбуждении дела об административном правонарушении в отношении МУП «Предприятие 1»	56
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства МУП «Предприятие 1»	59
ПРИЛОЖЕНИЕ В Предостережение о недопустимости нарушений трудового законодательства в отношении ЗАО «Предприятие 7»	63
ПРИЛОЖЕНИЕ Г Постановление о возбуждении дела об административном правонарушении в отношении ООО «Предприятие 9»	64
ПРИЛОЖЕНИЕ Д Предостережение о недопустимости нарушений трудового законодательства в отношении ООО «Предприятие 9»	67

ПРИЛОЖЕНИЕ Е	Сведения о результатах работы прокуратуры ЗАТО г. Озерск по защите прав на своевременную оплату труда	69
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж	Сведения о результатах работы прокуратуры ЗАТО г. Озерск по надзору за исполнением законов при массовом высвобождении работников.....	71

ВВЕДЕНИЕ

Одним из главных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), (в редакции ФЗ от 30.06.2006 № 90–ФЗ), называет принцип «обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту».

В 1998 г. Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 81 (1947 г.) об инспекции труда в промышленности и торговле и тем самым обязалась иметь систему соответствующих органов, руководители которых обязаны обеспечивать соблюдение трудового законодательства, включая нормы об охране труда. Это должны быть государственные органы, персонал которых состоит из государственных служащих (ст.6 Конвенции № 81).

Кодекс законов о труде 1971 г. (далее – КЗоТ РФ) не содержал каких-либо норм о компетенции и статусе инспекции труда. Ее правовое положение регулировалось отдельными нормативно-правовыми актами. ТК РФ, в отличие от КЗоТ РФ, содержит главу, посвященную государственному контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства [48, с.12].

Согласно новой редакции ст. 353 ТК РФ, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда. Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Определяющими функциями Федеральной инспекции труда является рассмотрение административных дел, расследование происшествий на производстве, обобщение опыта применения законодательства, осуществление надзора за соблюдением законодательства о труде.

Определяющим актом, регулирующим деятельность Федеральной инспекции труда и ее органов, является Положение о Федеральной инспекции труда, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 78 (в ред. Постановления Правительства РФ от 08.01.2003 № 5), которое применяется в части, не противоречащей ТК РФ.

Проанализировав слабые точки международного регулирования труда, С.А. Иванов пришел к пониманию того, что трудовые права являются правами человека. Они значительно раньше других прав подверглись международному регулированию. Не будет ошибкой сказать, что у истоков международной защиты прав человека, как считает автор, лежит международная охрана труда, осуществляемая МОТ уже более семидесяти лет. В свою очередь в ст. 13

Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод гарантировано право на эффективность правовой защиты прав и свобод человека и гражданина, к числу которых относятся и трудовые права работников. Очевидно, что эффективной защита нарушенного права может быть признана только после устранения нарушения и восстановления нарушенного права.

В связи с изложенным можно выделить три обстоятельства, характеризующих правовое понятие защиты прав человека.

1. Обеспечение восстановления нарушенного права.

2. Осуществление этим субъектом деятельности с соблюдением норм законодательства.

3. Осуществление защиты полномочным субъектом.

К числу полномочных субъектов по защите трудовых прав, исходя из общей теории защиты прав человека, традиционно относили юрисдикционные органы

Нельзя не заметить, что деятельность юрисдикционных органов осуществляется с применением процессуальных норм. Следовательно, защита прав человека должна рассматриваться как процессуальная деятельность уполномоченных на ее осуществление субъектов.

Защита трудовых прав работников имеет свои особенности. В работе должно быть четкое понимание, что положение между работодателем и работником неравно, как у субъекта трудового права. «В качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось как совокупность норм, призванных обеспечить защиту работников от произвольных действий работодателя. По этой причине к числу полномочных субъектов по защите трудовых прав относятся не только юрисдикционные органы, но и представители работников, а также непосредственно работники, которые могут осуществлять самозащиту своих прав. Видимо, не должно вызывать сомнений, что не только деятельность юрисдикционных органов входит в защиту трудовых прав работников. Как уже отмечалось, представители работников, сами работники также могут осуществлять защиту трудовых прав». Соответственно защита трудовых прав работников имеет дополнительные способы восстановления нарушенного права по сравнению с другими правами и свободами.

В учебной литературе по административному праву концептуально определено, что в реальной жизни все способы защиты тесно связаны, чаще всего они используются одновременно, защита своих прав может проводиться самостоятельно, а также с помощью государственных органов и негосударственных организаций, иницируя их правозащитную деятельность, что может рассматриваться как процессуальная защита прав человека.

Такой вывод напрашивается и из определения защиты прав человека, которая может быть осуществлена полномочным субъектом на основании процессуальных норм. Работники, их представители отнесены к числу субъектов защиты трудовых прав, они осуществляют свою деятельность с применением процессуальных норм. Отсутствие специального процессуального нормативного акта, регламентирующего деятельность работников и их представителей как полномочных субъектов защиты трудовых прав, не свидетельствует о том, что

данный вид деятельности не входит в защиту трудовых прав. Очевидно, что представители работников в лице профсоюзов, работники используют процессуальные нормы при защите трудовых прав. Например, составляют процессуальные документы и направляют их работодателю для устранения допущенных им нарушений. Например, работодателю может быть направлено исковое заявление с приложением к нему документов, подтверждающих нарушение трудовых прав. Данные действия основаны на нормах процессуального права, но они не порождают возникновение трудового спора, который в ст. 381 ТК РФ определен как неурегулированные разногласия между работником и работодателем. Следовательно, процессуальные нормы могут быть использованы полномочными субъектами в досудебном и внесудебном порядке защиты трудовых прав.

Можно сделать вывод, что защита трудовых прав может рассматриваться как процессуальная деятельность полномочных субъектов, круг которых существенно расширен по сравнению с субъектами, обладающими полномочиями по защите прав человека, гарантированных нормами других отраслей права. Поэтому, наряду с обычными способами защиты прав человека, в частности с судебной защитой, существуют особые способы защиты трудовых прав, например деятельность органов государственного надзора и контроля по защите трудовых прав работников.

К сожалению, в настоящее время нарушения законодательства в сфере труда – явления происходящее очень часто. Большое число граждан в настоящее время работает на предприятиях малого и среднего бизнеса, где их руководители самостоятельно устанавливают их права и обязанности самостоятельно, не задумываясь о трудовом законодательстве.

Актуальность темы очевидна, ведь на данный момент самыми распространенными нарушениями законодательства о труде являются.

1. Нарушения установленного порядка ведения трудовых книжек.
2. Несоблюдение режима рабочего времени и времени отдыха.
3. Нарушения норм об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников, в том числе женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет.
4. Длительные задержки выплаты заработной платы.
5. Незаконные увольнения и переводы работников.
6. Нарушения, допускаемые при заключении трудового договора.

Работники могут защитить свои права самостоятельно, лично решив проблему с работодателем, а могут обратиться в специализированный орган, направив туда жалобу или заявление о нарушении своих трудовых прав. К таким органам относятся комиссии по трудовым спорам и суды общей юрисдикции. Кроме того, каждый гражданин вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда, если считает, что его законные права нарушаются. При этом надо помнить, что обращение за помощью в комиссию по трудовым спорам, в федеральную инспекцию труда не лишают работника права на обращение в суд для рассмотрения спора.

Цель дипломной работы – рассмотрение особенностей государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства РФ.

В числе задач дипломной работы следует выделить.

1. Изучить понятие, виды и структуру государственных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.
2. Рассмотреть юридическую сущность административной ответственности за нарушение трудового законодательства.
3. Проанализировать осуществление контроля за исполнением трудового законодательства осуществляемый органами прокуратуры.

Объект исследования – государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Предмет исследования – обязанности и полномочия органов, осуществляющих государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

1 ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ КОНТРОЛЯ И НАДЗОРА ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В ст. 352 ТК РФ перечислены основные способы защиты трудовых прав работников. К ним относятся.

1. Самозащита трудовых прав.
2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
3. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства [2, с.359].

Согласно с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ к числу способов защиты трудовых прав работников можно отнести ведение индивидуальных и коллективных трудовых споров. В законодательстве перечень возможных вариантов восстановления нарушенного права работников не определен исчерпывающим образом. В ч. 2 ст. 45 Конституции РФ каждому гарантируется защита своих прав, в том числе и в сфере труда, не запрещенными законом способами. Значит работник может использовать различные способы защиты нарушенного права, которые не запрещены федеральным законом [1, с.6].

«Одним из способов защиты трудовых прав работников является государственный надзор за соблюдением трудового законодательства. Надзор за соблюдением трудовых прав работников могут осуществлять полномочные государственные органы. Как правило, основанием для их вмешательства в трудовые отношения является обращение работника с заявлением о восстановлении нарушенного права. Однако в установленных федеральным законом случаях государственные органы по надзору за соблюдением норм трудового права могут выступать в защиту неопределенного круга работников, например, при осуществлении деятельности, направленной на признание недействующими нормативных правовых актов».

1.1 Понятие, цели и задачи государственных органов контроля и надзора

Минтруд РФ является федеральным органом исполнительной власти, который проводит государственную политику и осуществляет управление в области труда, занятости и социальной защиты населения, а также координирует деятельность по этим направлениям иных федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

«Особое положение в системе органов, осуществляющих контроль за соблюдением законодательства об охране труда, занимает федеральная инспекция труда, которая в соответствии со ст. 354 Трудового кодекса РФ выполняет роль координатора надзорно-контрольных органов (государственных и общественных)».

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц основывается на принципах солидарности, уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, объективности, законности, гласности и независимости.

Согласно ст. 355 ТК РФ, основными задачами федеральной инспекции труда являются.

1. Обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4. Обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда.

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда осуществляют особые государственные инспекторы труда и иные должностные лица Инспекции. Она осуществляет свою деятельность совместно с правоохранительными органами.

Государственная экспертиза условий труда, согласно новой ст. 216.1 ТК РФ, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации [2, с.276].

«Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки: качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда; соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда; фактических условий труда работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве».

1.2 Виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства представляет собой деятельность компетентных органов, направленную на защиту трудовых прав работников. Указанные органы предупреждают и выявляют нарушения трудового законодательства со стороны работодателя и уполномоченных им лиц, восстанавливают трудовые права работников и привлекают к различной ответственности виновных за нарушение 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 [34, с.28].

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

1. Судебный, где необходимо выделить прежде всего надзор за соблюдением конституционных прав и свобод работника.

2. Прокурорский надзор, занимающий промежуточное положение между государственным и судебным.

3. Государственный, особыми разновидностями которого являются ведомственный и муниципальный.

4. Общественный.

Каждый из которых 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 заключается 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 для восстановления 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) [36, с.606].

1.3 Структура и полномочия государственных органов контроля и надзора

Конституционное право на защиту трудовых прав работников государство осуществляет посредством создания и регулирования деятельности специальных органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

«Систему таких органов можно классифицировать следующим образом.

1. Органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории РФ – органы федеральной инспекции труда.

2. Органы, осуществляющие государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности (наряду с органами федеральной инспекции труда) – федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности.

