**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ВЛАДИМИРСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ»**

Кафедра управления и административно-правовых дисциплин

Дисциплина: Административное право

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

Тема: «Административная ответственность за нарушение трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Выполнил:

Курсант 2 курса группы

юридического факультета

по специальности правоохранительная деятельность, Аникин Н.М.

Дата защиты:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись научного руководителя)

Владимир, 2016

Содержание

Введение 3

1. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства. 6

2. Понятие и основание административной ответственности за нарушение трудового законодательства 12

3. Составы и виды административных правонарушений трудового законодательства Российской Федерации 18

Заключение 24

Библиографический список 27

Введение

 В главе 2 Конституции Российской Федерации (Далее РФ) прописаны основные права и свободы человека и гражданина, и одним из таких прав выступает право на свободный труд. Так же в статье 37 Конституции РФ приписан еще ряд положений, касающихся трудовых и непосредственно с ними связанных отношений: запрещение принудительного труда, условия труда должны отвечать требованиям безопасности и гигиены, право на трудовые споры как коллективные, так и индивидуальные, право на отдых и т.д.[[1]](#footnote-1). Устанавливая данные права государства устанавливает ответственность за их нарушение.

Но нарушение трудового законодательства в наше время является достаточно частым явлением. То работодатель не вовремя выплачивает заработную плату, то нарушаются санитарные нормы, а зачастую просто не соблюдаются правила охраны труда. Нарушения трудового законодательства происходит как со стороны работодателей, так и со стороны работников. И для борьбы с совершаемыми нарушениями, а также профилактике их предупреждения применяется различного рода юридическая ответственность. Выделяют несколько видов ответственности: уголовную, административную, дисциплинарную и гражданско-правовую.

 На сегодняшний день применение административной ответственности к работнику и работодателю за нарушение норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выступает одной из мер по борьбе с данными правонарушениями. Но все равно существуют пробелы в законодательстве, либо наказание за совершенные административные правонарушение недостаточно велико, так как совершение указанных деликтов с каждым годом увеличивается. Поэтому тема моей курсовой работы я считаю актуальной и значимой для современного правоведения.

 К изучению и рассмотрению темы административной ответственности за нарушение норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, подходили ученые разных стран и разных отраслей наук. Данной теме посвящены работы Абрамовой О.В., Алексеева С.С., Аникиенко С.А., Атаманчука Г.В., Бахраха Д.Н., Бачило И.Л., Бердычевского B.C., Бондарева А.К., Вельского К.С., Веремеенко И.И., Глушаченко С.Б., Гончарова И.В., Григорьева В.Н., Громов М.А., Гущина В.В., Дмитриева Ю.А., Ершовой Е.А., Каурова В.Г., Куншиной Л.В., Маркина А.А., Нестеровой Т.А., Снежко О.А., Старостина С.А., Тихомирова Ю.А., Хазанова С.Д., Черникова В.В., Юрьева С.С., Яценко И.С. и других авторов.

 Целью данной работы выступает комплексное изучение административной ответственности за нарушение норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

 Для достижения поставленной передо мной цели мною были выделены ряд определенных задач:

* дать понятие юридической ответственности и ответственности за нарушение норм трудового законодательства;
* выделить виды юридической ответственности, применяемой за нарушение трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* охарактеризовать административную ответственность как один из видов юридической ответственности, применяемой за нарушение трудового законодательства;
* определить состав административного правонарушения в сфере труда;
* выделить виды административных правонарушений трудового законодательства РФ

Объектом курсовой работы выступают урегулированные нормативными правовыми актами общественные отношения, складывающиеся по поводу применения мер ответственности за нарушение трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

 Предметом исследования выступает правовая природа института административной ответственности за нарушение законодательства в сфере труда и об охране труда, нормы законодательства, устанавливающие административную ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

 Для изучения данной темы, разрешения поставленных задач и достижения необходимого результата, мною были использованы различные методы научного познания: анализ и синтез, изучение административной ответственности с помощью диалектики и метафизики, изучение, переработка, обобщение необходимого научного и правового материала, сравнение и сопоставление наиболее известных фактов, что составило методологическую основу изучения темы курсовой работы.

Структура моей курсовой работы, обусловленная целью и задачами, представлена в виде введения, трех параграфов, заключения и библиографического списка.

1. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства.

 При несоблюдении или нарушение принятых государством норм права лицо, нарушение их подлежит ответственности. Данная ответственность носит название юридической и представляет собой назначаемое государством обязанность виновного (правонарушителя, преступника и т.д.) претерпевать предусмотренные законом санкции за несоблюдение установленных законодательством норм.

