**Ответственность за нарушение трудового законодательства**

За нарушения в сфере трудового законодательства для работодателей и должностных лиц организации установлена административная ответственность.

Нарушение трудового законодательства заключается в действиях или бездействии должностных лиц организации, нарушающих нормы Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=1F1C034279431B3B3875CC70D6C317B6C14D2AD70D1754AF2F8F98C24561977A9D930F9CC09021B94F23CEF975Y2iAK) РФ, других нормативных актов, что повлекло нарушение прав работников. Работодатель признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет выявлено, что у него имелась возможность соблюсти правила и нормы, но он не принял все зависящие от него меры по их соблюдению.

Нарушения, как правило, выявляются при проверках контролирующими органами или по жалобам работников. При этом к ответственности может быть привлечена сама организация (индивидуальный предприниматель), ее руководитель (другие должностные лица) или все сразу.

К наиболее частым нарушениям трудового законодательства можно отнести:

-уклонение от оформления трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения (ст. 64 ТК РФ).

- отсутствие приказа о приеме на работу или о расторжении трудового договора ([ч. 1 ст. 68](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC019D89CD7B00A6B1835E315C52A2F87DF4B4A084D6BBB435068765AE736B759473E99AD77D3EA53Z7ICL) и [ч. 1 ст. 84.1](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC019D89CD7B00A6B1835E315C52A2F87DF4B4A0C4E6BB41E09277706A165A45B423E9BAE6BZDI0L) ТК РФ);

- нарушение правил ведения и хранения трудовых книжек ([ст. 66](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC019D89CD7B00A6B1835E315C52A2F87DF4B4A084D6BBB425E68765AE736B759473E99AD77D3EA53Z7ICL) ТК РФ и [Правила](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC218DF9DDBB60A6B1835E315C52A2F87DF4B4A084D6BBF495F68765AE736B759473E99AD77D3EA53Z7ICL) ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225);

- невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, иных выплат в рамках трудовых отношений, либо установление заработной платы менее МРОТ [(ч. 6 ст. 136 ТК РФ)](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC019D89CD7B00A6B1835E315C52A2F87DF4B4A0B4F6EBE410C32665EAE61BC45412387AC69D3ZEIBL);

- отсутствие табеля учета рабочего времени ([ч. 4 ст. 91](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC019D89CD7B00A6B1835E315C52A2F87DF4B4A084D6BB94D5068765AE736B759473E99AD77D3EA53Z7ICL) ТК РФ) и [графика отпусков](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC71BD998D7BF5761106CEF17C2257090D80246094D69BD4B5337734FF66EB85D5F209AB06BD1E8Z5I0L) ([ч. 2 ст. 123](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC019D89CD7B00A6B1835E315C52A2F87DF4B4A084D6BB74E5A68765AE736B759473E99AD77D3EA53Z7ICL) ТК РФ);

- непредоставление отпуска более двух лет подряд (ст.114 ТК РФ), неознакомление работников с [приказом](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC71BD998D7BF5761106CEF17C2257090D80246094D69BF4B5337734FF66EB85D5F209AB06BD1E8Z5I0L) о предоставлении отпуска ([ч. 3 ст. 123](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC019D89CD7B00A6B1835E315C52A2F87DF4B4A0F4F6EB41E09277706A165A45B423E9BAE6BZDI0L) ТК РФ);

- отсутствие письменных согласий на привлечение к работе в выходные дни ([ст. 113](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC019D89CD7B00A6B1835E315C52A2F87DF4B4A0C446CB41E09277706A165A45B423E9BAE6BZDI0L), [153](consultantplus://offline/ref=22A7BE3542985BA8F46EAE7FF8F97B6DC019D89CD7B00A6B1835E315C52A2F87DF4B4A0E4C6EB41E09277706A165A45B423E9BAE6BZDI0L) ТК РФ);

- не выдача работодателем работникам расчетных листков ( [ст. 136](consultantplus://offline/ref=86B2950090D1568DD3139C46855184BB6C46C089FF37713C32002131FD681BEE5EBE07304C92B8FBE326FA7578320E2A4951BBFF31EFC750X253H) ТК РФ).

