**Ответственность за нарушение трудового законодательства .**

 Соблюдение законодательства о труде в нашей стране строго контролируется государством. Это означает, что за нарушение трудового законодательства в отношении виновников предусмотрено применение ответственности. В том числе она может носить дисциплинарный, административный или уголовный характер.

**Ответственность работодателя за**

**нарушение трудового законодательства**

 Трудовое законодательство Российской Федерации устанавливает взаимную ответственность работника и работодателя за соблюдение возложенных на них обязанностей и предоставленных прав. Характер и мера такой ответственности в значительной степени дифференцируется в зависимости от того, кто выступает объектом применения санкций. Также имеет значение тип допущенных нарушений и их возможных и реальных последствий.

 Так, в частности, работодатель, допустивший те или иные нарушения в отношении трудовых прав своих сотрудников, в большинстве случаев привлекается к одному из следующих видов ответственности:

 **- административная ответственность** за нарушение трудового законодательства, которая  устанавливается положениями Кодекса об административных правонарушениях (КоАП РФ);

- **уголовная ответственность** за нарушение трудового законодательства, объем которой определяется положениями Уголовного кодекса (УК РФ).

 **Обратите внимание! В ряде случаев административная ответственность работодателя за нарушение требований трудового законодательства может устанавливаться нормативно-правовыми актами, принятыми в конкретных субъектах РФ.**

**Административная ответственность**

**за нарушение трудового законодательства**

 В действующем КоАП выделяются несколько основных видов нарушений, зафиксированных отдельными статьями данного нормативно-правового акта. Речь идет о следующих категориях нарушений:

- **несоблюдение положений трудового законодательства** в объеме и пределах, установленных ст. 5.27 КоАП РФ;

- **несоблюдение действующих требований охраны труда** в объеме и пределах, установленных ст. 5.27.1 КоАП РФ;

- **пренебрежение требованиями органами государственного контроля** в области соблюдения трудового законодательства в объеме и пределах, установленных ч.23 ст. 19.5 КоАП РФ

 В большинстве случаев в качестве санкций за правонарушения административного характера, допущенные работодателем, выступают денежные штрафы. Однако за наиболее серьезные проступки, включая те, которые имели или могли иметь значимые опасные последствия, могут применяться и более жесткие виды санкций, включая приостановление деятельности для юридических лиц или дисквалификацию для должностных лиц.

 **Обратите внимание! В настоящее время срок давности для нарушений в области актуального законодательства о труде составляет двенадцать месяцев.**

**Ответственность за нарушения**

**актуальных норм трудового права**

 Все прочие виды нарушений обобщены в единую категорию, к которой применяются установленные КоАП санкции. Так, ст. 5.27 КоАП РФ предполагает применение к виновникам следующих типов наказаний административного характера:

- допуск к выполнению трудовых обязанностей, осуществленный сотрудником, не имевшим на то полномочий. Данная статья применяется в случае, если работодатель не признает наличия трудовых отношений с работником, неправомерно допущенным к работе. За такое нарушение граждане наказываются штрафом в размере 3-5 тыс. руб., а должностные лица — штрафом в размере 10-20 тыс. руб.;

- **неправомерный отказ от заключения трудового договора с сотрудником**. Нарушение порядка его оформления, включая применение формы гражданско-правового договора вместо трудового. Указанное деяние наказывается штрафом в размере 10-20 тыс. руб. для должностных лиц, 5-10 тыс. руб. — для предпринимателей, действующих без образования юридического лица, 50-100 тыс. руб. — для юрлиц;

- **невыплата зарплаты**, нарушение сроков ее выплаты либо неправомерное установление ее размера ниже разрешенного минимального предела. Указанное деяние наказывается штрафом в размере 10-20 тыс. руб. для должностных лиц (20-30 тыс. руб. или дисквалификация сроком 1-3 года при повторном нарушении). 1-5 тыс. руб. — для предпринимателей, действующих без образования юридического лица (10-30 тыс. руб. при повторном нарушении). 30-50 тыс. руб. — для юрлиц (50-100 тыс. руб. при повторном нарушении);

- **прочие виды нарушений положений трудового законодательства** наказываются штрафом в следующих размерах: 1-5 тыс. руб. — для должностных лиц и предпринимателей, действующих без образования юридического лица, 30-50 тыс. руб. — для юрлиц.

 Повторное совершение правонарушения увеличивает ответственность. Так штраф возрастает за неправомерный допуск сотрудника к работе, сопряженный с отказом от признания трудовых отношений. Или за подмену трудового договора гражданско-правовой формой. За это правонарушение должностным лицам грозит дисквалификация. Организация может быть оштрафована на сумму от 100 тыс. до 200 тыс. рублей.

**Ответственность за несоблюдение требований охраны труда**.

 Другая значимая группа нарушений, для которых соответствующим кодексом выделены особые меры административного характера в отношении нарушителей, связана с несоблюдением актуальных требований закона в области охраны труда. В частности, ст. 5.27.1 КоАП РФ устанавливает следующие **категории подобных нарушений**:

- непроведение или нарушение правил осуществления специальной оценки условий труда. За такое нарушение должностные лица наказываются штрафом величиной 5-10 тыс. руб., предприниматели, действующие без формирования юрлица, — 5-10 тыс. руб.; юрлица — 60-80 тыс. руб.;

- допуск к трудовым обязанностям сотрудника без проведения обязательного медосмотра, а также без обучения охране труда. За такое нарушение должностные лица и предприниматели, действующие без формирования юрлица, наказываются штрафом величиной 15-25 тыс. руб., юрлица — штрафом в размере 110-130 тыс. руб.;

- непредоставление положенных средств индивидуальной защиты сотрудникам. Это нарушение влечет за собой наложение штрафа: на должностных лиц и предпринимателей, действующих без образования юрлица, — в размере 20-30 тыс. руб.; на юрлиц — 130-150 тыс. руб.;

- прочие виды нарушений, связанные с несоблюдением требований охраны труда, наказываются штрафами: для должностных лиц и предпринимателей, действующих без образования юрлица, — в размере 2-5 тыс. руб.; для юрлиц — 50-80 тыс. руб.