 Ответственность за нарушение трудового законодательства является одним из разновидности юридической ответственность, в соответствии с которой физические и юридические лица за нарушение ими трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут определенные наказания[[2]](#footnote-2).

 Для наступления ответственности лицом должно быть совершено противоправное поведение. Противоправным признается поведение, когда работодатель или уполномоченное лицо применяет нормы трудового права нарушая интересы работника. Примером таких нарушений может быть: сверхурочная работа без согласия работника, когда его согласие необходимо, перевод работника на другую работу, когда также необходимо наличие его согласия и т.д. Либо работник нарушает установленные трудовым законодательством норм, тем самым создает угрозу жизни других людей, порче имущества работодателя и т.д., например, несоблюдение правил охраны труда. Таким образом, любое виновное нарушение трудовых прав и обязанностей как со стороны работника, так и со стороны работодателя влекут за собой наступление определенного вида ответственности в зависимости от степени общественной опасности и наступлении последствий.

 В соответствии со статьей 419 Трудового кодекса РФ (Далее ТК РФ) лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, подвергаются дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности[[3]](#footnote-3). Лица привлекаются к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке предусмотренном ТК РФ, а к гражданско-правовой, административной и уголовной в порядке, предусмотренном Федеральными законами. Нами будет рассмотрен охарактеризован каждый вид ответственности.

 Дисциплинарная ответственность – является одной из видов юридической ответственности и представляет собой применение к лицам, совершившим противоправное, виновное деяние в виде неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей по соблюдению трудового законодательства (дисциплинарный проступок), мер взыскания, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права, либо уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми Правительством РФ в соответствии с федеральными законами.

Особенностью привлечения к дисциплинарной ответственности работников состоит в том, что применение данной меры воздействия возможно лишь к законно устроенным лицам, т.е. работником, работающим у работодателя на основании трудового договора. Порядок применения дисциплинарной ответственности определен в ТК РФ. Налагается данный вид ответственности работодателем или руководителем организации либо должностями лицами, в чьи полномочия входит наложение дисциплинарных взысканий в соответствии с уполномочивающим нормативным правовым актом (уставами организация, служебной инструкцией, приказом руководителя)[[4]](#footnote-4).

Применение данного вида ответственности к руководителю организации может происходить как по инициативе работодателя, так и по инициативе работников. В соответствии со статьей 195 ТК РФ работодатель обязан изучить и рассмотреть заявление профессионального союза работников о нарушении руководителем организации, его заместителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников в недельный срок. Если факт нарушения подтверждается, то к руководителю организации применяются меры дисциплинарной ответственности [[5]](#footnote-5).

 Следующим видом юридической ответственности является материальная ответственность. Данный вид ответственности представляет собой обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю, а также обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный работнику, либо его имуществу. Материальная ответственность работника перед работодателем в соответствии с главой 39 ТК РФ наступает за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю[[6]](#footnote-6). Материальная ответственность работодателя регулируется главой 38 ТК РФ и наступает за ущерб, причиненный имуществу работника, за незаконное лишение возможности трудится, за задержку трудового дохода[[7]](#footnote-7).

 Следует выделять два вида материальной ответственности: полную ответственность и ограниченную. При полной материальной ответственности виновный обязан возместить ее в полном объеме. При ограниченной материальной ответственности ущерб возмещается в соответствии с установленными законодательством пределами.

 Еще одним видом юридической ответственности выступает гражданско-правовая ответственность, которая представляет собой установленные нормами гражданского права юридические последствия неисполнения или ненадлежащего исполнения лицом предусмотренных гражданским правом обязанностей[[8]](#footnote-8). Данный вид ответственности наступает, когда за нарушение норм трудового права ответственность наступает по гражданскому законодательству. Примером этому может быть компенсация морального вреда, выплаченная работодателем работнику за незаконное увольнение. При данном основании размер этой компенсации определяется судом в соответствии со статьей 151 и статьей 1101 Гражданского кодекса РФ (Далее ГК РФ)[[9]](#footnote-9). Также главой 59 ГК РФ регулируется вопрос материальной ответственности за вред, причиненный здоровью работника. При причинении работнику увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный им заработок (доход), который он имел либо мог иметь, а также дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья (расходы на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, и т.д.) если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение[[10]](#footnote-10).