3. Органы, осуществляющие внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях – федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления.

4. Органы, осуществляющие государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом».

Основные функции, задачи и полномочия Федеральной инспекции труда устанавливаются Правительством РФ и регулируются специальным Положением [30, с.167].

Федеральная инспекция труда (ФИТ) – единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации. Данная система представляет собой совокупность государственных инспекций субъектов РФ в соответствии с территориальным делением государства.

Руководит деятельностью ФИТ главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Руководитель Департамента государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Минздравсоцразвития РФ является заместителем главного государственного инспектора труда РФ.

Заместители руководителя указанного Департамента являются главным государственным правовым инспектором труда РФ и главным государственным инспектором РФ по охране труда. Начальники отделов указанного Департамента и их заместители (по правовым вопросам и по охране труда) являются главными государственными инспекторами труда.

Руководители государственных инспекций труда являются главными государственными инспекторами труда по соответствующей территории, а их заместители – заместителями главного государственного инспектора труда по соответствующей территории (по правовым вопросам и по охране труда) [10,с.32].

Начальники отделов государственных инспекций труда и их заместители (по правовым вопросам и по охране труда) являются главными государственными инспекторами труда соответствующих государственных инспекций труда.

Основными принципами деятельности ФИТ и ее должностных лиц являются: принципы уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Деятельность ФИТ направлена на решение следующих задач (ст. 355 ТК РФ).

1. Доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов.

2. Обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда.

4. Обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [10, с.34].

«Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании различных факторах – определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской

Федерации. Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право: в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц); запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы; проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации» [22, с.12].

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны.

1. Обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

2. Обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях.

3. Составлять заключения по результатам экспертизы о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования Российской Федерации

«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 1995 г. «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.

1. Государственными инспекциями труда.

2. Муниципальными органами.

3. Министерствами и ведомствами, в компетенцию которых входит внутриведомственный контроль.

4. Судами общей компетенции при рассмотрении конкретных трудовых споров.

5. Администрацией работодателя.

При осуществлении надзора за исполнением законов органы прокуратуры не заменяют 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 различные заявления и жалобы граждан, поступившие в прокуратуру, либо в 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 сведений 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 [25, с.357].

«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 заместителя 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.

Прокурор по основаниям, установленным законом, возбуждает уголовное дело или производство об административном правонарушении, требует привлечения лиц, нарушивших закон, к иной установленной законом ответственности [6, с.21].

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 1996 г. «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 [1, с.15].

«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 1994 г. № 458 «Об ответственности за нарушения трудовых прав граждан», в котором рекомендовано прокуратуре РФ.

1. 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.

2. 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.

и рекомендовано судам.

1. 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.

2. 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.

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 [2, с.450].

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства

и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

«Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями».

Межрегиональное, а также территориальное объединения (ассоциации) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов [7, с.32].

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке могут беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений [27, с.29].

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право.

1. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

2. Принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ.

3. Направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

4. . Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

5. Предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

8. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов.

9. Принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права.

10. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

11. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

12. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

13. Направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

14. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [33, с.36].

«Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности».

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями – индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда [10, с.40].

Выводы по разделу 1

Деятельность органов надзора и контроля направлена на обеспечение соблюдения трудового законодательства, поддержание законности в сфере трудовых отношений. Надзор и контроль занимает относительно самостоятельное место в системе управления трудом, он является функцией органов исполнительной власти.

Государственный надзор и контроль существует в обществе как некий механизм, который должен работать с целью обеспечения государственного регулирования трудовых отношений.

Надзорные функции носят властный государственный характер, которые выполняют государственные органы, они вправе не только проводить проверки на поднадзорных объектах, но и давать работодателю обязательные указания по устранению выявленных нарушений.

Контроль в большей степени связан с общественными функциями, осуществляемыми преимущественно профсоюзами, однако законодатель использует термин «контроль» и применительно к государственным органам, то есть термины «надзор» и «контроль» в законодательстве также используются как синонимы.

«Деятельность по осуществлению государственного надзора и контроля не исчерпывается только выявлением нарушений и их устранением. Так, в соответствии со ст. 356 ТК РФ к числу основных полномочий органов федеральной инспекции труда, наряду с выдачей предписаний об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и привлечением к ответственности виновных лиц, относится информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства, информирование в установленном порядке органов государственной власти, анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений, подготовка предложений по совершенствованию трудового законодательства. Однако защитой трудовых прав работников этот вид деятельности может быть признан только при обеспечении правомерного поведения работодателя, соблюдения им прав и законных интересов работников».

Особенностью государственного надзора и контроля является то, что он выступает в качестве способа защиты трудовых прав, реализуемого в определенных формах, и, следовательно, имеет властный, государственно-обязывающий характер. Осуществление государственного надзора и контроля в сфере трудовых отношений происходит на основании Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Положения о федеральной службе по труду и занятости, которые в свою очередь отражают положения ратифицированных Россией международных договоров и конвенций, в первую очередь Конвенции МОТ № 81 (1947 г.) об инспекции труда в промышленности и торговле, а также иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность органов государственного надзора и контроля.

Деятельность этих органов представляет собой одну из основных правовых форм государственной деятельности, а в отдельных ее компонентах она выступает как правоохранительная деятельность, в том числе при реализации органами государственного надзора и контроля полномочий по привлечению к административной ответственности. Однако отношения по привлечению к административной ответственности не входят в предмет трудового права. Государственный контроль является одной из функций правового регулирования, призванных обеспечить соблюдение прав и законных интересов работников. Следует заметить, что контроль, выступая в качестве компонента правоохранительной деятельности, играет важную роль в обеспечении государственной дисциплины, законности и правопорядка в тех или иных сферах общественных отношений, реализуя специфические функции.

Следует отличать от общественного контроля – надзор и контроль за соблюдением норм трудового права. Эти отличия можно увидеть и в содержании ТК РФ. В ст. 352 ТК РФ, где перечислены способы защиты трудовых прав. Таким способом названа деятельность по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права. Данный вид деятельности осуществляют полномочные государственные органы. Одним из способов защиты трудовых прав работников в ст. 352 ТК РФ названа деятельность профсоюзов, в том числе по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением трудовых прав работников. Очевидно, что профсоюзы не могут осуществлять деятельность в рамках отношений по государственному надзору и контролю. Поэтому деятельность профсоюзов по защите трудовых прав будет рассмотрена в работе только в той мере, в какой она способна стать основанием для возникновения отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права и устранению нарушений прав и законных интересов работников.

«Основанием для возникновения отношений по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права могут стать самостоятельные действия государственных органов в рамках осуществления ими плановых мероприятий. Однако в этом случае они могут выполнять исключительно публичную функцию, то есть выступать в защиту интересов неопределенного круга лиц, например, требуя отмены локального нормативного правового акта, противоречащего трудовому законодательству. Права конкретных субъектов трудового права могут быть восстановлены органами государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права исключительно на основании их волеизъявления. Любое право, в том числе в сфере труда, не может быть превращено в обязанность путем осуществления деятельности полномочными государственными органами. Поэтому по собственной инициативе органы государственного контроля и надзора за соблюдением норм трудового законодательства могут защищать исключительно публичные интересы работников. Права конкретного работника могут быть восстановлены только с его согласия. В связи с этим основания для возникновения отношений по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права при защите индивидуальных прав и законных интересов, то есть при защите неопределенного круга лиц,

различны. В первом случае таким основанием является только обращение конкретного работника либо его представителя в полномочный государственный орган. Тогда как для защиты и законных интересов, то есть неопределенного круга лиц, данные отношения могут возникнуть не только по инициативе работников, права которых нарушены применением локального нормативного акта, но и по инициативе государственного органа, требующего отмены незаконного локального нормативного правового акта. Основания изменения отношений по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права также зависят от того, какие права и интересы будут защищены в результате данной деятельности. При защите индивидуальных прав таким основанием может стать волеизъявление субъекта трудового права, обратившегося в государственный орган за защитой трудовых прав. При защите неопределенного круга лиц данные отношения могут быть изменены государственным органом по собственной инициативе».

Основанием прекращения отношений по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права будет являться восстановление нарушенного права, а также отказ субъекта трудового права от восстановления нарушенного права.

В зависимости от того, какой государственный орган осуществляет деятельность по надзору и контролю, которая может быть оформлена в виде обязательного для исполнения правоприменительного акта, можно выделить следующие формы государственного надзора и контроля.

Во-первых, государственный контроль органов прокуратуры за соблюдением норм трудового права.

В соответствии с ч. 3 ст. 353 ТК РФ государственный надзор за точным и единообразным применением норм трудового права осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры. Следовательно, органы прокуратуры могут быть субъектами отношений по соблюдению норм трудового права. В рамках этих отношений они могут не только выявлять нарушения трудового законодательства, но и принимать меры по их устранению. В соответствии со ст. 27, 28 Федерального закона «О Прокуратуре Российской Федерации» от 17.11.95 г. с последующими изменениями и дополнениями прокурор вправе в пределах имеющихся у него полномочий принести должностному лицу, принявшему правовой акт, протест об его отмене, а также внести представление об устранении нарушений трудового законодательства. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что деятельность органов прокуратуры за соблюдением норм трудового права может быть оформлена в виде протеста либо представления. Данные акты следует признать правоприменительными, они обязательны для исполнения.

Деятельность органов прокуратуры, которая оформляется этими актами, имеет самостоятельный характер. В связи с этим, по нашему мнению, деятельность органов прокуратуры, оформленная указанными актами, может быть признана одной из форм государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права.

Во-вторых, формой государственного контроля и надзора за соблюдением норм трудового права, должна быть признана деятельность органов федеральной инспекции труда.

«На основании ст. 356–357 ТК РФ должностные лица государственной инспекции труда могут не только выявлять нарушения трудового законодательства, но и принимать меры по их устранению. В частности, государственный инспектор труда может предъявлять работодателю и его представителю обязательные для исполнения предписания о восстановлении трудовых прав работников. Такие предписания также являются правоприменительным актом, обязательным для исполнения. В соответствии со ст. 359 ТК РФ деятельность государственных инспекторов труда за соблюдением норм трудового права имеет самостоятельный характер. В силу чего, по нашему мнению, деятельность органов государственной инспекции труда, оформленная правоприменительным актом об устранении нарушений норм трудового права, также должна признаваться одной из форм государственного надзора и контроля».

