

ПРАВО

Алексей Алексеевич ГРИШКОВЕЦ¹

УДК 342.9:349.2

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: ТЕОРИЯ, СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В СВЕТЕ ПРЕДСТОЯЩЕГО ПРИНЯТИЯ НОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ

¹ доктор юридических наук, профессор, ведущий научный сотрудник сектора административного права и административного процесса, Институт государства и права Российской академии наук (г. Москва) grishkovecz65@mail.ru

Аннотация

В статье анализируются положения проекта нового Кодекса РФ об административных правонарушениях, посвященные административной ответственности в сфере труда. Актуальность темы обусловлена тем, что в проекте нового кодекса предусматриваются значительные изменения административной ответственности в исследуемой сфере, анализ которых представляет интерес для ученых-юристов и специалистов-практиков, применяющих КоАП РФ, поскольку позволяет с научных позиций оценить достоинства и недостатки предстоящих новаций, а также в теоретическом плане глубже осмыслить соотношение административного и трудового права, как показательный пример взаимодействия отраслей публичного и частного права. При подготовке

Цитирование: Гришковец А. А. Административная ответственность за правонарушения в сфере труда: теория, современное состояние и перспективы развития в свете предстоящего принятия нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях / А. А. Гришковец // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Том 6. № 3 (23). С. 150-169. DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-3-150-169

статьи использовались формально-догматический, логический, системный, статистический методы познания, широко применяемые в юридической науке в целом, науке административного права и науке трудового права в частности. Отмечается, что нормы административного права и трудового права тесно взаимодействуют в результате их системного применения в отдельных сферах правового регулирования. Одной из них является сфера административной ответственности за правонарушения в сфере труда. В статье сравниваются соответствующие нормы, содержащиеся в действующем КоАП РФ и в проекте нового Кодекса, а также проанализированы предстоящие изменения, которые должны произойти в правовом регулировании административной ответственности за правонарушения в сфере труда в результате принятия нового КоАП РФ. Сделан вывод о том, что после принятия и вступления в силу нового КоАП РФ правовой механизм административной ответственности будет заметно усовершенствован, что позволит эффективнее защищать права человека труда, обеспечивать режим законности в сфере труда.

Ключевые слова

Административное право, трудовое право, административная ответственность, сфера труда, административное правонарушение, КоАП РФ.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-3-150-169

Введение

В современной России проблема административного давления на бизнес, который в решающей степени основан на наемном труде, стоит достаточно остро. Одним из основных правовых инструментов, используемых для этого государством, является Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ), который, по крайней мере пока, во многом имеет карательно-фискальную направленность. Вместе с тем данный нормативный правовой акт позволяет обеспечивать режим законности и противодействовать правонарушениям в различных сферах общественной жизни, охранять и защищать права граждан, в том числе в сфере труда. Поэтому качество правового регулирования отношений административной ответственности весьма важно.

В настоящее время признано, что действующий КоАП РФ 2001 г. во многом уже исчерпал свой позитивный потенциал и требуется его замена на новый кодекс, в котором удалось бы, так или иначе, решить накопившиеся ранее проблемы правового регулирования административной ответственности и вывести его на принципиально иной качественный уровень. Кроме того, принятие нового КоАП РФ позволит синхронизировать нормы законодательства об административной ответственности с теми обязательными требованиями, которые данные нормы охраняют и которые также упорядочены правовыми средствами путем принятия Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации». Как известно, нормы КоАП РФ применяются в основном контрольно-надзорными

органами. Поэтому деятельность данных органов также необходимо упорядочить, что и было сделано путем принятия Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

Следует сказать, что сфера труда традиционно является одной из тех сфер, где широко и достаточно эффективно применяется административная ответственность за правонарушения. Цель статьи — научный анализ изменений административной ответственности в сфере труда, которые произойдут после принятия и вступления в силу нового КоАП РФ, а ее актуальность обусловлена тем, что работа над проектом нового кодекса в основном завершена, и вопрос его принятия — дело ближайшего времени. А значит, вполне своевременно и провести сравнительный анализ предстоящих изменений и ознакомить с ними научное сообщество и специалистов-практиков, прежде всего тех, кому предстоит применять нормы нового КоАП РФ. Однако прежде чем перейти к рассмотрению собственно заявленной темы статьи, коснемся теоретической проблемы соотношения административного права и трудового права.