 Административная ответственность является следующим видом юридической ответственности, которая наступает за нарушение трудового законодательств и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Данный вид юридической ответственности представляет собой меру государственного принуждения, выразившейся в виде административного наказания, за совершение административного правонарушения в сфере труда. Административное правонарушение в сфере труда – это противоправное виновное действие или бездействие физического или юридического лица по нарушению норм трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Такими правонарушениями могут быть любые нарушения трудовых прав работников, предоставленных им в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, другими законами, а также предусмотренными коллективным договором, соглашением и трудовым договором. Например, необоснованный отказ в заключении трудового договора, отказ работникам в выдаче молока или лечебно-профилактического питания на работах с вредными условиями труд и т.д. Более подробно административная ответственность будет рассмотрена нами в следующем параграфе.

Последним видом ответственности в соответствии с ТК РФ является уголовная ответственность. Данный вид ответственности является самым строгим, и за совершения преступления в сфере труда предусмотрены самые суровые санкции. Уголовной ответственности подлежат как работодатель и руководитель организации, так и работники, на которых возложена обязанность по соблюдению правил безопасности. Например, по статьям 136 «Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина»; 143 «Нарушение правил охраны труда»; 145 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет» Уголовного кодекса РФ (Далее УК РФ) и т.д., ответственности подлежит руководитель или работодатель организации[[11]](#footnote-11). А в статьях 215 «Нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики»; 216 «Нарушение правил безопасности при ведении горных» УК РФ и т.д. ответственности могут быть подвергнуты как руководители организации и работники, в чьи полномочия входила обязанность по обеспечению соблюдения правил безопасности, так и непосредственно работники, кто нарушил данные правила[[12]](#footnote-12).

Таким образом, рассмотрев данный параграф можно сделать вывод, что ответственность является одним из методов борьбы с совершенными и совершаемыми правонарушениями. Юридическая ответственность в сфере труда представляет собой меру принуждения назначаемую физическому или юридическому лицу за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В соответствии с ТК РФ юридическая ответственность за нарушение норм трудового права включает в себя пять видов ответсвенности: материальную, дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную, расположенных в соответствии с тяжестью применяемого наказания. Все виды ответственности применяются как к работодателю, так и к работнику и назначаются за совершенные трудовые нарушения. В следующем параграфе нам предстоит подробнее изучить административную ответственность, применяемую за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Понятие и основание административной ответственности за нарушение трудового законодательства

На современном этапе развития в России экономики и общественных отношений, возникающих в сфере трудового права, главным и основным методом борьбы с трудовыми правонарушениями и предупреждением нарушений трудовых прав работников выступает административная ответственность.

Административная ответственность является одним из видов юридической ответственности которая заключается в применении к правонарушителям мер административного взыскания, предусмотренных КоАП РФ и законами субъектов РФ об административных правонарушениях, за совершение виновными лицами административного правонарушения[[13]](#footnote-13).

Административная ответственность наступает за разнообразные нарушения норм трудового законодательства, в том числе норм по охране труда. Осуществление контрольной и надзорной деятельности за соблюдением законодательства в сфере труда, в том числе иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, занимается государственный орган – Федеральная инспекция труда РФ и ее территориальные органы.

Органами Федеральной инспекции труда РФ в ходе осуществления надзорной и контрольной деятельности выявляются нарушения трудового законодательства практически по всем основным институтам трудового права, в том числе по заключению, изменению и расторжению трудового договора, по оплате труда и фактам задержки заработной платы, по фактам нарушения рабочего времени и времени отдыха, по фактам нарушения охраны труда и расследования несчастных случаев произошедших на производстве, а также реализации коллективных договоров и соглашений.

 По статистическим данным, представленным Федеральной инспекцией труда РФ, в 2015 году за нарушения трудового законодательства, включая законодательство об охране труда, к административной ответственности было привлечено более 92 тыс. руководителей, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, что составило на 11 тыс. больше налагаемых наказаний по сравнению с 2014 годом[[14]](#footnote-14).

 Административная ответственность, применяемая за нарушение трудового законодательства, является неотъемлемой частью правового института административная ответственность, поэтому административной ответственности за нарушение норм трудового права присущи общие признаки указанного института, такие как: административная ответственность не влечет судимости, назначается за административные проступки, применять ответственность может достаточно широкий круг уполномоченных лиц, а также она применяется к неподчиненным лицам[[15]](#footnote-15).

Помимо указанных признаков данный вид административной ответственности обладает специфическими чертами[[16]](#footnote-16).

Во-первых, основанием применения ответственности выступает правонарушение в сфере реализации человека права на труд.