**Обратите внимание! Повторные нарушения этой категории вне зависимости от их специфики влекут за собой наложение повышенных штрафов. Для должностных лиц — 30-40 тыс. руб. или дисквалификация продолжительностью 1-3 года. Для предпринимателей, действующих без образования юрлица, — 30-40 тыс. руб. или приостановка работы сроком до 90 дней. Для юрлиц — 100-200 тыс. руб. или приостановка работы сроком до 90 дней.**

**Невыполнение требований органов контроля**

 В случае, если по результатам проведения плановой или внеплановой проверки органы государственной трудовой инспекции вынесли предписании об устранении обнаруженных нарушений, порядок их соблюдения будет контролироваться законодательством отдельно.

 Так, в частности, несоблюдение содержания соответствующего предписания или его неполное выполнение может стать причиной наложения денежного штрафа или применения других видов санкций, установленных п. 23 ст. 19.5 КоАП РФ. Для должностных лиц это может быть штраф размером 30-50 тыс. руб. или дисквалификация продолжительностью 1-3 года. Для юрлиц — штраф размером 100-200 тыс. руб.

 **Обратите внимание! Соблюдение требований государственных инспекторов носит обязательный характер. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства Ключевые положения в области уголовной ответственности за нарушения требований законодательства о труде зафиксированы в ст. 143 УК РФ. Положения данной статьи подлежат применению в том случае, если невыполнение установленных законом условий повлекло за собой наступление серьезных последствий.**

 **Обратите внимание!** Уголовная ответственность применяется в отношении конкретного должностного лица, в чьи функции официально входило соблюдение требований в области охраны труда. При этом характер применяемых санкций находится в прямой зависимости от степени тяжести таких последствий: при причинении тяжкого вреда здоровью сотрудника ответственный специалист может быть оштрафован на сумму, эквивалентную доходу виновника за период до полутора лет или до 400 тыс. руб. Штраф может быть заменен обязательными работами продолжительностью 180-240 часов. Или  исправительными работами сроком до 2 лет, принудительными работами или лишением свободы сроком до 1 года. В дополнение к этим мерам виновное лицо может быть лишено права занимать некоторые должностные позиции сроком до 1 года.

 Однако применение этой меры не является обязательным;   в случае, если происшествие привело к смерти пострадавшего, виновник может быть наказан принудительными работами или лишением свободы сроком до 4 лет. В дополнение к этим мерам виновное лицо может быть лишено права занимать некоторые должностные позиции сроком до 3 лет. Однако применение этой меры не является обязательным;   в случае, если происшествие привело к двух или более пострадавших, виновник может быть наказан принудительными работами или лишением свободы сроком до 5 лет. В дополнение к этим мерам также может в опциональном порядке применяться лишение права занимать некоторые должности сроком до 3 лет.

**Ответственность руководителя**

**за нарушение трудового законодательства**

 В ряде случаев весь объем ответственности за нарушения в деятельности организации возлагается на ее руководителя, который в этой ситуации выступает в качестве ее официального представителя. В общей ситуации к нему будут применены положения ст. 362 ТК РФ. Предполагается, что руководитель компании, напрямую виновный в допущенных ею  нарушениях трудового законодательства, должен нести ответственность в соответствии с положениями актуальной нормативно-правовой базы.

 В частности, это означает, что в особенно серьезных случаях к нему могут быть применены, в том числе, меры уголовной ответственности. Это касается в первую очередь невыплаты заработной платы или других положенных денежных выплат либо установление ее величины ниже разрешенного законом минимума.

 Так, уголовная ответственность за такое деяние наступает, если зарплата не выплачивалась сотруднику полностью на протяжении хотя бы двух месяцев или частично — три месяца.

**Ответственность за невыплату зарплаты**

 Зарплата считается частично невыплаченной в случае, если сотруднику было перечислено менее половины ее величины. В такой ситуации к руководителю, виновному в ее наступлении, применяются следующие **санкции уголовного характера**:

- при частичной невыплате зарплаты — штраф размером до 120 тыс. руб.или эквивалентный годовому доходу. Также возможно лишение права занятия определенных должностей или лишением свободы сроком до 1 года либо принудительными работами сроком до 2 лет;

- при полной невыплате зарплаты  — штраф размером 100-500 тыс. руб. или эквивалентный трехлетнему доходу. Он может быть заменен принудительными работами или лишением свободы сроком до 3 лет. В дополнение к этой мере может быть применено лишение права занятия определенных должностей сроком до 3 лет, однако его применение не является обязательным;   при наступлении серьезных последствий невыплаты зарплаты — штраф размером 200-500 тыс. руб. или эквивалентный доходу за период от 1 до 3 лет. Он может быть заменен лишением свободы сроком от 2 до 5 лет с опциональным лишением права занятия определенных должностей сроком до 5 лет. **Обратите внимание! Применение этих мер к руководителю осуществляется в случае, если зарплата не выплачивалась работнику вследствие наличия у руководителя корыстных интересов. Таким образом, ответственность работодателя за нарушение положений трудового законодательства может быть достаточно серьезной в случае, если такие действия с его стороны повлекли за собой важные негативные последствия. В этой ситуации к нему могут быть применены даже санкции**, **предусмотренные Уголовным кодексом РФ. Однако в большинстве случаев нарушения трудового законодательства влекут за собой применение мер административного характера.**