

Федеральная служба по труду и занятости

**Доклад с обзором анализа
правоприменительной практики контрольно-
надзорной деятельности в сфере труда и
расследования несчастных случаев, в том
числе в целях выявления и устранения
устаревших, дублирующих и избыточных
обязательных требований, устранения
избыточных контрольно-надзорных функций
*за 3 квартал 2017 г.***

Приложение
к приказу Федеральной
службы по труду и занятости

от «__» _____ 201__ г. № ____

**Обзор обобщения анализа правоприменительной практики
контрольно-надзорной деятельности в сфере труда и
расследования несчастных случаев, в том числе в целях
выявления и устранения устаревших, дублирующих и
избыточных обязательных требований, устранения
избыточных контрольно-надзорных функций
за 3 квартал 2017 г.**

Анализ проведенных контрольно-надзорных мероприятий

Нормы трудового права, соблюдение которых является непосредственным предметом рассматриваемого федерального государственного надзора, содержатся в многообразных правовых источниках, виды которых перечислены в статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

До настоящего времени в соответствии со статьей 423 ТК РФ на территории Российской Федерации продолжает действовать ряд нормативных правовых актов, утвержденных органами власти СССР, ввиду либо отсутствия нормативных правовых актов Российской Федерации, соответствующих новой общественно-экономической системе, либо из-за неполноты последних.

Несмотря на значительное количество и многообразие источников трудового права, правильное их применение во многом может быть обеспечено знанием основных положений трудового законодательства, содержащихся в ТК РФ и иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права.

В системе источников трудового права действует принцип не ухудшения положения работника: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, принятые по предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, не могут противоречить федеральному законодательству; локальные нормативные акты не могут

ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями; коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (статьи 6 – 9 ТК РФ).

Что касается содержательной части трудового законодательства, то проблемами, оказывающими негативное влияние на эффективность правоприменительной деятельности и существенно ограничивающими возможность должностных лиц, уполномоченных на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, оперативно находить и правильно применять необходимые нормы права, являются:

отсутствие должной систематизации трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

неопределенность правового регулирования, вызванная наличием в трудовом праве пробелов и коллизий, а также отсутствием подкрепления отдельных норм ТК РФ;

непринятие уполномоченными органами государственной власти нормативно-правовых актов в развитие бланкетных норм ТК РФ.

***Правоприменительная практика организации и проведения
государственного контроля (надзора) в сфере труда,
расследования несчастных случаев***

Государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации в 3 квартале 2017 года в порядке реализации представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено 40 747 (в сравнении с 36 103 проверками за 2 квартал 2017 года) проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Возросло количество проверок, проведенных во внеплановом порядке, за 3 квартал 2017 года составило - 37 255 проверки (в сравнении с 32 032 проверками за 2 квартал 2017 года).

Плановых проверок за 3 квартал 2017 года проведено 3 492, по сравнению с 4 071 проверкой проведенной во 2 квартале 2017 года.

Рост внеплановых проверок, при снижении количества обращений, обусловлен повышением активности граждан в защите своих трудовых прав. В этом росте также играет роль качественное изменение уровня информационной открытости деятельности федеральной инспекции труда, которой способствует появление и развитие электронных сервисов, введение

новых законодательных и нормативных правовых актов, касающихся трудовых отношений.

В связи с изменением действующего законодательства в части внесения изменений в Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» продолжается тенденция снижения доли плановых проверок.

Анализ поступивших 9,4 тыс. обращений граждан в ЦА Роструда по вопросам нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) позволяет установить наиболее актуальные вопросы, которые возникают при применении работодателями трудового законодательства:

задержка выплаты заработной платы – 4,1 тыс. обращений (3,7 тыс. за 2 квартал 2017 года);

правильность оплаты труда (в основном снижение заработной платы) – 989 обращений (1,2 тыс. за 2 квартал 2017 года);

незаконное увольнение работников – 903 обращений (955 за 2 квартал 2017 года);

охрана труда, специальная оценка условий труда - 340 обращений (370 за 2 квартал 2017 года);

расследование несчастных случаев – 134 обращений (177 за 2 квартал 2017 года);

жалобы на действия (бездействие) должностных лиц территориальных органов Роструда – 1,3 тыс. обращений (1,5 тыс. за 2 квартал 2017 года).

В ходе проведенных в 3 квартале 2017 года всех надзорных мероприятий, в том числе и расследования несчастных случаев на производстве, было выявлено свыше 124,4 тыс. нарушений (за 2 квартал 2017 года 121,7 тыс.) трудового законодательства.

Анализ выявленных нарушений требований трудового законодательства за 3 квартал 2017 года позволяет сделать вывод о том, что наиболее частые нарушения допускаются работодателями по вопросам:

✓ по вопросам охраны труда – 57 022 нарушения (за 2 квартал 2017 года 54 260);

✓ оплаты труда – 28373 нарушения (за 2 квартал 2017 года 25 628);

✓ по оформлению трудовых отношений – 12 912 нарушений (за 2 квартал 2017 года 14 315);

✓ по другим вопросам – 26 079 нарушения (за 2 квартал 2017 года 27 577).