Во-вторых, субъектами применения ответственности выступают руководители организации, работодатели, физические лица, юридические лица, индивидуальные предприниматели, с которыми работники состоят в трудовых правоотношениях на основе трудового договора.

В-третьих, рассматривать дела о данных нарушениях уполномочены мировые судьи, специализированные государственные органы по надзору и контролю за соблюдением трудовых прав граждан (Федеральная инспекция труда), а в отдельных отраслях промышленности и специальных объектах уполномоченными надзорными органами (Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору, органами государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Фе­дерации и т.д.).

 В-четвертых, так как в данные отношения вступают большинство населения страны, то возникает большая социальная значимость охраны трудовых общественных отношений.

Ну и самое важная освоенность, то что за административные правонарушения в сфере труда применяются только наказания в виде административного штрафа, дисквалификации и административного приостановления деятельности[[17]](#footnote-17). Наказание в виде административного штрафа представляет собой денежное взыскание, предусмотренное в статье, устанавливающей ответственность за конкретное правонарушение. Дисквалификация свою очередь это лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также управление юридическим лицом в иных случаях. Еще одним видом наказания применяемого за совершение правонарушения изучаемое сфере является административное приостановление деятельности. Его сущность представляет собой временное прекращение деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг. Применяется в случаях угрозы здоровью и жизни людей, наступлении рациональной аварии и иных тяжких последствий. Назначается данный вид наказания судьей на срок не более 90 суток, в случае, если более мягкое наказание не является результативным.

Проанализировав санкции статей за нарушение норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового право необходимо сказать, что размер наказания в виде административного штрафа в области защиты трудовых прав граждан, предусмотренные КоАП РФ, являются очень низкими и не соответствуют уровню общественной потребности в охране таких отношений. По моему мнению необходимо произвести законодательное изменение размера административного штрафа за правонарушения в сфере труда, увеличив их до более существенных размеров, что позволит покрывать расходы на обеспечение охраны труда, увеличивать бюджет государства.

Для привлечения лица к административной ответственности необходимо наличие ряда оснований, под которыми понимается ряд условий, при наличии которых, к лицу (правонарушителю) применяются меры административной ответственности. Следует выделять три вида оснований административной ответственности: нормативное основание, фактическое или как его еще называют юридическое основание и процессуальное основание[[18]](#footnote-18).

Нормативное основание административной ответственности характеризуется как система юридических норм, которые определяют основания и порядок реализации административной ответственности.

Фактическое основание – это совершение субъектом административного права (физическим или юридическим лицом) деяния, которое содержит признаки состава административного правонарушения.

А процессуально основание представляет собой вынесение в установленном порядке уполномоченным органом постановления (решения) о привлечении к административной ответственности.

Итак, для наступления реальной административной ответственности необходимо, чтобы все три основания присутствовали в совершенном правонарушении и именно в указанной выше последовательности. Во-первых, необходима норма, устанавливающая обязанность и санкцию за ее неисполнение. Во-вторых, совершение противоправного деяние, что составляет фактическое основание. И в-третьих, когда имеется и норма, и деяние, ее нарушающее, уполномоченный субъект в установленном законом порядке вправе определить меру наказания за совершенное правонарушение. При отсутствии хотя бы одного основания нельзя привлекать лицо к административной ответственности.

Для наступления административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права так же необходимо наличие трех оснований: нормативного, фактического (юридического) и процессуального. Нормативным основанием наступления ответственности выступают нормы содержащиеся в КоАП РФ, подзаконных правовых актах РФ, законодательстве субъектов РФ, правовых актах органов местного самоуправления[[19]](#footnote-19). Фактическим основание выступает совершение субъектом общественно вредного противоправного административного правонарушения, которое заключается в причинении или возможном причинении ущерба общественным отношениям, связанным с осуществлением гражданами своих трудовых прав. А процессуальное основание совпадает с процессуальным основанием института административной ответственности.

Таким образом, административная ответственность является одной из меры в борьбе с административными правонарушениями в сфере труда и пресечением совершения новых правонарушений.

Административное правонарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, представляет собой общественно вредное, противоправное деяние в виде действия или бездействия, посягающее на трудовые права граждан, за которое КоАП РФ установлена административная ответственность.

Административная ответственность в сфере труда представляет собой наложение на совершившего административное правонарушение субъекта наказания в виде административного штрафа или дисквалификации уполномоченными на то органами.