- отсутствие порядка индексации заработной платы (абз. 4 ст. 130, ст. 134 ТК РФ), и др.

В [КоАП](consultantplus://offline/ref=86B2950090D1568DD3139C46855184BB6C46C086FA35713C32002131FD681BEE5EBE07304C92B0FEE626FA7578320E2A4951BBFF31EFC750X253H) РФ выделены две основные статьи, устанавливающие ответственность за нарушение трудового законодательства. В [ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=86B2950090D1568DD3139C46855184BB6C46C086FA35713C32002131FD681BEE5EBE07364896B2F2B67CEA71316500364A4CA5FE2FEFXC56H) КоАП РФ прописаны штрафы за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, а в [ст. 5.27.1](consultantplus://offline/ref=86B2950090D1568DD3139C46855184BB6C46C086FA35713C32002131FD681BEE5EBE07344A97B7F2B67CEA71316500364A4CA5FE2FEFXC56H) КоАП РФ - штрафы за нарушение государственных нормативных требований охраны труда.

КоАП РФ предусматривается отдельный штраф за непроведение специальной оценки условий труда ([ч. 2 ст. 5.27.1](consultantplus://offline/ref=86B2950090D1568DD3139C46855184BB6C46C086FA35713C32002131FD681BEE5EBE07344A97B8F2B67CEA71316500364A4CA5FE2FEFXC56H) КоАП РФ). Условия труда на рабочем месте являются обязательными условиями трудового договора ([ч. 2 ст. 57](consultantplus://offline/ref=86B2950090D1568DD3139C46855184BB6C46C089FF37713C32002131FD681BEE5EBE07324897BAADB369FB293E641D284951B9FC2DXE5CH) ТК РФ). Если работодатель не установил в трудовом договоре условия труда на рабочем месте, то он может быть привлечен к административной ответственности по [ч. 4 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=86B2950090D1568DD3139C46855184BB6C46C086FA35713C32002131FD681BEE5EBE07364897B1F2B67CEA71316500364A4CA5FE2FEFXC56H) КоАП РФ как за ненадлежащее оформление трудового договора. Также предусмотрена ответственность за невыдачу средств индивидуальной защиты работнику (ст. 212, 221 ТК РФ), за допуск работника к работе без инструктажа по охране труда.

В [Постановлении](consultantplus://offline/ref=86B2950090D1568DD3139155905184BB6B41CD89FB30713C32002131FD681BEE4CBE5F3C4E91AFF9E133AC243EX656H) Верховного Суда РФ от 15.08.2014 N 60-АД14-16 устанавливается, что каждый из выявленных фактов нарушения законодательства о труде образует самостоятельный состав административного правонарушения, предусмотренный [ч. 1 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=86B2950090D1568DD3139C46855184BB6C46C086FA35713C32002131FD681BEE5EBE07364896B5F2B67CEA71316500364A4CA5FE2FEFXC56H) КоАП РФ. Таким образом, нарушения разных статей [ТК](consultantplus://offline/ref=86B2950090D1568DD3139C46855184BB6C46C089FF37713C32002131FD681BEE4CBE5F3C4E91AFF9E133AC243EX656H) РФ образуют несколько самостоятельных составов правонарушений.

В случае получения информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, органы местного самоуправления направляют информацию о выявленных нарушениях в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, органы прокуратуры Российской Федерации.

В настоящее время законодатели все больше уделяют внимания борьбе с нарушениями трудового законодательства: вводят новые основания правонарушений и преступлений, ужесточают виды наказаний. Поэтому задумайтесь, все ли в порядке у вас в организации, и лишний раз проверьте, как выполняют свои обязанности ответственные работники. Соблюдение требований трудового законодательства и правильное ведение кадрового учета помогут избежать рисков, которые были подробно описаны в данной статье.