Оплата труда

Исходя из анализа допускаемых в сфере оплаты труда нарушений, наиболее распространенными нарушениями являются:

- невыплата работникам заработной платы в полном размере (нарушение требований абзаца 5 части 1 статьи 21 ТК РФ);
- нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение требований статьи 136 ТК РФ);
- невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение требований статьи 140 ТК РФ);
- нарушение сроков оплаты отпуска (нарушение требований статьи 136 ТК РФ);
- отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и в местностях с особыми климатическими условиями (нарушение требований статей 146, 147, 148, 315, 316, 317 ТК РФ).

В 3 квартале 2017 г. по вопросам оплаты труда проведено 10 118 проверок, выявлено более 28 тыс. нарушений требований трудового законодательства в области оплаты труда.

Сумма выплаченной задолженности по заработной плате в 3 квартале 2017 г. составляет 5 млрд. рублей 226 757 работниками.

Легализация трудовых отношений

Результаты надзорной деятельности государственных инспекций труда за 3 квартал 2017 года также свидетельствуют о том, что наиболее частым нарушением трудового законодательства, допускаемыми работодателями, продолжает оставаться и ненадлежащее оформление трудовых отношений с работниками либо уклонение от их оформления совсем.

Так федеральной инспекцией труда была организована работа по организации и проведению внеплановых проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в хозяйствующих субъектах, в целях легализации трудовых отношений.

В ходе проведения проверок по требованию государственных инспекторов труда работодателями в 3 квартале 2017 года было оформлено 14 500 трудовых договоров, из которых ранее не оформленных в нарушение трудового законодательства – 2 501.

Трудовой договор

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства, регулирующими порядок оформления и расторжения трудовых договоров, являются нарушения требований:

- части 2 статьи 57 ТК РФ (отсутствие в трудовых договорах обязательных условий: оплаты труда, включая надбавки за непрерывный трудовой стаж и другие стимулирующие и компенсирующие надбавки, определения режима труда и отдыха, даты начала работы, идентификационного номера налогоплательщика, срока действия трудового договора и др.);
- части 4 статьи 57 ТК РФ (внесение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством);
- части 2 статьи 58 ТК РФ (заключение срочных трудовых договоров без достаточных правовых оснований);
- статьи 67 ТК РФ (отсутствие оформления трудовых договоров с работниками в письменном виде, отсутствие на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя, подписи работника);
- статьи 79 ТК РФ (расторжение трудового договора без предупреждения работника за три дня до окончания срока действия срочного трудового договора);
- статей 86, 87 ТК РФ (отсутствие регламентированного порядка хранения и использования персональных данных работников);
- части 4 статьи 84.1 ТК РФ (невыдача трудовых книжек работникам в день прекращения с ними трудового договора, не направление работникам уведомления о необходимости явиться для получения трудовой книжки либо получения согласия на отправление ее по почте);
- статьи 137 ТК РФ (включение в заключаемые с работниками трудовые договора условий, не соответствующих положениям трудового законодательства: условия о взыскании с работников штрафов в случае совершения ими прогулов, за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, за неисполнение приказов, распоряжений, указаний работодателя и непосредственного руководителя, за несоблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, за досрочное расторжение трудового договора по инициативе работника, за досрочное расторжение трудового договора при переходе на работу в другую организацию);
- статьи 180 ТК РФ (уведомление работников об увольнении в связи с сокращением численности или штата менее чем за два месяца до расторжения трудового договора).

Гражданско-правовые договора

В последние годы сложилась практика заключения с работниками договоров гражданско-правового характера (договоров подряда, оказания услуг и т.д.), а также использования заёмного труда. Работодатели, уклоняясь от предоставления работникам гарантий, установленных трудовым законодательством, необоснованно заключают договоры гражданско-правового характера. Вместе с тем в данных отношениях усматриваются признаки трудовых отношений: работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у работодателя; налицо подчиненное положение работника по отношению к работодателю; ежемесячная выплата заработной платы; характер поручаемой работы и т. д.

В связи с тем, что должностное лицо федеральной инспекции труда не вправе квалифицировать характер правовых отношений между сторонами, работник вынужден обращаться в суд. Основные вопросы данных обращений связаны, в основном, с восстановлением на работе по причине незаконного увольнения по инициативе работодателя, а также с целью установления факта трудовых отношений и с целью обязать работодателя оформить трудовые отношения в соответствии с действующим законодательством.

Охрана труда и несчастные случаи

Для повышения эффективности мониторинга уровня производственного травматизма утвержден приказ Роструда от 05.12.2016 № 494 «Об утверждении Порядка проведения анализа состояния и причин производственного травматизма и предложений по его профилактике в Российской Федерации», в соответствии с которым проводится полугодовой анализ производственного травматизма в Российской Федерации.

Анализ распределения количества несчастных случаев 9 месяцев 2017 года с тяжелыми последствиями показывает, что наибольшее количество происходит по следующим видам (типам):

Несчастные случаи со смертельным исходом:

- ✓ воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.д. – **191 случай** (26%);
- ✓ падение пострадавшего с высоты – **171 случаев** (23%);
- ✓ падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и прочие – **104 случая** (14%);
- ✓ транспортные происшествия – **89 случаев** (12%), из них **86 случаев** на наземном транспорте.

Групповые несчастные случаи:

✓ транспортные происшествия – **81 случай** (39%), из них **74 случая** на наземном транспорте;

✓ падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и прочие – **27 случаев** (13%);

✓ воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.д. – **19 случаев** (9%).

✓ воздействие вредных веществ – **18 случаев** (8%).