Данный вид административной ответственности обладает рядом специфических черт, отличавших его от института административной ответственности в целом: совершение правонарушения в сфере труда, наказание в виде штрафа и дисквалификации, а также административного приостановления деятельности определенного субъекта, совершившего правонарушение и т.д.

Для применения к виновному лицу административного наказания в виде штрафа, дисквалификации и административного приостановления деятельности определенного субъекта необходимо наличие трех оснований: нормативный, фактический, процессуальный. Нормативный выражается в содержание норм, предусматривающих ответственность за нарушение трудового законодательства; фактический – совершение административного правонарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; процессуальный – назначение уполномоченными органами наказания за совершение данного деяния.

В следующим параграфе нами будет изучен состав административного правонарушения в сфере трудового права и определены виды указанных правонарушений.

3. Составы и виды административных правонарушений трудового законодательства Российской Федерации

 Для того, чтобы лицо, совершившее административное наказание подлежало наказанию в его действиях должны присутствовать все признаки состава правонарушение.

Определение понятия «состав правонарушения» не имеет законодательного закрепления, поэтому данное определение было сформулировано учеными административно-правовой отросли, то есть оно является доктринальным.

Состав правонарушения – это совокупность объективных и субъективных признаков, закрепленных в административно-правовых нормах, которые характеризуют противоправность деяние и причисляют его к правонарушению[[20]](#footnote-20).

Если рассматривать контрено состав административного правонарушения трудового законодательства, то под ним следует понимать совокупность объективных и субъективных признаков, образующих и характеризующих, в соответствии с действующим законодательством, общественно вредное деяние в качестве определенного вида административного проступка, посягающего на трудовое законодательство[[21]](#footnote-21).

Признаки, образующие состав административного правонарушения, являются единственным основанием для привлечения лица к административной ответственности. Данные признаки объединяются в определенные группы и характеризуют конкретный элемент правонарушения. Элементом состава правонарушения является структурный компонент, который с помощью своих признаков характеризует административный проступок с одной из его сторон.

Принято выделять четыре элемента состава правонарушения, объединяющие в себе присущие им признаки: объект и объективная сторона правонарушения, субъект и субъективная сторона правонарушения.

 Деяния признается правонарушением (административным проступком), при условии, если все указанные выше признаки присутствуют в нем. Разберем поподробнее каждый элемент административного правонарушения в сфере нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

 Объектом любого правонарушения являются те общественные отношения, которые охраняются административным правом. В данном случае объектом правонарушения в сфере защиты трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выступают общественные отношения, реализующиеся в связи с осуществлением конституционного права граждан на свободный труд, а также реализацией норм, содержащихся в различных источниках трудового права.

Объективная сторона проступка представляет собой деяние, совершаемое в форме действия или бездействия лица, выражающееся в нарушении установленных административно-правовыми нормами правил. Объективная сторона административного правонарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, представляет собой общественно вредное, противоправное деяние в виде действия или бездействия, посягающее на трудовые права граждан, за которое КоАП РФ установлена административная ответственность. Наличие объективной стороны административного правонарушения законодатель во многих случаях ставит в зависимости от времени, места, способа, характера совершения деяния, моральное и этическое отношение лица к совершаемому деянию и наступивших его вредных последствий, совершения противоправного деяния в прошлом, его систематичности.

Субъектами административного правонарушения являются вменяемые, достигшие к моменту совершения деяния установленного законом возраста административной ответственности физические лица, а также юридические лица. Применение административной ответственности допускается к лицам, достигшим к моменту согрешения правонарушения 16 лет.

Субъективная сторона административного правонарушения представлена различными признаками, которые характеризуют психическое отношением лица к совершенному административному правонарушению в сфере трудового законодательства, т.е. вина. Вина, как и в уголовном праве, может быть представлена в двух формах: в форме умысла и в форме неосторожности.

В соответствии с частью 1 статье 2.2. КоАП РФ под умыслом понимается совершение лицом правонарушение, когда оно осознавало противоправный характер своего деяния, предвидело его вредные последствия, желало их наступление, либо сознательно допускало наступление этих последствий или относилось к ним безразлично[[22]](#footnote-22).

А неосторожностью признается совершение лицом, административного правонарушения, когда оно предвидело наступление вредных последствий совершенного деяния (действия, бездействия), но без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывало на их предотвращение либо не предвидело возможности наступления таких последствий, хотя должно было и могло их предвидеть[[23]](#footnote-23).

Рассмотрев состав административного правонарушения, необходимо сказать, что к административной ответственности можно привлечь правонарушителя только при наличии все четырёх обязательных познаков состава правонарушения.