Методы

При подготовке статьи использовались формально-догматический, логический, системный, статистический методы познания, широко применяемые в юридической науке в целом, науке административного права и науке трудового права в частности. Предметом исследования стали нормы действующего КоАП РФ 2001 г., Трудового кодекса Российской Федерации и ряда других федеральных законов, положения проекта нового КоАП РФ и его Концепция 2019 г., теоретические воззрения ученых-юристов, относящиеся к теме статьи.

Административное право и трудовое право в системе российского права: вопросы соотношения

Общепризнанным является тот факт, что административное право и трудовое право входят в систему российского права как самостоятельные, хорошо сформировавшиеся и устоявшиеся отрасли права. Из теории права известно, что правовые отрасли — основные, наиболее крупные структурные подразделения системы права, регулирующие соответственно и наиболее обширные сферы (области) общественных отношений. Каждая отрасль имеет свою специфику, предмет и метод правового регулирования [11, с. 314]. Именно по этим критериям отрасли права обособляются и существуют в системе права. Исходя из обозначенных критериев, административное право и трудовое право относятся к отраслям соответственно публичного и частного права, и, казалось бы, между ними мало общего в силу специфики предмета и особенно метода правового регулирования обеих отраслей. В административном праве господствует императивный метод, основанный на отношениях власти и подчинении между субъектом и объектом управления, которые, как правило, не равноправны.

Напротив, в трудовом праве основополагающим является метод диспозитивный, в основе которого лежит договорный характер наемного труда. Отношения между работником и работодателем опосредованы трудовым договором, стороны которого равноправны.

Вместе с тем, как глубоко верно отмечал Ю. М. Козлов, ни одна правовая отрасль не существует в «чистом» виде [1, с. 58]. В полной мере это относится к административному праву и трудовому праву. Нельзя не признать, что существуют сферы, где они соприкасаются особенно тесно. Прежде всего, это сфера государственной службы, которая вот уже многие годы плодотворно исследуется, причем исследуется творчески и дискуссионно как административистами [3, с. 20], так и представителями науки трудового права [24, с. 5]. Кроме того, анализ действующего законодательства РФ позволяет говорить, что существует по меньшей мере еще одна сфера, где нормы обеих отраслей переплетаются весьма и весьма тесно. Таковой является административная ответственность в сфере трудовых отношений. Специфическая особенность административно-правового регулирования заключается в том, что административное право имеет в своем распоряжении юридические средства, с помощью которых осуществляется защита общественных отношений, регулируемых иными отраслями права. Имеется в виду административная ответственность [6, с. 17].

Действительно, если обратиться к законодательству, то административная ответственность, согласно ст. 419 ТК РФ, входит в число видов юридической ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Порядок привлечения к административной ответственности виновных лиц предусмотрен КоАП РФ [8, с. 1021]. Указанная статья, состоящая лишь из бланкетных норм, является единственной в гл. 62 «Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» ТК РФ. Такой подход является хорошим примером системного применения права, важнейший элемент которого — это практическое взаимодействие всех отраслей права. Потому что право, как справедливо полагал известный отечественный юрист и государственный деятель В. Ф. Яковлев, в конечном счете, представляет собой не отдельные самостоятельные отрасли, а именно систему, и действует право эффективно лишь в тех случаях, когда все его отрасли участвуют в регулировании той или иной группы общественных отношений [25, с. 6].

Обсуждение

Современная рыночная экономика в решающей степени основана на наемном труде и свободе труда в сфере трудовых отношений, которая проявляется в свободе трудового договора. Несмотря на то, что работник и работодатель, как стороны трудового договора, юридически равны, в трудовых правоотношениях работник — экономически более слабая сторона, поскольку его труд организуется, применяется и управляется в интересах работодателя, на что, кстати сказать, специально обратил внимание Конституционный Суд Российской

Федерации в постановлениях от 15 марта 2005 г. № 3-П и от 25 мая 2010 г. № 11-П. При таком положении наемный труд, а это прежде всего права и законные интересы работников, требует охраны со стороны государства, а в необходимых случаях еще и государственной защиты. Закономерно поэтому, что в ч. 2 ст. 7 Конституции РФ среди социальных гарантий, охраняемых государством, специально назван труд. Рассматривая институт административно-правового регулирования экономических отношений, А. Ф. Ноздрачев еще в 1999 г. писал о необходимости наращивания управленческого потенциала в экономике, в частности в таком его элементе, как контроль за соблюдением трудового законодательства [12, с. 96].