Тяжелые несчастные случаи:

✓ падение пострадавшего с высоты – **966 случаев** (37%);

✓ воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.д. – **695 случаев** (27%);

✓ падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и прочие – **316 случая** (12%), в т.ч. удары случайными падающими предметами – **190 случаев**;

✓ падение на ровной поверхности одного уровня – **304 случая** (11%);

✓ транспортные происшествия – **184 случаев** (7%), из них **104 случая** на наземном транспорте.

Причины производственного травматизма

Наибольшее количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями за 9 месяцев 2017 года происходит по следующим причинам.

В несчастных случаях со смертельным исходом:

✓ неудовлетворительная организация производства работ – **244 случая** (33%);

✓ нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда – **86 случаев** (11%), из них **17 случаев** при нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;

✓ нарушение правил дорожного движения – **70 случаев** (9,6%);

✓ нарушение технологического процесса – **54 случая** (7%).

В групповых несчастных случаях:

✓ нарушение правил дорожного движения – **66 случаев** (31%),

✓ неудовлетворительная организация производства работ – **53 случая** (25%);

✓ нарушение технологического процесса – **14 случаев** (7%).

В тяжелых несчастных случаях:

✓ неудовлетворительная организация производства работ – **883 случая** (34%);

- ✓ нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда – **196 случаев** (8%), из них **24 случаев** при нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;
- ✓ нарушение правил дорожного движения – **158 случаев** (6%);
- ✓ нарушение технологического процесса – **145 случаев** (5%).

Таким образом, типология видов (типов) несчастных случаев с тяжёлыми последствиями, происшедших за 9 месяцев 2017 года в организациях Российской Федерации, свидетельствует о том, что практический каждый третий несчастный случай (32 %) произошёл в результате падения пострадавшего с высоты; 25 % - в результате воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и механизмов; 13 % - в результате падения, обрушения, обвалов предметов, материалов; 10 % - в результате транспортных происшествий (из них 96 % произошли на наземном транспорте). Из общего количества несчастных случаев, происшедших в результате транспортных происшествий, 17 % произошли при следовании на работу (с работы) на транспортном средстве работодателя, 11 % во время служебных поездок на общественном транспорте.

В общей структуре причин несчастных случаев на производстве с тяжёлыми последствиями, происшедших в Российской Федерации, более 50 % несчастных случаев обусловлены типичными причинами организационного характера: неудовлетворительная организация производства работ; нарушение правил дорожного движения; нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда; нарушение технологического процесса; недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда. Так, только по причине неудовлетворительной организации производства работ в 2017 году произошёл каждый третий (33 %) несчастный случай.

Специальная оценка условий труда

В 3 квартале 2017 года должностными лицами государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации было вынесено 1 879 (всего с начала года 5 348) постановлений о назначении административного наказания за нарушение работодателями установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее непроведение.

При этом основными нарушениями остаются непроведение работодателями СОУТ, неведение результатов СОУТ до сведения работников и игнорирование либо неправильное применение результатов

СОУТ при решении вопросов предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Также в 3 квартале 2017 года было вынесено 50 (всего с начала года – 128) постановлений в отношении организаций, проводящих СОУТ, за нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда.

Меры административной ответственности

В 3 квартале 2017 года уполномоченными должностными лицами федеральной инспекции труда были наложены денежные штрафы на общую сумму 862,2 млн. рублей (1 млрд. рублей во 2 квартале 2017 года), в том числе за нарушение требований в части оплаты труда 187,5 млн. рублей (219,3 млн. рублей во 2 квартале 2017 года), за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний (часть 3 статьи 5.2.7.1 КоАП РФ) – 234,3 млн. рублей (254,2 млн. рублей во 2 квартале 2017 года).

По результатам рассмотрения протоколов об административных правонарушениях, оформленных должностными лицами федеральной инспекции труда, судами были приняты решения о привлечении к административной ответственности в виде дисквалификации 20 (34 виновных должностных лица во 2 квартале 2017 года) виновных должностных лиц, допустивших повторно аналогичные нарушения требований трудового законодательства.

В течение 3 квартала 2017 года уполномоченными должностными лицами федеральной инспекции труда было направлено в судебные органы в соответствии с частью 1 статьи 20.25 КоАП РФ 963 протокола (1 051 протокол за 2 квартал 2017 года) об административном правонарушении за неуплату штрафа в срок, по которым судами принято 557 решений (684 решения за 2 квартал 2017 года) о привлечении к ответственности должностных и юридических лиц.

Распределение поднадзорных субъектов по категориям риска (классам опасности), в отношении которых внедрен риск-ориентированный подход

Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2017 года № 197 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (далее – Постановление № 197) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, внесен в Перечень видов государственного контроля (надзора), которые осуществляются с применением риск-ориентированного подхода.

Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска приведены в приложении к Положению о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – Приложение).

Значение показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда складывается из показателя тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями обязательных требований и коэффициента устойчивости добросовестного поведения юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, связанного с исполнением обязательных требований.

Все работодатели отнесены Рострудом к категориям риска. При определении категории риска учитывался вид экономической деятельности, численность работников, травматизм за три предшествующих года и наличие задолженности по заработной плате за предыдущий год.

С учетом указанных показателей все работодатели распределены на 5 групп риска. Деятельность 6 507 работодателей отнесена к категории высокого риска, 3 564 к категории значительного риска, 22 578 к среднему риску, 2 019 245 к умеренному риску, к низкому риску отнесена деятельность 5 млн. 722 тыс. работодателей.