В-третьих, формой государственного надзора и контроля в ч. 3 ст. 353 ТК РФ назван внутриведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемый в подведомственных организациях федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определенных федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. «Данный вид деятельности также может быть оформлен в виде приказа, обязательного для исполнения нижестоящими организациями и должностными лицами. Естественно, данные приказы следует признать правоприменительными актами. Однако данный вид деятельности, на наш взгляд, не может быть признан самостоятельным, так как при его осуществлении происходит контроль за поведением находящихся в подчинении контролирующих органов организаций и их должностных лиц. Данное подчинение имеет постоянный характер. Поэтому данный вид контроля может быть осуществлен без возникновения отношений по государственному надзору и контролю к внешнему объекту, который не находится в подчинении контролирующего органа. Как уже отмечалось, государственный надзор может рассматриваться как самостоятельная форма, если он предполагает издание обязательного для исполнения правоприменительного акта. Издание этого акта порождает обязанность по его исполнению. После исполнения требований государственного органа работодатель в своей деятельности от него не зависит. Данная зависимость ограничивается наличием отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права, в рамках которых государственный орган в форме издания правоприменительного акта вправе потребовать устранения нарушений прав работников, а работодатель обязан исполнить оформленное надлежащим образом требование государственного органа. Внутриведомственный контроль осуществляется по отношению к

организации, их должностным лицам, находящимся в подчинении контролирующего органа. Поэтому его осуществление возможно не в связи с возникновением отношений по независимому государственному контролю, а в силу факта подчиненности организаций и их должностных лиц контролируемому органу. В связи с изложенным данный вид деятельности не может быть признан самостоятельной формой государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права работодателем, поскольку основанием его осуществления является не возникновение отношений по государственному надзору и контролю, а наличие подчиненности организаций, должностных лиц контролирующим органам» Можно сделать вывод, что права работника могут быть восстановлены в форме издания приказа контролирующего органа в отношении подчиненных ему организаций и их должностных лиц. Но при этом не возникают отношения по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права, поскольку основанием для издания данного правоприменительного акта является наличие подчиненности организаций, их должностных лиц от контролирующих органов.

2 ЮРИДИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

2.1 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».

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 [31, с.11].

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 [4, с.43].

«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 бездействию, 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 [3, с.29].

«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.

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.

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. [40, с.44].

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

1. За уклонение работодателя или его представителя от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5. 28).

2. За непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5. 29).

3. За необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5. 30).

4. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5. 31).

5. За уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5. 32).

6. За невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры (ст. 5. 33).

7. За увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5. 34).

8. 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).

«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 [39, с.9].

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 [4, с.8].

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 [46, с.16].

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 [35, с.189].

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. противоправное виновное нарушение трудовой или служебной дисциплины сотрудником (работником), за которое предусмотрена ответственность в дисциплинарном порядке. Следовательно, работодатель до наложения на работника дисциплинарного взыскания должен установить: противоправное поведение этого работника в трудовой сфере, его вину [42, с.5].

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 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» (с изм. и доп. от 14. 07. 2001 г.)). 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 на работу, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, несоблюдение 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 [9, с.48].

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. Выговор.
2. Замечание.
3. Увольнение по соответствующим основаниям [2, с.203].

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.

2.2 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 противоправное 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 [20, с.401].

«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 [4, с.8].

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.

Положения ст. 37 Конституции РФ выступают в качестве исходных начал правового регулирования трудовых отношений [1, с.18].

«Помимо норм, имеющих высшую юридическую силу данные отношения регулируются.

1. Международными договорами и актами, содержащими нормы и общепринятые принципы 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.)» [22, с.12].

Система российского трудового права наиболее полно отражена в Трудовом кодексе РФ. Она состоит из следующих разделов.

1. Трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения связанные с подысканием гражданам подходящей работы).

2. Трудового договора (объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения).

3. Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно на производстве.

4. Рабочего времени и времени отдыха.

5. Нормирования труда.

6. Оплаты труда.

7. Дисциплины труда.

8. Материальной ответственности.

9. Охраны труда.

10. 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) [23, с.105].

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».

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 [2, с.47].

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 [47, с.143].

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».

Существует и другая проблема порождающая множество трудовых споров – 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) [18, с.23].

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

«Существуют случаи в зависимости от ситуаций, при которых трудовой договор может быть расторгнут работодателем содержаться в ст. 81 ТК РФ.

1. Прекращение деятельности работодателем – физическим лицом, либо ликвидация организации.
2. Сокращения штата работников или ее численности в организации.
3. Несоответствия работника выполняемой работе или занимаемой должности вследствие: состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
4. Смены собственника имущества организации (например 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: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня).
7. Появления на работе в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения».

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. 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.

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) [16, с.197].

«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 соответствующее 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. Правонарушение может быть совершено только умышленно [10, с.57].

2.3 Контроль за исполнением трудового законодательства, осуществляемый прокуратурой

Деятельность по государственному надзору и контролю осуществляется различными органами, которые могут осуществлять самостоятельную деятельность, а также взаимодействовать с целью обеспечения реального восстановления нарушенных прав.

«В соответствии с ч. 3 ст. 353 ТК РФ государственный надзор за точным и единообразным применением норм трудового права осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры. Следовательно, органы прокуратуры могут быть субъектами отношений по соблюдению норм трудового права. В рамках этих отношений они могут не только выявлять нарушения трудового законодательства, но и принимать меры по их устранению. В соответствии со ст. 27, 28 Федерального закона «О Прокуратуре Российской Федерации» от 17.11.95 г. с последующими изменениями и дополнениями прокурор вправе в пределах имеющихся у него полномочий принести должностному лицу, принявшему правовой акт, протест об его отмене, а также внести представление об устранении нарушений трудового законодательства. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что деятельность органов прокуратуры за соблюдением норм трудового права может быть оформлена в виде протеста либо представления. Данные акты следует признать правоприменительными, они обязательны для исполнения».

Деятельность органов прокуратуры, которая оформляется этими актами, имеет самостоятельный характер. В связи с этим, деятельность органов прокуратуры, оформленная указанными актами, может быть признана одной из форм

государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права [24, с.78].

Отличительная особенность деятельности органов прокуратуры – возможность устранения нарушений трудовых прав, допущенных любым субъектом трудового права. «Таким образом, юрисдикция органов прокуратуры распространяется не только на работодателей, работников, их полномочных представителей, но и на деятельность иных субъектов трудового права, в частности на другие органы, осуществляющие деятельность по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права». В связи с изложенным, прокуратура призвана обеспечивать правомерное поведение всех субъектов трудового права, включая и другие органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудовых прав [29, с.13].

Прокуратура призвана играть ведущую роль в защите трудовых прав граждан. Хотя ее деятельность не ограничивается только этим направлением. Поэтому в своей работе она должна опираться на другие органы государственного надзора и контроля, которые призваны проверять соблюдение именно трудовых прав работников, не отвлекаясь на другие направления деятельности.

«Согласно ч. 4 ст. 353 ТК РФ государственный надзор и контроль 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. При осуществлении надзора за исполнением законов прокурорам надлежит руководствоваться ФЗ «О Прокуратуре Российской Федерации» от 17.11.95 г № 168–ФЗ с последующими изменениями и дополнениями, приказом Генерального Прокурора РФ «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» от 22.05.96 г. № 30, согласно которому требуется акцентировать внимание на защите закрепленных в Конституции Российской Федерации трудовых, имущественных, жилищных, экологических, избирательных и иных прав и свобод человека и гражданина. При проверках на предприятиях и в организациях этот приказ предписывает анализировать выполнение работодателями обязанностей по своевременной выплате заработной платы и созданию работникам безопасных условий труда [13, с.3]. В деятельности по надзору за исполнением законов и законностью правовых актов в сфере трудовых отношений также необходимо учитывать указание Генерального Прокурора РФ «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства об охране труда на предприятиях и в организациях всех форм собственности» от 06.07.2000 г. № 107/7».

Источниками информации о нарушениях указанных законов могут быть жалобы и заявления граждан, поступающие в прокуратуру, соответствующий выборный профсоюзный орган и комиссию по трудовым спорам организации, обобщения судебной практики по трудовым делам, материалы расследования некоторых уголовных дел, данные статистических органов и отчетные сведения

предприятий, сообщения печати, радио, телевидения, другие конкретные сигналы [14, с.2].

Перечисленные источники и имеющиеся в их содержании сведения могут стать основанием для возникновения отношений по государственному надзору и контролю органами прокуратуры за соблюдением трудовых прав граждан. «С учетом полученных данных о состоянии законности прокурор определяет объект и характер проверки, перечень подлежащих выяснению основных вопросов, решает вопрос о привлечении к проверке соответствующих специалистов, прежде всего из органов федеральной инспекции труда, из территориальных органов федеральных надзоров. Следовательно, деятельность прокуратуры по надзору и контролю не исключает, а предполагает использование других способов и процессуальных форм защиты трудовых прав граждан в виде оформленного правоприменительным актом деятельности названных органов, осуществляющих надзор и контроль исключительно за соблюдением норм трудового права. В настоящее время ФНПР и Генеральная Прокуратура РФ приняли план совместных действий по повышению эффективности надзора и контроля за соблюдением трудовых прав работников. В связи с этим использование профсоюзной деятельности в качестве способа защиты трудовых прав может привести к устранению допущенных работодателем нарушений в форме правоприменительного акта органов прокуратуры». То есть выявленные профсоюзом нарушения могут стать поводом для прокурорского реагирования с целью их устранения [21, с.38].

Сфера деятельности прокуратуры по осуществлению общего надзора за законностью достаточно велика, так как надзор осуществляется за соблюдением практически всех законов. Как отмечает один из исследователей деятельности прокуратуры, там, где действует закон, должен осуществляться общий надзор [19, с.139].

«В соответствии со ст. 23, 25 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» к числу форм прокурорского реагирования относятся: протест, представление и постановление прокурора. Прокурор или его заместитель приносит протест на акт, нарушающий права и свободы человека и гражданина в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо обращается в суд, в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством. Представление об устранении нарушений прав и свобод вносится прокурором и его заместителем в орган или должностному лицу, которые имеют полномочия по устранению допущенного нарушения. Кроме того, прокурор, исходя из характера нарушения закона должностным лицом, выносит мотивированное постановление в возбуждении уголовного дела или производства об административном правонарушении» [26, с.32].

Роль прокуратуры в сфере обеспечения законности в трудовых отношениях постоянно возрастает. Так, За 2017 г. органами прокуратуры выявлено 718 тыс. нарушений закона, из которых $\frac{3}{4}$ – невыплата заработной платы сотрудникам. Задолженность по заработной плате на 01.01.2017 г. составляет 2,725 млрд. руб. В целях погашения задолженности: отменено и изменено 11,6 тыс. незаконных

правовых актов; судом удовлетворено 264,9 тыс. исков; внесено 33,4 тыс. представлений об устранении нарушений закона; 24,4 тыс. виновных привлечено к дисциплинарной ответственности; 6,7 тыс. лиц предостережено о недопустимости нарушения закона; 24,9 тыс. виновных привлечено к административной ответственности; 1050 уголовных дел возбуждено по материалам прокуратуры; погашена задолженность по зарплате в размере 26 млрд. руб. [43, с.1].

Любая работа прокуратуры начинается с информационно-аналитической деятельности и планирования мероприятий, связанных с осуществлением надзора в области соблюдения трудовых прав [14, с.90]. Источниками информации могут быть обращения граждан, как устные, так и письменные. Некоторые ученые считают, что жалоба может быть как средством защиты прав, свобод и законных интересов, так и одним из средств осуществления этих прав [14, с.178]. «Такие обращения, кроме того, являются основанием для возникновения отношений по государственному надзору и контролю органами прокуратуры за соблюдением трудовых прав граждан. Кроме этого, прокуратурой могут быть получены сведения от государственных органов, осуществляющих надзор и контроль в сфере соблюдения трудового законодательства. Так, например, информацию о количестве нарушений трудовых прав работников и их характере на определенном предприятии за определенный период могут сообщить органы федеральной инспекции труда. В этом случае органы прокуратуры могут принять меры для их устранения. В свою очередь получение информации из органов прокуратуры о нарушении трудовых прав работников является основанием для возникновения отношений по государственному надзору и контролю органами инспекции труда».

