**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 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 и ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ);

- нарушение правил ведения и хранения трудовых книжек (ст. 66 ТК РФ и Правила 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);

- отсутствие табеля учета рабочего времени (ч. 4 ст. 91 ТК РФ) и графика отпусков (ч. 2 ст. 123 ТК РФ);

- непредоставление отпуска более двух лет подряд (ст.114 ТК РФ), неознакомление работников с приказом о предоставлении отпуска (ч. 3 ст. 123 ТК РФ);

- отсутствие письменных согласий на привлечение к работе в выходные дни (ст. 113, 153 ТК РФ);

- не выдача работодателем работникам расчетных листков ( ст. 136 ТК РФ).

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

В КоАП РФ выделены две основные статьи, устанавливающие ответственность за нарушение трудового законодательства. В ст. 5.27 КоАП РФ прописаны штрафы за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, а в ст. 5.27.1 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 КоАП РФ). Условия труда на рабочем месте являются обязательными условиями трудового договора (ч. 2 ст. 57 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 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 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 КоАП РФ. Таким образом, нарушения разных статей ТК 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.