Периодичность проведения плановых проверок с 2018 года будет отличаться в зависимости от категории риска:

- для высокого риска один раз в 2 года;
- для значительного риска один раз в 3 года;
- для среднего риска не чаще чем один раз в 5 лет;
- для умеренного риска - не чаще чем один раз в 6 лет;
- низкий риск - проведение плановых проверок не осуществляется.

Информация о предприятиях высокого и значительного риска размещена на официальном сайте Роструда.

Анализ выдачи предписаний

В целях устранения нарушений трудового законодательства, выявленных уполномоченными должностными лицами федеральной инспекции труда в ходе проведенных в 3 квартале 2017 года проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также в ходе проводимых в установленном порядке расследований обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, работодателям было выдано 25 272 обязательных для исполнения предписания (за 2 квартал 2017 года 24 112). При этом в результате выданных предписаний были восстановлены права 625 467 работников.

Административные наказания, вынесенные должностными лицами госинспекций труда в виде предупреждений

За 3 квартал 2017 года государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации было выдано 10 724 (за 2 квартал 2017 года 10 339) предупреждений, в том числе:

- за нарушение других требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) – 4 286 (за 2 квартал 2017 года 3 979), из которых:

- на должностное лицо – 1 734 предупреждений (за 2 квартал 2017 года 1 656);

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – 304 предупреждения (за 2 квартал 2017 года 273);

- на юридическое лицо – 2 248 предупреждений (за 2 квартал 2017 года 2 050);

Из общего количества административных наказаний, вынесенных должностными лицами госинспекций труда, в виде предупреждений вынесено 1 875 субъектам малого предпринимательства (за 2 квартал 2017 года 1610).

- за нарушение требований охраны труда (ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ) – 2 223 (за 2 квартал 2017 года 2 103), из которых:

- на должностное лицо – 764 предупреждения (за 2 квартал 2017 года 754);

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – 218 предупреждений (за 2 квартал 2017 года 160);

на юридическое лицо – 1 241 предупреждений (за 2 квартал 2017 года 1 189);

- за нарушение порядка проведения (не проведения) СОУТ (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) – 948 (за 2 квартал 2017 года 1 202) из которых:

на должностное лицо – 378 предупреждения (за 2 квартал 2017 года 464);

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – 98 предупреждений (за 2 квартал 2017 года 196);

на юридическое лицо – 472 предупреждения (за 2 квартал 2017 года 542).

Государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации в связи с вступлением в силу 22 февраля 2017 года постановления Правительства Российской Федерации от 10.02.2017 № 166 «Об утверждении Правил составления и направления предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований, подачи юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем возражений на такое предостережение и их рассмотрения, уведомления об исполнении такого предостережения» за 3 квартал 2017 года направлено 530 предостережений (за 2 квартал 2017 года 211) о недопустимости нарушения обязательных требований, которые являются частью проведения мероприятий, направленных на профилактику нарушений обязательных требований.

Анализ нормативных актов и устранения устаревших, дублирующих и избыточных обязательных требований, избыточных контрольно-надзорных функций

В рамках работы по систематизации, сокращению количества и актуализации обязательных требований в апреле 2017 года при Минюсте России создана Экспертная рабочая группа по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности государственного надзора и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований в сфере охраны труда, в которую входят должностные лица Роструда.

Так же продолжает работу Рабочая группа по выявлению устаревших и (или) избыточных обязательных требований трудового законодательства, проверка которых осуществляется в ходе надзорных мероприятий, и пересмотру подзаконных нормативных правовых актов в целях исключения

устаревших и (или) избыточных обязательных требований трудового законодательства, созданная при Минтруде России, в которую также входят должностные лица Роструда.

В рамках деятельности указанных рабочих групп Минтрудом России подготовлен проект Федерального закона «О признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых указов Президиума Верховного Совета СССР по вопросам регулирования трудовых отношений», указанным проектом предлагается признание недействующими на территории Российской Федерации следующих документов:

1. Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 24 сентября 1929 г. "О реорганизации работы предприятий и учреждений, обслуживающих промышленные предприятия, переходящие на непрерывную производственную неделю, и занятых в них работников" (СЗ СССР, 1929, № 63, ст. 583).

2. Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 24 сентября 1929 г. "Об утверждении постановления о рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю" (СЗ СССР, 1929, № 63, ст. 585).

3. Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 6 марта 1930 г. "О воспреещении отработки в дни еженедельного отдыха прогулов по неуважительным причинам" (СЗ СССР, 1930, № 16, ст. 179).

4. Постановление Экономического совета при Совете Народных Комиссаров СССР от 23 сентября 1938 г. № 692 "О типовых трудовых договорах с колхозниками по набору рабочих" (СП СССР, 1938, № 52, ст. 298).

5. Постановление Совета Министров СССР от 23 мая 1957 г. № 566 "О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца" (СП СССР, 1957, № 6, ст. 68).

6. Постановление Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. № 1111 "О работе по совместительству" (СП СССР, 1988, № 33, ст. 93).

7. Постановление Совета Министров СССР от 17 сентября 1990 г. № 939 "О порядке и условиях уведомления предприятий, учреждений и организаций, в которых граждане работают по совместительству, о месте основной работы этих граждан" (СП СССР, 1990, № 26, ст. 127).