В соответствии со ст. 27 Закона о прокуратуре прокурор наделен определенными полномочиями при осуществлении надзора за соблюдением прав и свобод граждан. «Данные полномочия могут быть использованы при издании должностным лицом органа прокуратуры правоприменительного акта об устранении нарушений трудовых прав граждан. Следовательно, органы прокуратуры могут осуществлять свою деятельность в форме использования норм права. Данное использование позволяет им возлагать на субъектов трудового права, в частности работодателей, обязанности по устранению нарушений трудовых прав граждан. Правоприменение в форме исполнения, то есть возложения органами прокуратуры обязанности по исполнению норм трудового права, может иметь опосредованный характер для возникновения отношений по государственному надзору и контролю с участием других органов, осуществляющих данный вид деятельности. Например, прокурор в пределах имеющихся у него полномочий может поручить государственной инспекции труда проверить заявление работника о нарушении его трудовых прав и в случае выявления таких нарушений поручить государственной инспекции труда возложить на работодателя обязанность по исполнению норм трудового права путем реализации нарушенного права работника. В этом случае действия прокуратуры приводят к возникновению отношений по государственному

надзору и контролю с участием государственной инспекции труда. В связи с чем действия прокуратуры выступают в качестве способа защиты трудовых прав граждан, то есть основания для возникновения отношений по государственному надзору и контролю с участием другого органа — государственной инспекции труда. Тогда как оформление устранения нарушений трудовых прав работников будет происходить путем издания правоприменительного акта государственной инспекцией труда. То есть в форме правоприменительного акта государственной инспекции труда». Таким образом, прокурорский надзор, как способ защиты трудовых прав, может быть использован наряду с другими формами восстановления нарушенных трудовых прав [40, с.44].

Правоприменительная деятельность органов прокуратуры по защите трудовых прав может протекать в форме соблюдения, то есть обеспечения правомерного поведения субъектов трудового права, их воздержания от совершения каких либо неправомерных действий. «Например, прокурор может внести представление о недопустимости использования работодателем средств защиты работников от воздействия неблагоприятных производственных факторов, которые не соответствуют предъявляемым законодательством требованиям. Такое представление может стать результатом обращения государственного органа по надзору и контролю, осуществляющего надзор в определенной сфере трудовых отношений. Например, государственного органа, осуществляющего функции по надзору и контролю в сфере промышленной безопасности. В этом случае действия органа, обеспечивающего промышленную безопасность, приведут к возникновению отношений по государственному надзору и контролю с участием органов прокуратуры. Устранение нарушений трудовых прав работников в подобной ситуации будет оформлено в виде правоприменительного акта органа прокуратуры. Таким образом, действия других органов по надзору и контролю могут выступать в качестве способа защиты трудовых прав, то есть основанием для возникновения отношений по государственному надзору и контролю с участием органов прокуратуры». В свою очередь устранение нарушений в рамках этих отношений будет происходить путем издания представления органом прокуратуры о недопустимости неправомерного поведения работодателя, использующего ненадлежащие средства защиты работников от воздействия неблагоприятных производственных факторов [32, с.59].

Таким образом, правоприменительная деятельность органов прокуратуры может быть оформлена в различных формах, в частности, использования, исполнения и соблюдения. Применение этих форм может стать результатом использования работниками других способов защиты трудовых прав, в частности действий органа по надзору и контролю в сфере промышленной безопасности. Прокурорский надзор как способ защиты трудовых прав может приводить к возникновению отношений по государственному надзору и контролю с участием других органов. В этом случае устранение нарушений трудовых прав работников может быть оформлено правоприменительным актом соответствующего государственного органа, которому прокуратурой поручено провести проверку соблюдения трудовых прав работников [37, с.45].

Следовательно, действия и деятельность органов прокуратуры могут выступать в качестве способа и формы защиты трудовых прав. «Их осуществление невозможно без тесного взаимодействия с другими органами государственного надзора и контроля, которым органы прокуратуры могут давать обязательные для исполнения поручения по проверке в пределах имеющейся у них компетенции соблюдения трудовых прав работников. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что органам прокуратуры действующее законодательство отводит ведущую роль в обеспечении трудовых прав работников, поскольку они наделены полномочиями давать поручения другим органам государственного надзора и контроля и оценивать законность и обоснованность их действий. Невыполнение поручений органов прокуратуры, совершение органами по надзору и контролю неправомερных действий позволяет органам прокуратуры внести представление вышестоящему должностному лицу государственного органа на предмет привлечения к дисциплинарной и (или) материальной ответственности должностных лиц, допустивших нарушение при исполнении своих должностных обязанностей» [38, с.220].

Таким образом, сфера прокурорского надзора распространяется не только на работников и работодателей, их полномочных представителей, но и на государственные органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением норм трудового права. Неправомерный отказ органа государственного надзора и контроля в восстановлении нарушенных прав работников может повлечь издание правоприменительного акта органом прокуратуры. В связи с этим можно сделать вывод о том, что деятельность органов прокуратуры является одной из форм устранения нарушений из деятельности других органов государственного надзора и контроля, призванных обеспечить соблюдение трудовых прав работников.

Органы прокуратуры могут осуществлять деятельность в публично-правовой форме, с целью защиты интересов неопределенного круга работников. «Основаниями возникновения отношений по государственному надзору и контролю по защите неопределенного круга лиц могут стать как сообщения субъектов трудового права, так и самостоятельные действия органов прокуратуры, в частности других органов государственного надзора и контроля, о применении нормативных правовых актов, противоречащих вышестоящему по юридической силе законодательству. Деятельность органов прокуратуры в форме защиты публично-правовых интересов представляет собой издание правоприменительного акта, который называется протестом. Протест вносится должностному лицу, которое имеет полномочия для отмены нормативного правового акта, противоречащего вышестоящему по юридической силе законодательству». Нельзя не заметить, что механизм вступления в законную силу протеста прокурора, его принудительного исполнения в законодательстве отсутствует [49, с.80].

«Поэтому неисполнение протеста органов прокуратуры об отмене нормативного правового акта может остаться без неблагоприятных правовых последствий для должностного лица, уклонившегося от его исполнения. В таком

случае прокуратура может потребовать от полномочных государственных органов и должностных лиц привлечения виновных в неисполнении ее протеста к установленным в законодательстве мерам ответственности. Хотя должно быть очевидно, что привлечение к ответственности может последовать за неисполнением правоприменительного акта, вступившего в законную силу. Отсутствие норм, регламентирующих вступление в законную силу правоприменительных актов органов прокуратуры, их принудительное исполнение лишает такие акты обязательной юридической силы. Поэтому должны существовать нормы, регламентирующие процесс вступления в законную силу актов органов прокуратуры, а также их принудительного исполнения».

Деятельность органов прокуратуры в форме защиты публично-правовых интересов может быть осуществлена на различных уровнях. В частности, на федеральном, региональном, то есть на уровне субъектов Российской Федерации, на местном, то есть на территории органа местного самоуправления, и на локальном [41, с.210].

Тогда как другие органы государственного надзора и контроля в публично-правовой форме могут требовать отмены только локальных нормативных правовых актов. «Вышестоящие по уровню правового регулирования акты находятся вне досягаемости других органов государственного надзора и контроля. Поэтому для отмены вышестоящих по отношению к локальному уровню актов органы государственного надзора и контроля могут лишь обращаться в прокуратуру. В этом случае их действия становятся способом возникновения отношений по государственному надзору и контролю с участием органов прокуратуры. В свою очередь органы прокуратуры могут потребовать отмены нормативного правового акта путем внесения протеста органу или должностному лицу, имеющему полномочия для его отмены. Следовательно, в подобной ситуации действия других органов надзора и контроля будут способом защиты трудовых прав, которые будут оформлены в виде правоприменительного акта органа прокуратуры. Иными словами, органы прокуратуры будут осуществлять свою деятельность на основании сообщения других органов по надзору и контролю в публично-правовой форме». Данная ситуация также свидетельствует о ведущей роли органов прокуратуры в обеспечении государственного надзора и контроля за соблюдением трудовых прав работников.

Публично-правовые интересы органы прокуратуры могут защищать путем обращения в судебные органы на основании ст. 45 ГПК РФ с заявлением о признании недействующим нормативного правового акта. «Такие заявления в зависимости от того, на каком уровне принят и применяется нормативный правовой акт, могут быть поданы органом прокуратуры соответственно по обжалованию федеральных нормативных правовых актов – в Верховный Суд РФ, по отношению к региональным актам – в соответствующий суд субъекта РФ, по обжалованию местных и локальных актов – в районный (городской) суд. Другие органы государственного надзора и контроля правом обращения в суд с заявлением о признании недействующими нормативных правовых актов не обладают. Поэтому для подготовки таких обращений и их предъявления в суд

органы государственного надзора и контроля могут обращаться в органы прокуратуры. В этом случае действия государственного органа по надзору и контролю порождают отношения по государственному надзору и контролю с участием прокуратуры. В свою очередь органы прокуратуры на основании данного обращения могут подготовить заявление в соответствующий суд для признания нормативного правового акта недействующим. К заявлению может быть приложено заключение государственного органа по надзору и контролю, обратившегося в прокуратуру, о признаках несоответствия нормативного правового акта требованиям вышестоящего по юридической силе законодательства. Данное заключение на основании ст. 55, 71 ГПК РФ имеет силу одного из доказательств по делу о признании нормативного правового акта недействующим. В подобной ситуации действия органов прокуратуры следует рассматривать как способ публично-правовой защиты, поскольку правовое оформление признания нормативного правового акта недействующим будет произведено в виде судебного решения, то есть в форме судебной защиты». На основании вступившего в законную силу судебного решения о признании нормативного правового акта недействующим органы прокуратуры могут требовать устранения нарушений трудовых прав конкретных работников, допущенных в связи с его применением. Однако такая защита будет иметь частноправовую, а не публично-правовую форму.

«На основании ст. 96 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» от 21.07.94 г. № 1–ФКЗ с последующими изменениями и дополнениями, ст. 1, 21, 22 ФЗ «О Прокуратуре Российской Федерации» органы прокуратуры могут обращаться в Конституционный Суд РФ на предмет проверки в пределах имеющейся у них компетенции соответствия нормативных правовых актов, регламентирующих трудовые отношения, конституционным требованиям. «Органы государственного надзора и контроля могут обратиться в прокуратуру с ходатайством о подготовке обращения в Конституционный Суд РФ». В этом случае обращение порождает возникновение отношений по государственному надзору и контролю с участием органов прокуратуры. Органы прокуратуры в пределах имеющейся компетенции могут подготовить обращение в Конституционный Суд РФ. В связи с чем их действия становятся способом защиты трудовых прав, который может привести к конституционному судопроизводству, в рамках которого может быть обеспечена публично-правовая защита трудовых прав работников. К обращению в Конституционный Суд РФ может быть приложено заключение государственного органа, обратившегося с ходатайством в прокуратуру, о признаках несоответствия нормативного правового акта конституционным требованиям» [45, с.112].