Составы административных правонарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, могут быть классифицированы по разным основаниям. Принято выделять общие и специальные нормы; по субъективному составу выделяю составы, устанавливающие ответственность работодателя и составы, устанавливающие ответственность иных лиц; полиобъектые и монообъектыные составы и т.д. Рассмотрим поподробнее каждый из видов составов.

По субъекту ответственности принято выделять составы, устанавливающие ответственность работодателя, примером этому служат статьи 5.28 - 5.35, и часть 1 статьи 5.42 КоАП РФ[[24]](#footnote-24). А также выделяют составы, устанавливающие ответственность иных лиц, примером этому служат статьи 5.27, 5.40, 5.44 КоАП РФ[[25]](#footnote-25).

В свою очередь, в составах административных правонарушений, совершаемых работодателем, выделяются монообъектные и полиобъектные правонарушения. Монообъектные правонарушения — это те правонарушения, которые одновременно причиняют вред двум и более общественным отношения, а полиобъектные – причиняют вред одним правоотношениям. Монообъектными можно назвать правонарушения, предусмотренные в главе 5 КоАП РФ «Административные правонарушения, посягающие на права граждан», а именно: статьи 5.27 — 5.34, статья 5.40, статья 5.42, статья 5.44 КоАП РФ, непосредственным объектом которых выступают права граждан в сфере трудовых правоотношений. Данные правоотношения одновременно посягают на правоотношения граждан и трудовые правоотношения. Примером полиобъектных правонарушений является статья 5.35, статья 5.42 КоАП РФ.

Общие нормы регулируют все или несколько видов общественных отношений, имеющих характер родовых общественных отношений. Общей нормой выступает статья 5.27 КоАП РФ, предусматривающую ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда, так как нарушение трудового законодательства может заключаться и в задержке выплаты заработной платы (ст. 22, 136 ТК РФ), и в нарушении сроков расчета при увольнении (ст. 140 ТК РФ), и ненадлежащем оформлении трудовых отношений (ст. 67, 68 ТК РФ), и т.д.[[26]](#footnote-26).

Характерной чертой специальных норм выступает то, что область их применения значительно сужена по сравнению с общими нормами, они регулируют лишь определенный вид отношений данного рода либо имеют особое, специальное назначение. Специальными нормами в случае конкретных нарушений законодательства о труде являются статьи 5.28 - 5.34, статья 5.40, статья 5.42, статья 5.44 КоАП РФ[[27]](#footnote-27).

 Итак, рассмотрев состав административного правонарушения можно сделать вывод, что он состоит из четырех обязательных, для привлечения лица к административной ответственности элементов: объект, объектовая сторона, субъект и субъективная сторона правонарушения, которые были охарактеризованы нами в данном параграфе.

Система правонарушений по несоблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права представлена и классифицирована по разным основаниям. В зависимости от субъекта выделяют: правонарушения, совершаемые работодателем и правонарушения, совершаемые иными лицами, в зависимости от специфики применения – специальные и общие нормы, в зависимости от количества общественных отношений, на которые посягает правонарушение выделяют полиобъектные и монообъектные, каждые виды правонарушений имеют свою особенность. Но для привлечения виновного лица к административной ответственности и назначении ему конкретного вида наказания необходимо чтобы в его действиях присутствовали все признаки состава правонарушения по несоблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Заключение

 В заключении подведем итоги курсовой работы, обусловленной определенными задачами и целью, которая была посвящена изучению административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

 Для начала необходимо отметить, что данная тема является актуальной для изучения, так как в современном обществе большинство людей в той или иной степени находятся в трудовых правоотношениях и совершение нарушений в данной отросли права является нередким событием.

 При нарушении и несоблюдении установленных трудовым правом норм к лицам применяется различного рода юридическая ответственность, предусмотренная статьей 419 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей принято выделять материальную, дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность, расположенных в соответствии с тяжестью применяемого наказания. Все виды ответственности применяются как к работодателю, так и к работнику и назначаются за совершенные нарушения в сфере труда.

Материальная ответственность выражается в наложении на работника или работодателя обязанности по возмещению ущерба.

Дисциплинарная ответственность является еще одним видом юридической ответственности и выражается в наложении на виновно лица дисциплинарного наказания, предусмотренного трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (должностные инструкции, соглашения, коллективные договоры и т.д.).

Гражданско-правовая ответственность близка к материальной ответственности, разнится лишь в том, что данный вид ответственности регулируется гражданским законодательством и назначается, например, за моральный вред, упущенную выгоду и другие правоотношения, регулируемые нормами гражданского права.