Судебная практика

I. Отмена (изменение) постановлений по делам об административных правонарушениях

1. Отмена постановлений по делам об административных правонарушениях ввиду наличия процессуальных нарушений, допущенных при осуществлении производства по делам об административных правонарушениях

В 3 квартале текущего года судами вынесено 57 решений об отмене постановлений о назначении административного наказания, вынесенных должностными лицами государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации по делам об административных правонарушениях по причине наличия процессуальных нарушений, допущенных при осуществлении производства по делам об административных правонарушениях с направлением дел на новое рассмотрение в государственные инспекции труда.

Процессуальные нарушения, допущенные должностными лицами государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации при рассмотрении дел об административных правонарушениях однотипны (не уведомление лица в отношении которого ведётся дело об административном правонарушении о составлении протокола об административном правонарушении, о месте и времени рассмотрения дела об административном правонарушении; отсутствие в протоколе об административном правонарушении и постановлении о назначении административного наказания всех сведений, указанных в статьях 28.2 и 29.10 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) и др.). Допущение нарушений процессуальных норм, предусмотренных КоАП РФ может повлечь истечение сроков давности привлечения к административной ответственности, и как следствие, невозможность привлечения к ответственности должностных лиц.

Так, например, решением Нерюнгинского городского суда Республики Саха (Якутия) от 5 июля 2017 г. по делу № 5/1-121/2017 постановление главного государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в Республике Саха (Якутия) № 8-ПП/2016-1/56/92/12/16 от 21 марта 2017 г. о признании АО «Дорожник» виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ, за что назначено наказание в виде административного штрафа в размере 50 000 рублей, отменено по следующим основаниям.

Должностным лицом Государственной инспекции труда в Республике Саха (Якутия), вынесшим оспариваемое постановление АО «Дорожник» надлежащим образом не было извещено о времени и месте рассмотрения дела об административном правонарушении.

В соответствии с частью 2 статьи 25.1 КоАП РФ дело об административном правонарушении рассматривается с участием лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении. В отсутствие указанного лица дело может быть рассмотрено лишь в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 28.6 настоящего Кодекса, либо если имеются данные о надлежащем извещении лица о месте и времени рассмотрения дела и если от лица не поступило ходатайство об отложении рассмотрения дела либо если такое ходатайство оставлено без удовлетворения.

Согласно части 1 статьи 25.15 КоАП РФ лица, участвующие в производстве по делу об административном правонарушении, а также свидетели, эксперты, специалисты и переводчики извещаются или

вызываются в суд, орган или к должностному лицу, в производстве которых находится дело, заказным письмом с уведомлением о вручении, повесткой с уведомлением о вручении, телефонограммой или телеграммой, по факсимильной связи либо с использованием иных средств связи и доставки, обеспечивающих фиксирование извещения или вызова и его вручение адресату.

Протокол об административном правонарушении № 8-ПП/2016-1/56/92/12/8 от 7 марта 2017 г. и определение № 8-ПП/2016-1/56/92/12/9 от 7 марта 2017 г. о назначении времени и места рассмотрения дела об административном правонарушении были направлены в АО «Дорожник» по адресу электронной почты 10 марта 2017 г., однако, в материалах дела отсутствуют доказательства получения и прочтения АО «Дорожник» электронного сообщения.

Кроме того, указание в электронном файле о направлении протокола об административном правонарушении и определения назначения времени и места рассмотрения дела об административном правонарушении, не позволяют установить, что данным электронным файлом были направлены именно протокол и определение. При этом само электронное сообщение не содержало извещения о времени и месте рассмотрения дела.

Протокол об административном правонарушении № 8-ПП/2016-1/56/92/12/8 от 7 марта 2017 г. и определение № 8-ПП/2016-1/56/92/12/9 от 7 марта 2017 г. о назначении времени и места рассмотрения дела об административном правонарушении также были направлены посредством почтового отправления 16 марта 2017 г., однако получены АО «Дорожник» 22 марта 2017 г. При этом, рассмотрение дела было назначено на 21 марта 2017 г. Таким образом, к моменту получения протокола и определения, рассмотрение дела об административном правонарушении уже было проведено.

Не своевременное направление протокола об административном правонарушении № 8-ПП/2016-1/56/92/12/8 от 7 марта 2017 г. и определения № 8-ПП/2016-1/56/92/12/9 от 7 марта 2017 г. о назначении времени и места рассмотрения дела об административном правонарушении, повлекло за собой существенные нарушения процессуального законодательства.

2. Отмена постановлений по делам об административных правонарушениях ввиду малозначительности правонарушений

В 3 квартале текущего года вынесено 57 решений об отмене постановления о назначении административных наказаний, вынесенных должностными лицами государственных инспекций труда по делам об административных правонарушениях, по причине малозначительности административного правонарушения (статья 2.9 КоАП РФ).

В ранее направленном обобщении судебной практики за 2 квартал 2017 года изложены критерии возможности квалификации правонарушений малозначительными, приведены судебные постановления Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации по данному вопросу. Следует еще раз отметить, что применение судом права

признания совершенного правонарушения малозначительным возможно лишь в исключительных случаях.