Контроль здесь действительно крайне важен. Практика показывает, что именно в результате проведения контрольных мероприятий нередко выявляются правонарушения в сфере трудовых отношений, а виновные в их совершении привлекаются к административной ответственности. Тем самым обеспечивается необходимый баланс между трудовыми правами работников и потребностями экономики. Поэтому вполне прав Б. В. Россинский, когда, рассуждая в свое время о необходимости разработки и принятия нового законодательного акта об административной ответственности взамен КоАП РСФСР 1984 г., обращал внимание на то, что этот акт должен обеспечивать конституционный приоритет прав и свобод человека и при этом отражать потребности государственного регулирования экономики [18, с. 186].

В общем, представляется вполне очевидным, что без административной ответственности, которая является одним из наиболее распространенных видов государственного принуждения, эффективно контролировать соблюдение трудового законодательства и обеспечивать конституционные права человека и гражданина в сфере трудовых отношений вряд ли возможно, а делать это чрезвычайно важно. Дело в том, что работник, как уже отмечалось выше, в трудовых отношениях является экономически более слабой стороной, а потому объективно нуждающейся в государственной защите.

Таким образом, четко просматривается связь прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых отношений, с одной стороны, и экономики — с другой. Думается, с полным основанием можно говорить о своеобразной триаде «труд — экономика — административная ответственность». Поэтому во многом символично, что ТК РФ и пока еще действующий КоАП РФ 2001 г., в свое время пришедшие на смену соответствующим законодательным актам советского периода, а именно КЗоТ РФ и КоАП РСФСР, разрабатывались параллельно и вступили в законную силу с промежутком в пять месяцев. ТК РФ — с 1 февраля 2002 г., тогда как КоАП РФ 2001 г. — с 1 июля 2001 г.

В совокупности оба кодекса могут быть однозначно признаны крайне важными нормативными правовыми актами, обеспечивающими регулирование экономических отношений, одной из фундаментальных основ которых является наемный труд. Причем каждый из них обеспечивает свою компоненту этого регулирования: ТК РФ — главным образом позитивно-регулятивную, тогда как

КоАП РФ — в основном составляющую охранительно-принудительную. Охранительные отношения являются самостоятельным видом общественных отношений, которые тесно связаны с трудовыми, так как предшествуют (при осуществлении предупредительного надзора) и сопутствуют им [20, с. 492-493].

Если говорить о месте этих отношений в предмете административного права, то они относятся к отношениям полицейским, а если точнее, к таким их видам, как контрольно-надзорные и административно-принудительные отношения. Первые, глубоко верно отмечает К. С. Бельский, являются наиболее типичными полицейскими отношениями. Они касаются массового обслуживания населения органами охраны общественного порядка и вместе с тем оказания помощи конкретным гражданам в реализации их прав и свобод. Именно вторые, хотя возникают от случая к случаю, сообщают тональность всему комплексу полицейских отношений и регулирующих их норм [2, с. 20]. Закономерно поэтому, что государство использует охранительный потенциал административной ответственности для защиты трудовых прав граждан и обеспечения режима законности в сфере трудовых отношений. Не будет лишним отметить, что охрана трудовых прав ввиду их исключительной значимости для граждан также обеспечивается нормами уголовного права. В УК РФ содержится несколько смежных с соответствующими составами административных правонарушений составов преступлений против конституционных прав и свобод человека и гражданина, обеспечивающих уголовно-правовую защиту трудовых прав. В данном случае речь идет о ст. 143 «Нарушение требований охраны труда», 144.1 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста», 145.1 «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат» УК РФ.

Следует сказать, что нормы КоАП РФ 2001 г. не отличаются стабильностью. Так, за первые 17 лет его действия был принят 621 федеральный закон, которыми в КоАП РФ внесено свыше 4 800 изменений. В 2019 г. состоялось политическое решение о разработке нового Кодекса, концепция которого была одобрена 4 июня 2019 г. на совещании у Председателя Правительства РФ, а ее текст размещен на правительственном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» [10].