Данное заключение может быть использовано в качестве документа в ходе конституционного судопроизводства. На основании решения Конституционного Суда РФ о признании нормативного правового акта, регулирующего трудовые отношения, неконституционным органы прокуратуры могут требовать восстановления трудовых прав конкретных работников, нарушенных

применением этого акта. Однако такая защита также будет иметь частноправовой, а не публично-правовой характер.

Органы прокуратуры могут осуществлять свою деятельность в форме защиты частноправовых интересов. По сообщению Генерального прокурора РФ, в 2015 г. прокуроры выявили свыше 107 тыс. нарушений законодательства в сфере охраны труда. В целях их устранения применялся весь спектр мер прокурорского реагирования. По удовлетворенным протестам прокуроров отменено более 4 тысяч. Незаконных правовых актов, судом удовлетворено 6,7 тыс. прокурорских исков, внесено 13 тыс. представлений об устранении выявленных нарушений закона, по результатам рассмотрения которых более 15 тыс. лиц привлечено к дисциплинарной ответственности. Предостережено о недопустимости нарушения закона 658 должностных лиц, по постановлениям прокуроров к административной ответственности привлечено 13,6 тыс. должностных лиц. По материалам прокурорских проверок возбуждено 144 уголовных дела. В первой половине 2016 г. органы прокуратуры выявили более 57 тыс. нарушений законодательства об охране труда и производственном травматизме. Для их устранения опротестовано свыше 3 тыс. незаконных правовых актов, направлено в суды 3,5 тыс. исковых заявлений. По требованию прокуроров к дисциплинарной ответственности привлечено почти 6,9 тыс. лиц, к административной ответственности – 6,6 тыс. лиц, возбуждено 65 уголовных дел [17, с.23]. В этом случае при разрешении сообщений граждан прокуроры осуществляли деятельность в форме защиты частноправовых интересов конкретных работников. Применение данной формы предполагает издание органом прокуратуры правоприменительного акта в форме представления. Данное представление должно иметь в своем содержании указание на нарушение прав конкретного работника, а также на совершение работодателем действий по устранению данного нарушения.

«На основании ст. 45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением о защите прав конкретного гражданина, но только в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может самостоятельно обратиться в суд. Правовая сложность подавляющего большинства трудовых дел, на наш взгляд, может рассматриваться в качестве одной из уважительных причин, позволяющих прокурору обратиться в суд в защиту трудовых прав конкретного гражданина, поскольку перечень этих причин в законодательстве исчерпывающим образом не определен. Другие органы государственного надзора и контроля правом обращения в суд в защиту трудовых прав работников не наделены. Поэтому они также могут ходатайствовать перед органами прокуратуры об обращении в суд с заявлением в защиту прав конкретного работника ввиду сложности возникшей правовой ситуации. Данное обращение является доказательством наличия уважительных причин для обращения прокурора с заявлением в суд в защиту прав конкретного работника. В подобной ситуации действия прокуратуры должны рассматриваться как способ защиты трудовых прав работников, поскольку они приводят к

возникновению отношений по осуществлению защиты трудовых прав работника».

Тогда как оформление устранения нарушений трудовых прав работника будет произведено в виде решения суда.

«В ч. 3 ст. 45 ГПК РФ предусмотрено участие прокурора в гражданских делах о восстановлении на работе, о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в процессе трудовой деятельности. Принимая участие в подобных делах, прокурор совершает действия по защите частноправовых интересов конкретного работника. Данные действия следует рассматривать в качестве способа защиты трудовых прав, поскольку они приводят лишь к возникновению отношений по государственной защите трудовых прав. В свою очередь восстановление трудовых прав работников в рассматриваемом случае будет происходить в форме судебного решения».

Прокуратура не осуществляет деятельность в смешанной форме защиты трудовых прав. «Такой вывод напрашивается в связи с тем, что оформление деятельности по защите публично-правовых интересов происходит путем внесения органами прокуратуры протеста. Как способ защиты публично-правовых интересов действия прокуратуры приводят к возбуждению в суде гражданских дел, которые рассматриваются по правилам, установленным для разрешения дел, возникающих из публично-правовых отношений. Деятельность в форме защиты частноправовых интересов оформляется органом прокуратуры в виде представления в защиту прав конкретного работника. Как способ защиты частноправовых интересов действия прокуратуры могут привести к возбуждению гражданских дел, которые рассматриваются в исковом производстве». Различное правовое оформление действий и деятельности, совершаемых для защиты публично-правовых и частноправовых интересов, не позволяет органам прокуратуры использовать смешанные способы и формы защиты трудовых прав работников [15, с.114].

«Таким образом, органы прокуратуры призваны играть ведущую роль в обеспечении государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права, они имеют властные полномочия по отношению к другим органам, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников. В свою очередь государственные органы надзора и контроля, не обладающие полномочиями, которые имеют органы прокуратуры, могут ходатайствовать перед ними об использовании органами прокуратуры дополнительных полномочий для защиты трудовых прав работников. Следовательно, деятельность органов прокуратуры за соблюдением трудовых прав протекает во взаимодействии с другими органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудовых прав работников». По виду защищаемых прав и интересов прокуратура осуществляет деятельность в двух формах.

1. В форме защиты частноправовых интересов работников, она не может использовать смешанную форму защиты трудовых прав.

2. В форме защиты публично-правовых интересов [23, с.105].

Выводы по разделу 2

Таким образом, по содержанию защищаемого права или законного интереса могут быть выделены следующие формы государственного надзора и контроля: публично-правовая, частноправовая, смешанная.

Деятельность органов государственного надзора и контроля может получать оформление в каждой из перечисленных форм. Следовательно, органы государственного надзора и контроля могут оформлять свою деятельность в виде правоприменительных актов, имеющих публично-правовой, частноправовой и смешанный характер.

Формы государственного надзора и контроля могут быть классифицированы в зависимости от содержания правоприменительного акта, которым оформляются результаты данной деятельности. Применение этого основания позволяет выделить следующие формы государственного надзора и контроля.

В теории государства и права выделяют в качестве самостоятельной формы правоприменения использование правовых предписаний. Под использованием или осуществлением норм права в теории права принято понимать реализацию субъективных прав в общественные отношения. Государственные органы по надзору и контролю также могут использовать предоставленные им законом права с целью устранения нарушений трудовых прав работников.

Следующей формой правоприменительной деятельности в теории государства и права называют исполнение правовых предписаний. Под исполнением понимается возложение на субъекта каких-либо обязанностей. Используя данную форму, государственный орган по надзору и контролю может возложить на работодателя обязанность по устранению нарушений трудовых прав работников. Например, государственный орган по надзору и контролю может возложить на работодателя обязанность по предоставлению работнику отпуска путем издания соответствующего правоприменительного акта.

Применение данного способа в трудовых отношениях имеет свои особенности. Как известно, права работников и обязанности работодателя имеют корреспондирующий характер.

«Например, праву работника на отпуск корреспондирует обязанность работодателя по его предоставлению в случаях, предусмотренных законодательством. В связи с чем использование данной формы как частноправовой влечет не только возложение на работодателя обязанности, но и указание в правоприменительном акте на конкретных работников, права которых будут защищены при исполнении возложенной на работодателя обязанности. В то время как публично-правовая форма позволяет указать в правоприменительном акте только обязанность работодателя без перечисления субъектов, права которых будут восстановлены при его исполнении. К примеру, государственный орган по надзору и контролю по собственной инициативе может издать правоприменительный акт, возлагающий на работодателя обязанность по отмене локального нормативного правового акта, ухудшающего по сравнению с

законодательством положение неопределенного круга работников. Смешанная форма предполагает включение в содержание правоприменительного акта не только требования об исполнении работодателем обязанности перед неопределенным кругом лиц отмены незаконного локального нормативного правового акта, но и указание в нем конкретных работников, права которых были нарушены применением этого акта, в силу чего они должны быть восстановлены». Таким образом, данная форма правоприменительного акта может быть использована при осуществлении различных видов деятельности по надзору и контролю, в частности при оформлении публично-правовой, частноправовой и смешанной форм данной деятельности.

Одной из форм правоприменительной деятельности в теории государства и права названо соблюдение правовых норм. «Под соблюдением обычно понимается воздержание от совершения каких-либо действий. Государственный орган надзора и контроля, используя данную форму по заявлению работника, может возложить на работодателя обязанность не совершать действий по привлечению к ответственности за законное использование самозащиты трудовых прав. В этом случае будет использована частноправовая форма защиты трудовых прав работников. Государственный орган по надзору и контролю может возложить на работодателя обязанность не использовать оборудование, применение которого в производственной деятельности противоречит законодательству и может привести к причинению вреда здоровью работников. В подобной ситуации правоприменительным актом заканчивается публично-правовая деятельность государственного органа, который призван защитить права неопределенного круга работников, которые могли быть допущены работодателем к выполнению работы с использованием данного оборудования».

Деятельность по государственному надзору и контролю осуществляется различными органами, которые могут осуществлять самостоятельную деятельность, а также взаимодействовать с целью обеспечения реального восстановления нарушенных прав.

«К числу органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением норм трудового права, относятся органы прокуратуры. Главной отличительной особенностью деятельности органов прокуратуры является возможность устранения нарушений трудовых прав, допущенных любым субъектом трудового права. Таким образом, юрисдикция органов прокуратуры распространяется не только на работодателей, работников, их полномочных представителей, но и на деятельность иных субъектов трудового права, в частности на другие органы, осуществляющие деятельность по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права. В связи с изложенным прокуратура призвана обеспечивать правомерное поведение всех субъектов трудового права, включая и другие органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудовых прав».

Согласно ч. 4 ст. 353 ТК РФ государственный надзор и контроль 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.

При осуществлении надзора за исполнением законов прокурорам надлежит руководствоваться ФЗ «О Прокуратуре Российской Федерации» от 17.11.95 г № 168–ФЗ с последующими изменениями и дополнениями, приказом Генерального Прокурора РФ «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» от 22.05.96 г. № 30, согласно которому требуется акцентировать внимание на защите закрепленных в Конституции Российской Федерации трудовых, имущественных, жилищных, экологических, избирательных и иных прав и свобод человека и гражданина.

Правоприменительная деятельность органов прокуратуры по защите трудовых прав может протекать в форме соблюдения, то есть обеспечения правомерного поведения субъектов трудового права, их воздержания от совершения каких либо неправомерных действий. «Например, прокурор может внести представление о недопустимости использования работодателем средств защиты работников от воздействия неблагоприятных производственных факторов, которые не соответствуют предъявляемым законодательством требованиям. Такое представление может стать результатом обращения государственного органа по надзору и контролю, осуществляющего надзор в определенной сфере трудовых отношений. Например, государственного органа, осуществляющего функции по надзору и контролю в сфере промышленной безопасности. В этом случае действия органа, обеспечивающего промышленную безопасность, приведут к возникновению отношений по государственному надзору и контролю с участием органов прокуратуры. Устранение нарушений трудовых прав работников в подобной ситуации будет оформлено в виде правоприменительного акта органа прокуратуры».