Так, решениями Майкопского городского суда Республики Адыгея от 21 августа 2017 г. по делам № 12-308/2017 и № 12-323/2017 постановления о назначении административного наказания № 552/44/6/17/9 от 13.07.2017г. и № 553/44/6/17/11 от 13.07.2017 г. директор ФПОУ № 199 ФСИН России Аведисов И.В. и юридическое лицо признаны виновными в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 6 статьи 5.27 КоАП РФ, за что привлечены к административной ответственности в виде штрафа в размере 10 000 рублей и 30 000 рублей соответственно, отменены, производства по делам прекращены, на основании пункта 3 статьи 30.7 КоАП РФ в связи с малозначительностью совершенного административного правонарушения и директору ФПОУ № 199 ФСИН России Аведисову И.В. и юридическому лицу объявлено замечание.

Майкопский городской суд Республики Адыгея пришел к выводу, что допущенные нарушения директором ФПОУ № 199 ФСИН России Аведисов И.В. и юридическим лицом нельзя признать существенными в связи с тем, что они не повлекли последствий, причинивших вред охраняемым Трудовым кодексом Российской Федерации общественным отношениям. Правоотношения, охватываемые составами административных правонарушений, предусмотренных статьями 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ, посягают на права граждан, которые находятся под приоритетной защитой государства. Суды при квалификации правонарушения как малозначительного, должны давать оценку конкретным обстоятельствам его совершения. Малозначительность правонарушения имеет место при отсутствии существенной угрозы охраняемым общественным отношениям. Принимая во внимание объект посягательства (право на оплату труда, соблюдение всех требований охраны труда и др.), то зачастую противоправное поведение ответственных лиц заключается в пренебрежительном отношении к исполнению своих обязанностей, которое выражается в нарушении закрепленного в статье 37 Конституции Российской Федерации права каждого гражданина на вознаграждение за труд и в нарушении каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, которая установлена статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учитывая изложенное, должностным лицам государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации необходимо занимать принципиальную позицию при прекращении судами дел об административных правонарушениях на основании статьи 2.9 КоАП РФ, обосновывать суду существенность причиненного правонарушением вреда, представлять соответствующие доказательства, добытые при проведении контрольно-надзорных мероприятий и осуществлении производства по делу об административном правонарушении и обжаловать такие судебные акты.

3. Отмена постановлений по делам об административных правонарушениях по причине отсутствия состава административного правонарушения

В 3 квартале текущего года судами вынесено 75 решений об отмене постановлений, вынесенных должностными лицами государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации по делам об административных правонарушениях, ввиду отсутствия состава административного правонарушения.

Так, например решением Калужского районного суда Калужской области от 16.08.2017 по делу № 12-995/2017 отменено постановление № 6-1902-17-ПВ/74/41/10 от 30.06.2017, вынесенного государственным инспектором труда в Калужской области (по охране труда), в отношении ЗАО «Хлебокомбинат» административное наказание в виде штрафа 80 000 рублей за нарушение статей 22, 229.3 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 75 Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 21.09.2011 № 1065н (далее – Административный регламент), приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (далее – приказ Минтруда России № 103н) отменено, дело возвращено на новое рассмотрение по следующим основаниям.

Из протокола об административном правонарушении № 6-1902-17-ПВ/74/41/4 следует, что в ходе проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведенной в отношении ЗАО «Хлебокомбинат» были выявлены нарушения требований статей 22, 229.3 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 73 Административного регламента, приказа Минтруда России № 103н, что послужило основанием для вынесения постановления и привлечения к административной ответственности ЗАО «Хлебокомбинат». Должностное лицо, вынесшее оспариваемое постановление пришло к выводу, что действия ЗАО «Хлебокомбинат» образуют состав административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ. В акте проверки № 6-1902-17-ПВ/74/41/ от 23.06.2017, в протоколе об административном правонарушении № 6-1902-17-ПВ/74/41/4 28.06.2017 и постановлении № 6-1902-17-ПВ/74/41/10 от 30.06.2017 неправильно указаны нормы материального права, нарушение которых вменено лицу, привлекаемому к административной ответственности.

Отсутствие в протоколе надлежащего описания события административного правонарушения, достаточного для квалификации лица по указанной в нем норме, нарушает право этого лица на защиту, что противоречит требованиям части 2 статьи 28.2 КоАП РФ.

Государственным инспектором труда в Калужской области (по охране труда) не были всесторонне, полно и объективно выяснены все

обстоятельства дела, не приняты во внимание и не оценены надлежащим образом все собранные доказательства по делу в совокупности со всеми материалами дела в соответствии с требованиями статьи 26.11 КоАП РФ, не дана надлежащая и правильная оценка юридически значимым обстоятельствам дела, подлежащие доказыванию и имеющие значение для правильного разрешения дела, определены не верно.

Учитывая изложенное, должностным лицам государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации при осуществлении производства по делам об административных правонарушениях необходимо давать всестороннюю и полную оценку всем обстоятельствам совершенного правонарушения, устанавливать все обстоятельства, подлежащие выяснению по делу об административном правонарушении (статья 26.1 КоАП РФ), при составлении протоколов и постановлений по делам об административных правонарушениях, неукоснительно соблюдать требования статей 26.1, 28.2, 29.7, 29.8, 29.10 КоАП РФ.

4. Изменение постановлений о назначении административного наказания

Практика свидетельствует о стабильно высоком количестве судебных решений изменяющих постановления о назначении административных наказаний в части вида и размера наказания.

В 3 квартале текущего года судами вынесено 387 решений об изменении постановлений о назначении административных наказаний в части вида и размера наказания.