Уголовная ответственность как вид юридической ответственности является самым строгим видом. Назначается данный вид за совершенные преступления в сфере труда и охраны труда. Самым большим отличием выступает то, что уголовная ответственность влечет за собой судимость, которая влечет за собой ряд последствий.

 Административная ответственность является одной из самых распространенных меры в борьбе с административными правонарушениями в сфере труда и пресечением совершения новых правонарушений. Наступает данный вид ответственности за совершение административного правонарушения.

 Административное правонарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, представляет собой общественно вредное, противоправное деяние в виде действия или бездействия, посягающее на трудовые права граждан, за которое КоАП РФ установлена административная ответственность.

 Административная ответственность обладает рядом специфических черт, отличавших ее от института административной ответственности в целом: основанием возникновения выступает совершение правонарушения в сфере труда, применяется за нарушение наказание в виде штрафа и дисквалификации, а также административного приостановления деятельности определенного субъекта, совершившего правонарушение и т.д.

 Для применения к виновному лицу административного наказания в виде штрафа, дисквалификации и административного приостановления деятельности определенного субъекта необходимо наличие трех оснований: нормативный, фактический, процессуальный. Нормативный выражается в содержание норм, предусматривающих ответственность за нарушение трудового законодательства; фактический – совершение административного правонарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; процессуальный – назначение уполномоченными органами наказания за совершение данного деяния.

 Но помимо данных оснований для привлечения виновного лица к административной ответственности необходимо чтобы в его действиях присутствовали все элементы состава правонарушения. Данными элементами выступает объект и его объективная сторона, субъект и субъективная сторона. Под объектом правонарушения понимаются общественные отношения, охраняемые КоАП РФ, в данном случае отношения по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права. Объективная сторона правонарушения представляет собой общественно опасное виновное деяние в виде действия или бездействия (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих норма трудового права), опасные последствия и причинно-следственная связь между ними. Субъектом правонарушения в сфере несоблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права могут выступать как работник, так и работодатель. А субъективная сторона представляет собой внутреннее психическое отношение виновного к совершенному правонарушению, выраженного в умысле или неосторожности. Только при наличии всех признаков состава правонарушения виновное лицо может быть привлечено к ответственности и ему может быть назначено административное наказание.

Библиографический список:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // ст. 72 // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398;
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 15.02.2016, с изм. от 17.02.2016) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1;
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, № 25, ст. 2954;
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2015) // Собрание законодательства РФ, 29.01.1996, № 5, ст. 410;
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 3301;
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3;

Учебная литература:

1. Анисимов, П. В. Административная ответственность в Российской Федерации: Учеб. пособие / ВА МВД России. – Волгоград, 2012. – 94 с.;
2. Бахрах, Д. Н. Административное право России: учебник / Д. Н. Бахрах. / - 5-е изд., перераб. и доп.. - М. : Эксмо, 2010. – 846 с.;
3. Бахраха, Д.Н. Административная ответственность (часть общая). Учебное пособие / Под ред. Д.Н. Бахраха. / Екатеринбург, 2004. – 746 с.;
4. Гетман, Б.М., Гетман, Я.Б. Административная ответственность в сфере трудовых отношений // Трудовое право: Учебное пособие. Ростов-н/Д, 2005. – с. 27;
5. Гетман, Я.Б. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Автореф. диссерт. на соискание ученой степени к.ю.н., Ростов-на-Дону,2007. 29 с. URE: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1294107>;
6. Гуев, А.Н. Комментарий к Кодексу об административных правонарушениях. - Специально для системы ГАРАНТ, 2010 г. URE: <http://base.garant.ru/5872064/>;
7. Звоненко, Д.П Административное право. // Д.П. Звоненко // – М.: Юстицинформ, 2007. – 416 с.;
8. Касин, В.Р. Административное правонарушение: понятие, состав, квалификация. // В.Р. Касин // - М., 2011. - 58 с.;
9. Кикоть, В.Я. Административное право России: Учебник для студентов. / В.Я. Кикоть, П.И. Кононов, И.Килясханов / 5-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. — 759 с.;
10. Котельникова, Е.А. Административное право: Учебное пособие. / Е.А. Котельникова / Ростов на Дону: Феникс, 2012, 297 с.;
11. Кузьмичева Г.А., Калинина Л.А. Административная ответственность: Учебное пособие. Нормативные акты. — М.: Юриспруденция, 2000, с. 24.
12. Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское // Корпоративный юрист. – 2005. – № 1. С. 32.;
13. Липатов, Э.Г. Постатейный комментарий к Кодексу РФ об административных правонарушениях. / Под ред. Э.Г. Липатова, С.Е. Чаннова – М.: Проспект, 2008. – С. 37;
14. Манохин, В.М. Российское административное право: Учебник. / В.М. Манохин, Ю.С. Адушкин / 4-е изд., испр. и доп. — Саратов: Изд-во ГОУ ВПО «Сарат. гос. академия права», 2013. — 463 с.;
15. Петров С.М. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства // "Кадровые решения" - 2006 - №4 – URE : <http://www.profiz.ru/kr/4_2006/stat2/>;
16. Попов, Л.Л. Административное право России: учебник. // Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В // - М.: "Проспект", 2010. – 752 с.;
17. Попова, Л.Л. Административное право: Учебник / Под. ред. Л.Л. Поповой. / – М.: Юрист, 2012 г., - 567 с.;
18. Стахов, А.И. Административная ответственность: учеб. пособие для студентов / А.И. Стахов, Н.В. Румянцев, С.Н. Бочаров и др. / - 7-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. - 231 с.;
19. URE:<http://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=151>;
1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // ст. 72 // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398 [↑](#footnote-ref-1)
2. Кикоть, В.Я. Административное право России: Учебник для студентов. / В.Я. Кикоть, П.И. Кононов, И. Килясханов / 5-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. — С. 124 [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; [↑](#footnote-ref-3)
4. Попова, Л.Л. Административное право: Учебник / Под. ред. Л.Л. Попова. – М.: Юрист, 2012 г., - С. 313. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; [↑](#footnote-ref-5)
6. Там же [↑](#footnote-ref-6)
7. Там же [↑](#footnote-ref-7)
8. Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское // Корпоративный юрист. – 2005. – № 1. С. 32. [↑](#footnote-ref-8)
9. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 3301 [↑](#footnote-ref-9)
10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2015) // Собрание законодательства РФ, 29.01.1996, № 5, ст. 410 [↑](#footnote-ref-10)
11. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, № 25, ст. 2954 [↑](#footnote-ref-11)
12. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, № 25, ст. 2954 [↑](#footnote-ref-12)
13. Бахраха, Д.Н. Административная ответственность (часть общая). Учебное пособие / Под ред. Д.Н. Бахраха. / Екатеринбург, 2004. – с. 62 [↑](#footnote-ref-13)
14. URE : http://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT\_ID=151 [↑](#footnote-ref-14)
15. Бахрах, Д. Н. Административное право России: учебник / Д. Н. Бахрах. / - 5-е изд., перераб. и доп.. - М. : Эксмо, 2010. – с. 379 [↑](#footnote-ref-15)
16. Котельникова, Е.А. Административное право: Учебное пособие. / Е.А. Котельникова / Ростов на Дону: Феникс, 2012, с. 279 [↑](#footnote-ref-16)
17. Гетман, Б.М., Гетман, Я.Б. Административная ответственность в сфере трудовых отношений // Трудовое право: Учебное пособие. Ростов-н/Д, 2005. – с. 27 [↑](#footnote-ref-17)
18. Петров С.М. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства // "Кадровые решения" - 2006 - №4 – URE : http://www.profiz.ru/kr/4\_2006/stat2/ [↑](#footnote-ref-18)
19. Гетман, Я.Б. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Автореф. диссерт. на соискание ученой степени к.ю.н., Ростов-на-Дону,2007. 29 с. URE : http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1294107 [↑](#footnote-ref-19)
20. Манохин, В.М. Российское административное право: Учебник. / В.М. Манохин, Ю.С. Адушкин / 4-е изд., испр. и доп. — Саратов: Изд-во ГОУ ВПО «Сарат. гос. академия права», 2013. — С. 137 [↑](#footnote-ref-20)
21. Гетман, Б.М., Гетман, Я.Б. Административная ответственность в сфере трудовых отношений // Трудовое право: Учебное пособие. Ростов-н/Д, 2005. – с. 27 [↑](#footnote-ref-21)
22. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 15.02.2016, с изм. от 17.02.2016) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1 [↑](#footnote-ref-22)
23. Там же [↑](#footnote-ref-23)
24. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 15.02.2016, с изм. от 17.02.2016) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1 [↑](#footnote-ref-24)
25. Там же [↑](#footnote-ref-25)
26. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3 [↑](#footnote-ref-26)
27. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 15.02.2016, с изм. от 17.02.2016) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1 [↑](#footnote-ref-27)