Источниками информации о нарушениях указанных законов могут быть жалобы и заявления граждан, поступающие в прокуратуру, соответствующий выборный профсоюзный орган и комиссию по трудовым спорам организации, обобщения судебной практики по трудовым делам, материалы расследования некоторых уголовных дел, данные статистических органов и отчетные сведения предприятий, сообщения печати, радио, телевидения, другие конкретные сигналы. Перечисленные источники и имеющиеся в их содержании сведения могут стать основанием для возникновения отношений по государственному надзору и контролю органами прокуратуры за соблюдением трудовых прав граждан.

Органам прокуратуры действующее законодательство отводит ведущую роль в обеспечении трудовых прав работников, поскольку они наделены полномочиями давать поручения другим органам государственного надзора и контроля и оценивать законность и обоснованность их действий. Невыполнение поручений органов прокуратуры, совершение органами по надзору и контролю неправомерных действий позволяет органам прокуратуры внести представление вышестоящему должностному лицу государственного органа на предмет привлечения к дисциплинарной и (или) материальной ответственности

должностных лиц, допустивших нарушение при исполнении своих должностных обязанностей.

«Таким образом, сфера прокурорского надзора распространяется не только на работников и работодателей, их полномочных представителей, но и на государственные органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением норм трудового права. Неправомерный отказ органа государственного надзора и контроля в восстановлении нарушенных прав работников может повлечь издание правоприменительного акта органом прокуратуры. В связи с этим можно сделать вывод о том, что деятельность органов прокуратуры является одной из форм устранения нарушений из деятельности других органов государственного надзора и контроля, призванных обеспечить соблюдение трудовых прав работников».

В форме защиты публично-правовых интересов деятельность органов прокуратуры может быть осуществлена на различных уровнях: на федеральном, региональном, то есть на уровне субъектов Российской Федерации, на местном, то есть на территории органа местного самоуправления, и на локальном.

«Тогда как другие органы государственного надзора и контроля в публично-правовой форме могут требовать отмены только локальных нормативных правовых актов. Вышестоящие по уровню правового регулирования акты находятся вне досягаемости других органов государственного надзора и контроля. Поэтому для отмены вышестоящих по отношению к локальному уровню актов органы государственного надзора и контроля могут лишь обращаться в прокуратуру. В этом случае их действия становятся способом возникновения отношений по государственному надзору и контролю с участием органов прокуратуры. В свою очередь органы прокуратуры могут потребовать отмены нормативного правового акта путем внесения протеста органу или должностному лицу, имеющему полномочия для его отмены. Следовательно, в подобной ситуации действия других органов надзора и контроля будут способом защиты трудовых прав, которые будут оформлены в виде правоприменительного акта органа прокуратуры. Иными словами, органы прокуратуры будут осуществлять свою деятельность на основании сообщения других органов по надзору и контролю в публично-правовой форме».

Использование профсоюзной деятельности в качестве способа защиты трудовых прав может привести к устранению допущенных работодателем нарушений в форме правоприменительного акта органов прокуратуры. То есть выявленные профсоюзом нарушения могут стать поводом для прокурорского реагирования с целью их устранения.

«Формы прокурорского реагирования включают в себя: протест, представление и постановление прокурора. Прокурор или его заместитель приносит протест на акт, нарушающий права и свободы человека и гражданина в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо обращается в суд, в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством. Представление об устранении нарушений прав и свобод вносится прокурором и его заместителем в орган или должностному лицу, которые имеют полномочия по устранению

допущенного нарушения. Кроме того, прокурор, исходя из характера нарушения закона должностным лицом, выносит мотивированное постановление в возбуждении уголовного дела или производства об административном правонарушении».

Органам прокуратуры действующее законодательство отводит ведущую роль в обеспечении трудовых прав работников, поскольку они наделены полномочиями давать поручения другим органам государственного надзора и контроля и оценивать законность и обоснованность их действий. Невыполнение поручений органов прокуратуры, совершение органами по надзору и контролю неправомерных действий позволяет органам прокуратуры внести представление вышестоящему должностному лицу государственного органа на предмет привлечения к дисциплинарной и (или) материальной ответственности должностных лиц, допустивших нарушение при исполнении своих должностных обязанностей.

«Сфера прокурорского надзора распространяется не только на работников и работодателей, их полномочных представителей, но и на государственные органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением норм трудового права. Деятельность органов прокуратуры является одной из форм устранения нарушений из деятельности других органов государственного надзора и контроля, призванных обеспечить соблюдение трудовых прав работников».

Деятельность органов прокуратуры в форме защиты публично-правовых интересов заключается в издании правоприменительного акта, который называется протестом. Протест вносится должностному лицу, которое имеет полномочия для отмены нормативного правового акта, противоречащего вышестоящему по юридической силе законодательству. Нельзя не заметить, что механизм вступления в законную силу протеста прокурора, его принудительного исполнения в законодательстве отсутствует.

Деятельность органов прокуратуры в форме защиты публично-правовых интересов может быть осуществлена на различных уровнях. В частности, на федеральном, региональном, то есть на уровне субъектов Российской Федерации, на местном, то есть на территории органа местного самоуправления, и на локальном.

«Тогда как другие органы государственного надзора и контроля в публично-правовой форме могут требовать отмены только локальных нормативных правовых актов. Вышестоящие по уровню правового регулирования акты находятся вне досягаемости других органов государственного надзора и контроля. Поэтому для отмены вышестоящих по отношению к локальному уровню актов органы государственного надзора и контроля могут лишь обращаться в прокуратуру».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В теории государства и права под реализацией полномочий государственных органов принято понимать издание этими органами от имени государства юридически обязательных нормативных и индивидуальных актов, осуществление ими надзора и контроля за строгим и неуклонным соблюдением требований, содержащихся в данных актах, обеспечение защиты этих требований от нарушений путем применения установленных законодательством мер, в том числе в необходимых случаях, и мер государственного принуждения. Государственный надзор и контроль является одним из видов проявления государством властных полномочий. Из приведенного определения государственно-властных полномочий можно сделать вывод о том, что они включают в себя совокупность мер, которые может использовать соответствующий государственный орган для выполнения возложенных на него функций.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников является одной из функций государства. «В ст. 2 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина провозглашены высшей ценностью; их признание, соблюдение и защита отнесены к обязанностям государства. В ст. 18 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина названы непосредственно действующими, они должны определять смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти. Сказанное в полной мере относится к правам и свободам человека и гражданина в сфере труда. Органы государственного надзора и контроля осуществляют свою деятельность, реализуя функции исполнительной власти. Поэтому смыслом и содержанием их деятельности является защита прав и свобод человека и гражданина. Применительно к теме исследования сказанное означает защиту трудовых прав и законных интересов физических лиц, вступивших или имеющих намерение вступить в трудовые отношения. Следовательно, деятельность государственных органов по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права должна быть подчинена перечисленным конституционным требованиям, что предполагает защиту прав и свобод человека и гражданина при ее осуществлении».

Государственный надзор и контроль за соблюдением норм трудового права может быть определен как деятельность полномочных государственных органов, которая может быть осуществлена в отношениях по государственному надзору и контролю, с целью защиты трудовых прав работников. Данные отношения имеют самостоятельные основания возникновения, изменения и прекращения. Наличие этих оснований, их процессуальное оформление позволяет рассматривать государственный надзор и контроль в качестве способа и формы защиты трудовых прав работников.

«Надзор и контроль как способ защиты трудовых прав включает в себя действия, в результате которых возникают отношения по государственному

надзору и контролю за соблюдением норм трудового права. Такие действия могут быть совершены в предусмотренных законодательством случаях органами государственного надзора и контроля самостоятельно. Отношения по государственному надзору и контролю могут возникнуть на основании обращения граждан, работодателей, органов, являющихся субъектами трудового права. Данные обращения влекут возникновение обязанности по их проверке полномочными органами государственного надзора и контроля, которые являются неперенным субъектом отношений по государственному надзору и контролю».

Надзор и контроль как форма защиты трудовых прав работников предполагает процессуальное оформление в рамках отношений по государственному надзору и контролю устранения допущенных работодателем нарушений. Государственный надзор и контроль за соблюдением норм трудового права следует признать юрисдикционной формой защиты трудовых прав, так как восстановление нарушенных прав в отношении по государственному надзору и контролю оформляется правоприменительным актом, обязательным для исполнения лицами, которым он адресован.

Органы государственного надзора и контроля взаимодействуют с целью устранения нарушений трудовых прав работников. Данное взаимодействие позволяет использовать полномочия различных органов государственного надзора и контроля для восстановления нарушенных прав работников, привлечения виновных в таких нарушениях лиц к установленным в законодательстве мерам ответственности.

Главенствующую роль при взаимодействии органов государственного надзора и контроля должна играть прокуратура.

Прокуратура осуществляет надзор за соблюдением всех норм законодательства, включая нормы трудового права. «Органы прокуратуры могут не только устранять конкретные нарушения норм трудового права, но и требовать признания недействующими нормативных правовых актов, направленных на регулирование трудовых отношений. Кроме того, органы прокуратуры могут возбудить уголовное и административное преследование лиц, виновных в нарушении норм трудового права, они могут инициировать привлечение этих лиц к дисциплинарной и (или) материальной ответственности. Другие органы государственного надзора и контроля такими правами не обладают. В связи с этим они вынуждены обращаться в органы прокуратуры для решения вопросов об отмене нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, а также с целью привлечения виновных лиц к указанным видам ответственности. В свою очередь органы прокуратуры могут поручить другим органам государственного надзора и контроля проверить соблюдение норм трудового права, а также привлечь виновных лиц к административной ответственности в пределах имеющейся у этих органов компетенции».

Государственная инспекция труда может осуществлять проверку соблюдения всех норм трудового права, выдавать обязательные для исполнения предписания, привлекать виновных лиц за нарушение норм трудового права к

административной ответственности. Однако в действующем законодательстве отсутствуют правила вступления в законную силу предписаний государственной инспекции труда, а также их принудительного исполнения. В связи с этим государственная инспекция труда, другие заинтересованные лица вынуждены обращаться в другие органы для использования имеющихся у них возможностей с целью восстановления нарушенных прав работников.

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору осуществляет горный надзор, энергонадзор, атомный надзор. Сфера данных видов надзора ограничена, органы, осуществляющие указанные виды надзора, имеют правотворческие и правоприменительные полномочия. Реализация ими правотворческих полномочий происходит под контролем органов прокуратуры. В свою очередь органы прокуратуры, другие органы системы государственного надзора и контроля обращаются в органы, осуществляющие перечисленные виды надзора с целью осуществления деятельности по устранению нарушений трудовых прав работников в пределах имеющейся у них компетенции.