Так, например, Решением Фрунзенского районного суда г. Владивостока от 17.07.2017 по делу № 12-287/2017 изменено постановление государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Приморском крае № 7-5351-16-ОБ/000301/145/8 от 02.03.2017 о привлечении ООО «Кафе Экватор» к административной ответственности за правонарушение, предусмотренное частью 1 статьи 2.5.27.1 КоАП РФ, которым ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 50 000 рублей.

В ходе проведения внеплановой, документарной проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Государственной инспекцией труда в Приморском крае за период с 21.12.2016 по 24.01.2017 в отношении ООО «Кафе Экватор» на предмет проверки выполнения обязательных для исполнения предписаний, представлений установлен факт нарушения юридическим лицом ООО «Кафе Экватор» требований трудового законодательства, а именно: нарушение статей 212, 225 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 2.1.4 постановления Минтруда России и Минобразования России № 1/29 от 13.01.2003 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», так пекарь, мойщик посуды и повар были допущены к работе не пройдя первичный инструктаж по охране труда.

Указанные обстоятельства послужили основанием для составления протокола об административном правонарушении.

В жалобе ООО «Кафе Экватор» факт выявленных нарушений не оспаривается, при этом указывается на тот факт, что Государственной инспекцией труда в Приморском крае при назначении штрафа не учтены обстоятельства предусмотренные частью 1 статьи 4.1.1 КоАП РФ.

В силу части 1 статьи 4.1.1 КоАП РФ являющимся субъектами малого и среднего предпринимательства лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, и юридическим лицам, а также их работникам за впервые совершенное административное правонарушение, выявленное в ходе осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля, в случаях, если назначение административного наказания в виде предупреждения не предусмотрено соответствующей статьей раздела II КоАП РФ или закона субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, административное наказание в виде административного штрафа подлежит замене на предупреждение при наличии обстоятельств, предусмотренных частью 2 статьи 3.4 КоАП РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 статьи 4.1.1. КоАП РФ.

Из материалов дела усматривается, что ООО «Кафе Экватор» является субъектом малого предпринимательства, что подтверждается сведениями из Единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства в включении ООО «Кафе Экватор» в указанный реестр по состоянию на 01.08.2016, ранее к административной ответственности за совершение административных правонарушений не привлекалось.

Изучив материалы дела, суд пришел к выводу о возможности изменить постановление о привлечении ООО «Кафе Экватор» к административной ответственности за правонарушение, предусмотренное частью 1 статьи 2.5.27.1 КоАП РФ, которым ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 50 000 рублей и назначить административное наказание в виде предупреждения.

Во избежание обжалования в судебном порядке актов инспекторского реагирования, полагаем необходимым при осуществлении производства по делам об административных правонарушениях, учитывать изменения в КоАП РФ, внесенные Федеральным законом от 03.07.2016 № 316-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях», вступившие в силу с 04.07.2017.

II. Отмена предписаний об устранении нарушений трудового законодательства.

В 3 квартале текущего года судами вынесено 23 решения о признании незаконным и отмене предписаний.

Причиной отмены судами предписаний государственных инспекторов труда является то, что предписания выдавались по фактам нарушений работодателями трудового законодательства, относящихся к категории индивидуальных трудовых споров.

Так, Кировским районным судом г. Астрахани от 09.08.2017 по делу № 2а-3201/2017 предписание Главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Астраханской области № 7-509-17-ОБ/0000248/3/3 об устранении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в котором предписывается отменить приказ от 30.05.2017 года № 67 в части привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора признано незаконным и отменено по следующим основаниям.

Общество с ограниченной ответственностью «Газпром георесурс» в лице производственного филиала «Астраханьгазгеофизика» ООО «Газпром георесурс» обратилось в суд с административным иском к Государственной инспекции труда в Астраханской области о признании предписания и акта проверки незаконными.

Требования мотивированы тем, что 30.06.2017 года в отношении производственного филиала «Астраханьгазгеофизика» ООО «Газпром георесурс» вынесено предписание № 7-509-17-ОБ/0000248/3/3 об устранении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в котором предписывается отменить приказ от 30.05.2017 года № 67 в части привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Просят предписание и акт проверки отменить, поскольку они вынесены по вопросу, не относящемуся к компетенции государственного инспектора труда, а решение о привлечении работника к дисциплинарной ответственности является законным и обоснованным. Из оспариваемых акта и предписания следует, что в ходе проверки соблюдения трудового законодательства в производственном филиале «Астраханьгазгеофизика» ООО «Газпром георесурс» государственным инспектором труда выявлены нарушения положений статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно нарушение трудовых прав работника при проведении работодателем процедуры привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Суд, изучив материалы дела, пришел к выводу о том, что указанные в предписании, возлагающим на работодателя обязанность устранить нарушение трудового законодательства по вопросу незаконности привлечения работника к дисциплинарной ответственности выводы являются ошибочными, так как в соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска, поскольку работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Вместе с тем, из материалов дела, усматривается злоупотребление правом работника, выразившееся в нахождении на больничном с целью уклонения от дисциплинарного наказания.

Из анализа статей 353, 356, 357 и 358 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что выдача обязательного для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства в отношении конкретного работника связана с вмешательством государства в фактически возникшие между таким работником и работодателем трудовой спор. Такое вмешательство со стороны государства оправдано необходимостью осуществления надзора за соблюдением норм трудового законодательства и защитой прав работника, как наименее защищенной стороны трудовых отношений.

