

## **Об административной ответственности за нарушение трудового законодательства**

В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, ст. 21 Трудового кодекса РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Общие положения об ответственности работодателей закреплены в ст. 362 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, установленных федеральными законами.

Таким образом, лица, виновные в невыплате заработной платы могут быть привлечены к дисциплинарной, а также к административной и уголовной ответственности.

Статьей 236 Трудового кодекса РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Так, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Меры административной ответственности за нарушения трудового законодательства установлены ст.ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Наказание должностному лицу, ранее подвергнутому административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, предусмотрено в виде дисквалификации на срок от одного года до трех лет.

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации.

Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса РФ за защитой нарушенных прав работник имеет право обратиться в Государственную инспекцию труда или в суд.