Должностные лица органов системы государственного надзора и контроля должны обладать реальной независимостью при осуществлении своей деятельности. «В настоящее время только органы прокуратуры формально не зависят в своей деятельности от органов исполнительной власти. Другие органы системы государственного надзора и контроля находятся в ведении исполнительной власти. Зависимость от исполнительной власти не позволяет им эффективно выполнять свои функции по защите трудовых прав. В связи с этим независимость указанных должностных лиц при осуществлении своих функций может быть обеспечена за счет взаимодействия с общественными организациями, органами социального партнерства. Решение об их освобождении от занимаемой должности по обстоятельствам, не зависящим от их волеизъявления, должно приниматься по согласованию соответствующей комиссией по регулированию социально-трудовых отношений». Данные комиссии должны иметь право за счет собственных средств вводить дополнительные должности лиц, осуществляющих надзор за соблюдением трудовых прав. Органы прокуратуры также должны обеспечивать независимость должностных лиц других органов системы государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 г. – СПС «Консультант плюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 31 декабря 2001г. – СПС «Консультант плюс».
3. Административный кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. – СПС «Консультант плюс».
4. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 20 декабря 2001 г. – СПС «Консультант плюс».
5. Федеральный закон от 30.06.2006 г. № 90–ФЗ от 7 июля 2006 г. № 146. – СПС «Консультант плюс».
6. Федеральный Закон «О Прокуратуре Российской Федерации» от 17.11.95 г. – СПС «Консультант плюс».
7. Закон РФ от 12.01.96 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 5 декабря 1995 г. – СПС «Консультант плюс».
8. Федеральный Закон от 08.08.2001 г. № 134–ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» – СПС «Консультант плюс».
9. Постановление Правительства РФ от 09.09.99 г. «О государственном надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» / СЗ РФ. 1999. № 38. Ст. 4546 – СПС «Консультант плюс».
10. Положение о Федеральной инспекции труда, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 78 (в ред. Постановления Правительства РФ от 08.01.2003 № 5) – СПС «Консультант плюс».
11. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002-2004 гг. / Российская газета. 2002. № 11 – СПС «Консультант плюс».
12. Указ Президента Российской Федерации от 09.03.2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» – СПС «Консультант плюс».
13. Приказ Генерального Прокурора РФ «Об организации прокурорского надзора за исполнением закона, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» от 22.05.96 г. № 30 – СПС «Консультант плюс».
14. Приказ Генерального Прокурора «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства об охране труда на предприятиях и в организациях всех форм собственности» от 06.07.2000 г. № 107/7 – СПС «Консультант плюс».
15. Абрамова, О.В. Защита трудовых прав работников / Трудовое право. 2004. № 6. – 114 с.
16. Абова, Т.Е. Возникновение гражданских прав и обязанностей, осуществление и защита гражданских прав. Гражданский кодекс РФ. Часть первая: Научно-практический комментарий / Кабалкин А.Ю., Мозолин В.П. - М., 1996. – 238 с.

17. Авторский материал начальника Главного управления по надзору за исполнением федерального законодательства Генеральной прокуратуры Российской Федерации Анатолия Паламарчука / журнал «Законность». 2017. – 156 с.
18. Барышникова, Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: автореферат дисс. канд. юрид. наук. Пермь. 2005. – 23 с.
19. Басков, В.И. Прокурорский надзор. М., 1996. – 139 с.
20. Бахрах, Д.Н. Административное право России: Учебник для вузов. М.: Норма-Инфра-М, 2001. – 401 с.
21. Богданова, Е.Е. Формы и способы защиты гражданских прав и интересов // Журнал российского права. 2003. № 6. – 38 с.
22. Варул, П.А. О некоторых теоретических вопросах защиты субъективных гражданских прав. –12 с.
23. Василичев, С.Ф. Правовое регулирование надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Дисс. канд. юрид. наук. М., 2000. – 105 с.
24. Викторов, И.С. Система и полномочия государственных органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства / Б.И. Шалыгин, И.С. Викторов. М.: Норма-Инфра-М. 2005. – 78 с.
25. Головистикова, А.Н. Проблемы теории государства и права / Ю.А. Дмитриев, А.Н. Головистикова - Учебник. М.: ЭКСМО, 2005. – 357 с.
26. Горшенин, К.П. Контроль как правовая форма деятельности / В.Д. Шахов, К.П. Горшенин - М., 2007. 32 с.
27. Гриценко, Н.В. Что дает нам Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» / И.Л. Снигирева, С.Е. Шалаев–М.: Профсоюзы. 1996. № 5. 31 с. № 6. 29 с.
28. Гусов, К.Н. Трудовое право России / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов: учебник. М.: ТК «Велби», изд-во «Проспект», 2005. – 178 с.
29. Запольнов, А.А. Контроль реализации федерального законодательства органами исполнительной власти. Автореферат. дисс. канд. юрид. наук. М., 2001. – 13 с.
30. Карабельников, Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. – 167 с.
31. Коняхин, Л.Г. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. М., 1982. – 11 с.
32. Коробченко, В.В. Защита трудовых прав и интересов работников / Трудовое право. 2002. № 12. – 59 с.
33. Коршунова, Т.Ю. Защита трудовых прав профессиональными союзами / Трудовое право. 2004. № 6. – 36 с.
34. Лушникова, М.В. Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно правовой анализ. Трудовое право / М.В.Лушникова, А.М. Лушников 2005. № 2. – 28 с.

35. Маврин, С.П. Трудовое право / Е.Б. Хохлов, С.П. Маврин, учебник. М.: Высшее образование, 2005. –189 с.
36. Марченко, М.Н. Теория государства и права. М.: Проспект МГУ, 2005. – 606 с.
37. Маштакова, Е.А. Теоретико-правовые проблемы государственного контроля в РФ. Дисс. канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону. 2011. – 45 с.
38. Миронов, В.И. Законодательство о труде: теория и практика. М.: Р. Валент, 2000. – 220 с.
39. Миронов, В.И. О некоторых процессуальных трудностях реализации норм трудового права / Государство и право. 1994. № 11. – 57 с.
40. Нестерова, Т.А. Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. Пермь, 2005. – 44 с.
41. Никитинский, В.И. Эффективность норма трудового права. М.: Р. Валент, 2000. – 210 с.
42. Нуртдинова, А.Ф. Защита трудовых прав работников / Хозяйство и право. 2002. № 12. – 5 с.
43. Отчет Генеральной прокуратуры к заседанию коллегии, посвященному итогам работы в 2017 г. и задачам по укреплению законности и правопорядка в 2018 г. – 3 с.
44. Полетаев, Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. – 94 с.
45. Скачкова, Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм. М., 2003. – 112 с.
46. Снигирева, И.О. Конституционная основа трудового законодательства / Трудовое право. 2004. № 6. – 16 с.
47. Сойфер, В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. М., 2004. – 143 с.
48. Тихомиров, И.В. Надзор за соблюдением трудовых прав работников / Законность. -2002. — № 11. – 12 с.
49. Чиркин, В.Е. Государственное управление. М., 2003. – 80 с.
50. Шмидт, В.И. Организация труда в районной прокуратуре / В.Т. Михайлов, В.И. Шмидт - М., 2005. – 90 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Постановление о возбуждении дела об административном правонарушении в отношении МУП «Предприятие 1»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

о возбуждении дела об административном правонарушении

г. Озёрск

« » февраля 2018 года

Прокурор ЗАТО г. Озёрск Челябинской области советник юстиции Вахрушев А.В., рассмотрев материалы проверки в отношении Муниципального унитарного предприятия «Предприятие 1» Озерского городского округа (МУП «Предприятие 1»),

УСТАНОВИЛ:

Прокуратурой ЗАТО г. Озёрск проводится проверка по факту задержки выплаты заработной платы работникам МУП «Предприятие 1».

МУП «Предприятие 1» осуществляет деятельность в области, а также деятельность, связанную, со сдачей недвижимого имущества в аренду, с использованием труда работников по трудовым договорам.

Единственным учредителем МУП «Предприятие 1» является администрация Озерского городского округа.

Иванова Татьяна Петровна распоряжением Главы Озерского городского округа №365 лс от 02.02.2018 с 05.02.2018 назначена исполняющей обязанности директора МУП «Предприятие 1».

Согласно ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

В соответствие со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В силу ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии с п. 3.1 положения об оплате труда работников МУП «Предприятие 1», утвержденного приказом директора МУП «Предприятие 1» №29 от 30.12.2011, заработная плата выплачивается работникам в следующие сроки: за первую половину месяца – 25 числа соответствующего месяца и за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

Вместе с тем проверка показала, что МУП «Предприятие 1» выплатило заработную плату за декабрь 2017 года в несколько этапов за период с 15.01.2018

по 14.02.2018. За январь 2018 года заработная плата в полном объеме работникам не выплачена.

Своими действиями (бездействием) МУП «Предприятие 1» совершило административное правонарушение, предусмотренное ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Место совершения правонарушения – г. Озерск Челябинской области, улица Красная, 40.

Время совершения правонарушения – 26.02.2018.

Вина МУП «Предприятие 1» в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ подтверждается объяснениями исполняющей обязанности директора МУП «Предприятие 1» Ивановой Т.П., заместителя директора МУП «Предприятие 1» Сидорова А.С., положением об оплате труда.

На основании изложенного, руководствуясь ч. 6 ст. 5.27, 23.12, 25.11, 28.4 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 25 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации»,

ПОСТАНОВИЛ:

Возбудить в отношении Муниципального унитарного предприятия «Предприятие 1» Озерского городского округа (МУП «Предприятие 1»), ИНН/КПП 7420000000/741000000, расположенного по адресу: г. Озерск Челябинской области, улица Красная, 40, дело об административном правонарушении, предусмотренном ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Постановление направить для рассмотрения Главному государственному инспектору труда по Челябинской области Вшивкову М.А.

Прокурор
ЗАО г. Озёрск

советник юстиции

Мне разъяснено, что в соответствии со ст. ст. 25.1., 25.4, 25.5. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях лицо, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, вправе знакомится со всеми

материалами дела, давать объяснения, представлять доказательства, заявлять ходатайства и отводы, пользоваться юридической помощью защитника, а также иными процессуальными правами в соответствии с настоящим кодексом.

Разъяснено, что в соответствии со ст. 28.2. КоАП РФ физическое лицо или законный представитель юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, вправе ознакомиться с протоколом об административном правонарушении (постановлением о возбуждении дела об административном правонарушении), представить объяснения и замечания по содержанию протокола (постановления), которые прилагаются к протоколу (постановлению).

Ст. 51 Конституции РФ о праве не свидетельствовать против себя, супруга и своих близких родственников мне разъяснена

Объяснения лица (представителя лица), в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении:

подпись _____ Иванова Т.П.

Настоящее постановление мне объявлено:

подпись _____ Иванова Т.П. «___» февраля 2018 года

Копию постановления получил:

подпись _____ Иванова Т.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б
Представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства МУП «Предприятие 1»

Директору МУП «Предприятие 1»

Ивановой Т.П.

ул. Красная, 40,
г. Озёрск, Челябинской области

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об устранении выявленных нарушений
трудового законодательства

Прокуратурой ЗАТО г. Озерск проведена проверка по обращению Сидорова А.С. по факту нарушения трудового законодательства Муниципальным унитарным предприятием «Предприятие 1» Озерского городского округа (МУП «Предприятие 1»).

МУП «Предприятие 1» осуществляет деятельность в области ..., а также деятельность, связанную, со сдачей недвижимого имущества в аренду, с использованием труда работников по трудовым договорам.