Вместе с тем, вмешательство должно быть соразмерным и выдача предписания не должна нарушать справедливого баланса законных интересов работника и работодателя.

Суд полагает, что выдавая предписание, возлагающее на работодателя обязанность устранить нарушение трудового законодательства по вопросу незаконности привлечения работника к дисциплинарной ответственности государственный инспектор труда не учел, что между сторонами имеется спор о праве.

Таким образом, сложившиеся между работником и «Астраханьгазгеофизика» ООО «Газпром георесурс» отношения являются индивидуальным трудовым спором, под которым, согласно статье 381 Трудового кодекса Российской Федерации, понимаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

III. Положительная судебная практика

В 3 квартале текущего года судами вынесено 232 решения об оставлении актов инспекторского реагирования без изменений и об отказе в удовлетворении исковых требований, что свидетельствует о положительной тенденции уменьшения количества отмененных актов инспекторского реагирования.

Хотелось бы отменить сложившуюся положительную судебную практику в Тамбовской области по применению части 4 статьи 5.27 КоАП РФ в части назначения наказания за невнесение сведений, предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовые договоры.

В обоснование жалоб юридическими лицами указывалось, что трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику

заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой кодекс Российской Федерации требует от работодателей соблюдения ими требования о форме трудового договора: «трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами» (ч. 1 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В свое время постановлением Минтруда России от 14 июля 1993 г. № 135 были утверждены Рекомендации по заключению трудового договора в письменной форме и примерная форма трудового договора, а также постановлением Минтруда России от 23 июля 1998 г. № 29 были утверждены Рекомендации по заключению трудового договора, отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Крайнего Севера. В настоящее время эти Рекомендации могут быть использованы в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

Нормы об оформлении трудового договора содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации в главе 11 «Заключение трудового договора» (ст. ст. 66 - 68). Следовательно, заключение трудового договора является более широким понятием, чем оформление трудового договора. Толковый словарь русского языка под оформлением понимает внешний вид чего-то; оформить - значит придать чему-нибудь окончательную, установленную или необходимую форму.

Под ненадлежащим оформлением трудового договора следует понимать нарушение процедурных и материальных норм Трудового кодекса Российской Федерации в части придания трудовому договору необходимой (установленной в законе) формы, в том числе заключение договора ненадлежащим лицом (т.е. лицом, не обладающим соответствующими полномочиями) или с ненадлежащим лицом (дисквалифицированным, лишенным права заниматься определенной деятельностью, имеющим или имевшим судимость, подвергающимся уголовному преследованию в случаях, установленных законодательством); оформление договора с нарушением определенных сроков, в меньшем количестве экземпляров и др.

Таким образом, по мнению привлеченных к административной ответственности юридических лиц, факт ненадлежащего оформления трудовых договоров отсутствует, что в силу пункта 1 части 1 статьи 24.5, пункта 2 части 1 статьи 29.9 КоАП РФ является основанием для прекращения производства по делу об административном правонарушении в связи с отсутствием события административного правонарушения.

Изучив материалы дела, доводы жалобы судами принята позиция Государственной инспекции труда в Тамбовской области.

Согласно с части 4 статьи 5.27 КоАП РФ, уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

В силу части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Согласно статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Обязательными для включения в трудовой договор, в соответствии с положениями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, является условие об оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); условие об обязательном социальном страховании работника. Согласно статье 68 Трудового кодекса Российской Федерации приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Факты совершения юридическими лицами административного правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ подтверждается совокупностью доказательств, достоверность и допустимость которых сомнений не вызывают, так как при разрешении дел должностные лица административного органа на основании полного и всестороннего исследования собранных по делу доказательств установил все юридически значимые обстоятельства совершения должностным лицом, предусмотренного частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ, правильно применили положения действующего законодательства, дали надлежащую юридическую оценку действиям (бездействию) привлекаемых лиц.

Доводы жалоб о том, что под ненадлежащим оформлением трудового договора следует понимать нарушение процедурных и материальных норм Трудового кодекса Российской Федерации в части придания трудовому договору необходимой (установленной в законе) формы, в том числе заключение договора ненадлежащим лицом (т.е. лицом, не обладающим соответствующими полномочиями) или с ненадлежащим лицом (дисквалифицированным, лишенным права заниматься определенной деятельностью, имеющим или имевшим судимость, подвергающимся уголовному преследованию в случаях, установленных законодательством); оформление договора с нарушением определенных сроков, в меньшем количестве экземпляров, противоречит диспозиции ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ из которой следует, что административная ответственность по указанной части

статьи наступает при условии ненадлежащего оформления трудового договора.

Указанная позиция судов, подтверждается решением Жердевского районного суда Тамбовской области от 18 августа 2017 г. по делу № 12-44/2017, определением Тамбовского областного суда от 13 сентября 2017 г. которым решение Жердевского районного суда Тамбовской области от 18 августа 2017 г. оставлено без изменений; и решением Октябрьского районного суда г. Тамбова от 24 августа 2017 г. по делу № 12-484/2017, определением Тамбовского областного суда от 25 сентября 2017г. по делу № 7-443/2017, которым решение Октябрьского районного суда г. Тамбова от 24 августа 2017 г. оставлено без изменений.