

Баталова А.О.

Алтайский государственный университет.
Научный руководитель – Е.М. Гостюшева, доц.

НАРУШЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ПРАВИЛ ПРИЕМА НА РАБОТУ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВОЗЛАГАЕМАЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ.

Причинами нарушений работодателями трудового законодательства являются: игнорирование действующего трудового законодательства; правовая неграмотность большого числа работодателей (особенно из числа индивидуальных предпринимателей и руководителей малых предприятий); правовой нигилизм отдельных работодателей, не желающих исполнять трудовое законодательство или низкий уровень правовой подготовки работников, которые не умеют и не могут отстаивать свои права.

Самыми же «популярными» нарушения являются:

- заклучения, изменения и прекращения трудового договора;
- оплаты труда, в том числе при увольнении;
- охраны труда;
- режима труда и отдыха;
- непредоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ;
- дисциплины труда и применения взысканий;
- гарантий, предоставленных ТК РФ отдельным категориям работников;
- повышения квалификации;
- нарушений при принятии локальных нормативных актов;
- исполнения требований законодательства при применении иностранной рабочей силы.

Во-первых, меры воздействия предусмотрены административным (а в некоторых случаях и уголовным) законодательством. За рамки установленных законодательством санкций ГИТ и суд выходить не вправе. Зачастую, с чем соглашается большинство государственных инспекторов труда, даже максимальные санкции за то или иное нарушение требований законодательства в области трудовых отношений и охраны труда не соответствуют степени опасности совершенного нарушения и тем возможным последствиям, которые могут наступить.

Так, самой применяемой является ст. 5.27 КоАП РФ, которая предусматривает административную ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда. На нарушителей может быть наложен штраф (на должностных лиц и ИП в размере от 1000 до 5000 руб.; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб.). Для ИП и юридических лиц как вариант предусмотрено также административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. В случае повторности нарушения должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, возможно применение дисквалификации на срок от одного года до трех лет.

В случае повторности нарушения должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, возможно применение дисквалификации на срок от одного года до трех лет.

Гораздо более строгие санкции предусмотрены Уголовным кодексом РФ.

Частота нарушений не слишком зависит от активности ГИТ в том или ином регионе. В основном количество нарушений зависит от экономической обстановки, финансовой стабильности региона, игнорировании действующего трудового законодательства, правовой неграмотности большого числа работодателей. В настоящее время, к сожалению, фиксируют увеличение числа нарушений трудового законодательства

Библиографический список

1. Пластинина Наталия. Топ-10 нарушений трудового законодательства./ Наталия Пластинина// Юридический справочник руководителя.-2012
2. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.
3. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: права и обязанности сторон [Текст] / Л.Н. Анисимов. - М.: Деловой двор, 2009. - 89 с
4. Андреева В.И. Трудовая книжка: оформление и заполнение [Текст] / В.И. Андреева // Справочник кадровика. - 2008.- № 11. - С. 85-86.
5. Вострецова О.А. Правовые последствия отказа в приеме на работу [Текст]/ О.А. Вострецова // Трудовое право. - 2009. - № 4. - С.15-16.