Единственным учредителем МУП «Предприятие 1» является администрация Озерского городского округа.

Согласно ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии с п. 3.1 положения об оплате труда работников МУП «Предприятие 1», утвержденного приказом директора МУП «Предприятие 1» №456 от 30.12.2011, заработная плата выплачивается работникам в следующие

сроки: за первую половину месяца – 25 числа соответствующего месяца и за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

Кроме того, в соответствии со ст. РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Вместе с тем проверка показала, что при начислении и выплате заработной платы МУП «Предприятие 1» за декабрь 2017 года – апрель 2018 года работнику Сидорову А.С. компенсация за несвоевременную выплату не начислена и не выплачена, сведения о составных частях заработной платы до работников в письменном виде не доведены.

Таким образом, считая недопустимым нарушения закона, руководствуясь ст. 24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

Безотлагательно рассмотреть настоящее представление с участием представителя прокуратуры ЗАТО г. Озерск.

Принять конкретные и действенные меры, направленные на устранение и недопущение впредь выявленных нарушений закона, причин и условий, им способствующих.

Обеспечить незамедлительное начисление и выплаты денежных компенсаций всем без исключения работникам в соответствии со ст. 236 ТК РФ за период задержки заработной платы.

Обеспечить незамедлительное информирование в письменной форме работников о составных частях заработной платы, причитающейся им за декабрь 2017 года, январь 2018 года, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Провести служебную проверку в отношении лиц, допустивших указанные нарушения и решить вопрос о привлечении их к дисциплинарной ответственности

О дате, времени и месте рассмотрения представления уведомить прокуратуру ЗАТО г. Озерск заблаговременно.

Настоящее представление подлежит безотлагательному рассмотрению. Не позднее, чем в месячный срок по представлению должны быть приняты конкретные меры и о результатах сообщено в прокуратуру в письменной форме с

приложением копий соответствующих приказов о наказании и иных документов, подтверждающих устранение нарушений закона.

Заместитель прокурора
старший советник юстиции

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Предостережение о недопустимости нарушений трудового законодательства в отношении ЗАО «Предприятие 7»

Генеральному директору
ЗАО «Предприятие 7»

Борисову Б.Б.

ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЕ

о недопустимости нарушений
трудового законодательства

Прокуратурой ЗАТО г. Озерск проведена сверка предприятий и организаций г. Озерска в части соблюдения трудового законодательства по своевременной оплате труда работников.

Установлено, что ЗАО «Предприятие 7» имеет задолженность по оплате труда перед следующими работниками: Богомоловым О.Ю., Корниловым А.К., Гладышевым А.В., Истоминым В.М., Улановым Н.А. на общую сумму 346 872,55 руб.

Согласно ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Согласно ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

В силу ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

На основании изложенного, руководствуясь п.2 ст.22 и ст.25–1 Закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ОБЪЯВЛЯЮ ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЕ:

Директору ЗАО «Предприятию 7» Борисову Борису Борисовичу, разъяснив персональную ответственность за нарушение закона.

Разъясняю, что ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Также ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ предусмотрена уголовная ответственность за частичную невыплату свыше трех месяцев или полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы и иных установленных законом выплат, совершенную из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации.

В случае неисполнения требований, изложенных в настоящем предостережении, должностное лицо, в адрес которого оно внесено, может быть привлечено к ответственности в установленном законом порядке, в том числе и к административной ответственности, предусмотренной ст.17.7 КоАП РФ.

Настоящее предостережение может быть обжаловано вышестоящему прокурору или в судебном порядке.

Прокурор
советник юстиции

Предостережение мне объявлено, его сущность и право на обжалование вышестоящему прокурору или в судебном порядке разъяснены

«___» _____ 2018 года _____ (_____)

(подпись лица, которому объявлено предостережение)

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Постановление о возбуждении дела об административном правонарушении в отношении ООО «Предприятие 9»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

о возбуждении дела об административном правонарушении

г. Озёрск

« » апреля 2018 года

Прокурор ЗАТО г. Озёрск Челябинской области советник юстиции Вахрушев А.В., рассмотрев материалы проверки в отношении Общества с ограниченной ответственностью «Предприятие 9» (ООО «Предприятие 9»), ИНН/КПП 7422000000/741000000,

УСТАНОВИЛ:

Прокуратурой ЗАТО г. Озёрск проводится проверка по факту невыплаты заработной платы работнику ООО «Предприятие 9» Корниловой М.С

В качестве основного вида деятельности ООО «Предприятие 9» заявлена торговля оптовая компьютерами, периферийными устройствами к компьютерам и программным обеспечением. Фактически, ООО «Предприятие 9» никакой деятельности не осуществляет.

Единственным учредителем общества является Степанова Р.М., адрес местонахождения ООО «Предприятие 9»: Челябинская область, г. Озёрск, проспект Ленина, 38–187.

Согласно ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В силу ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии с ч.1 ст. 140 ТК РФ, при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Вместе с тем проверка показала, что ООО «Предприятие 9» имеет задолженность по заработной плате перед работником Корниловой М.С на сумму 189 788,38 руб.

Своими действиями (бездействием) ООО «Предприятие 9» совершило административное правонарушение, предусмотренное ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – невыплата или

неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Место совершения правонарушения – г. Озерск Челябинской области, проспект Ленина, 38-187.

Время совершения правонарушения – 23.04.2018.

Вина ООО «Предприятие 9» в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ подтверждается материалами проверки.

На основании изложенного, руководствуясь ч. 6 ст. 5.27, 23.12, 25.11, 28.4 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 25 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации»,

ПОСТАНОВИЛ:

Возбудить в отношении Общества с ограниченной ответственностью «Предприятие 9», ИНН/КПП 7422000000/741300000, расположенного по адресу: г. Озерск Челябинской области, проспект Ленина, 38–187, дело об административном правонарушении, предусмотренном ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Постановление направить для рассмотрения Главному государственному инспектору труда по Челябинской области Вшивкову М.А.

Прокурор

советник юстиции

Мне разъяснено, что в соответствии со ст. ст. 25.1., 25.4, 25.5. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях лицо, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, вправе знакомиться со всеми материалами дела, давать объяснения, представлять доказательства, заявлять ходатайства и отводы, пользоваться юридической помощью защитника, а также иными процессуальными правами в соответствии с настоящим кодексом.

Разъяснено, что в соответствии со ст. 28.2. КоАП РФ физическое лицо или законный представитель юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, вправе ознакомиться с протоколом об административном правонарушении (постановлением о возбуждении дела об административном правонарушении), представить объяснения и замечания по содержанию протокола (постановления), которые прилагаются к протоколу (постановлению).

Ст. 51 Конституции РФ о праве не свидетельствовать против себя, супруга и своих близких родственников мне разъяснена

_____ (подпись)

Объяснения лица (представителя лица), в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении:

подпись _____ Степанова Р.М.

Настоящее постановление мне объявлено:

подпись _____ Степанова Р.М. «__» апреля 2018 года

Копию постановления получил:

подпись _____ Степанова Р.М.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Предостережение о недопустимости нарушений трудового законодательства в отношении ООО «Предприятие 9»

Учредителю
ООО «Предприятие 9»

Степановой Р.М.

ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЕ

о недопустимости нарушений
трудового законодательства

Прокуратурой ЗАТО г. Озерск проведен мониторинг предприятий и организаций г. Озерска в части соблюдения трудового законодательства по своевременной оплате труда работников.

Установлено, что ООО «Предприятие 9» имеет задолженность по оплате труда перед Корниловой М.С. в сумме 189788,38 руб.

Согласно ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Согласно ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

В силу ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

На основании изложенного, руководствуясь п.2 ст.22 и ст.25–1 Закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ОБЪЯВЛЯЮ ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЕ:

Учредителю ООО «Предприятие 9» Степановой Раисе Михайловне, разъяснив персональную ответственность за нарушение закона.

Разъясняю, что ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Также ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ предусмотрена уголовная ответственность за частичную невыплату свыше трех месяцев или полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы и иных установленных законом выплат, совершенную из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации.

В случае неисполнения требований, изложенных в настоящем предостережении, должностное лицо, в адрес которого оно внесено, может быть привлечено к ответственности в установленном законом порядке, в том числе и к административной ответственности, предусмотренной ст.17.7 КоАП РФ.

Настоящее предостережение может быть обжаловано вышестоящему прокурору или в судебном порядке.

Прокурор
советник юстиции

Предостережение мне объявлено, его сущность и право на обжалование вышестоящему прокурору или в судебном порядке разъяснены

«___» _____ 2018 года _____ (_____)
(подпись лица, которому объявлено предостережение)

Окончание таблицы Е.1

1	2	3	4	5	меры прокурорского реагирования											17	18	19	
					Ошибка!		8	9	10	11	привлечено к административной ответственности лиц								16
					6	7					12	13	14	15					
Наименование предприятий, имеющих долг по заработной плате	Сумма задолженности по заработной плате (тыс. руб.)	Количество лиц, перед которыми предприятие имеет задолженность	Количество выявленных нарушений закона	Сумма погашенной по результатам прокурорского вмешательства задолженности по заработной плате (в тыс. руб.)	внесено	рассмотрено	привлечено к дисциплинарной ответственности лиц	принесено протестов	объявлено предостережений	направлено исков в суд	ч.1 ст.5.27 КоАП РФ	ч.2 ст.5.27 КоАП РФ	ч.6 ст.5.27 КоАП РФ	ч.7 ст.5.27 КоАП РФ	по иным статьям КоАП РФ	направлено материалов для решения вопроса об уголовном преследовании в порядке ч.2 ст.37 УПК РФ	возбуждено уголовных дел по материалам, указанным в графе 17	количество выступлений в СМИ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
ООО «Предприятие 5»	1939	10																	
ООО «Предприятие 6»	5735	136																	
ЗАО «Предприятие 7»	281	5	3						1				2						
ООО «Предприятие 8»	79	3	1						1										
ООО «Предприятие 9»	189	1	1						1										
МУП «Предприятие 1»	0	0	6	200	2	1							1		1			1	
ВСЕГО: 10	36815	486	19	200	8	7	1		3	4			6		1			1	

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Сведения о результатах работы прокуратуры ЗАТО г. Озерск по надзору за исполнением законов при массовом высвобождении работников 01.01.2018 г.

Таблица Ж.2 – Сведения о результатах работы прокуратуры ЗАТО г. Озёрск по надзору за исполнением законов при массовом высвобождении работников по состоянию на 11.05.2018 г. (нарастающим итогом, начиная с 01.01.2018)

Наименование предприятий, принявших решение о массовом высвобождении работников	Количество выявленных нарушений закона	меры прокурорского реагирования										количество выступлений в СМИ	
		представления		привлечено к дисциплинарной ответственности лиц	принесено протестов	объявлено предостережений	направлено исков в суд	привлечено к административной ответственности лиц			направлено материалов для решения вопроса об уголовном преследовании в порядке ч.2 ст..37 УПК РФ		возбуждено уголовных дел по материалам , указанным в графе 12
		Внесено	рассмотрено					ч.1 ст.5.27 КоАП РФ	ч.2 ст.5.27 КоАП РФ	по иным статьям КоАП РФ			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Предприятие 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ВСЕГО:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-