Проект нового КоАП РФ разработан с участием представителей научного и экспертного сообществ, специалистов-практиков преимущественно из заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и размещен Минюстом России также в сети «Интернет» [22] для процедуры повторного публичного обсуждения. Причем, в отличие от действующего КоАП РФ 2001 г., новый кодекс содержит только материальные нормы. Процессуальные нормы войдут в отдельный Процессуальный кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, который также уже в основном разработан. Его обсуждение прошло на семинаре-совещании «О проекте федерального закона „Процессуальный кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях“», состоявшемся в Совете Федерации 2 июля 2020 г.

Учитывая достаточно высокую степень готовности проекта нового КоАП РФ и то обстоятельство, что до конца 2020 г. он, вероятнее всего, будет принят, представляет интерес рассмотреть те изменения в сфере административной ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений, которые произойдут после вступления нового кодекса в силу. Выборочно рассмотрим некоторые из них.

Прежде всего следует сказать, что в проекте нового КоАП РФ предполагается концентрация административных правонарушений в сфере трудовых отношений в специальной гл. 8 «Административные правонарушения, посягающие на трудовые права граждан, права в области социального обеспечения и права социальной защиты граждан». Напротив, в действующем КоАП РФ 2001 г. «трудоправовые» составы содержатся главным образом в гл. 5 «Административные правонарушения, посягающие на права граждан». Кроме того, такие тесно связанные с ними составы, как, например, составы правонарушений по ст. 14.54 «Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки» и ст. 15.34 «Соккрытие страхового случая», содержатся, соответственно, в Гл. 14 «Административные правонарушения в области предпринимательской деятельности и деятельности саморегулируемых организаций» и Гл. 15 «Административные правонарушения в области финансов, налогов и сборов, страхования, рынка ценных бумаг». Подход, предусмотренный в проекте, выглядит предпочтительнее, поскольку подчеркивает однородность «трудоправовых» составов, их важность и значимость для защиты прав человека труда, в определенной мере упрощает правоприменение.

Приходится признать, что нарушения прав граждан в сфере трудовых отношений совсем не редкость. Согласно данным, размещенным на официальном сайте Роструда [19], наиболее массовым нарушением является задержка выплаты заработной платы, ответственность за которую в настоящее время предусмотрена в ч. 6 и 7 ст. 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» КоАП РФ.

Действительно, обращение к данным судебной статистики, размещенным на официальном сайте Судебного департамента при Верховном Суде РФ [21], позволяет однозначно утверждать, что именно составы административных правонарушений, содержащиеся в ст. 5.27 КоАП РФ, являются самыми распространенными по сравнению с другими «трудоправовыми» составами, абсолютное большинство которых даже не отражается в данных судебной статистики, либо отражается, но с нулевыми показателями.

Именно такие показатели, к примеру, содержатся в данных за 2013 г. по ст. 5.40 «Принуждение к участию или отказу от участия в забастовке». Что касается самой массовой ст. 5.27 КоАП, то в 2018 г. судами после рассмотрения дел по I инстанции было подвергнуто наказанию 3 718 лиц, а в 2019 г. — 3 586 лиц. Для сравнения, в те же годы по ст. 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации» КоАП РФ было подвергнуто наказанию соответственно 261 и 211 лиц.

Заходя несколько вперед, отметим, что в проекте нового КоАП РФ предполагается невыплата или неполную выплату заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, выделить в качестве самостоятельного состава административного правонарушения, с чем в полной мере следует согласиться. Для абсолютного большинства трудоспособных российских граждан именно заработная плата, получаемая ими в результате трудовой деятельности, является основным источником средств к существованию как для них самих, так и для членов их семей. Поэтому невыплата или неполная выплата заработной платы существенно нарушает их права, а значит, должна оперативно пресекаться и адекватно наказываться.

В проекте нового КоАП РФ, так же как и действующем КоАП РФ 2001 г., сохранится во многом ключевая ст. 8.1 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права», состоящая только из одной части и предусматривающая многочисленные исключения, тогда как в действующей редакции их семь. Своеобразное «разукрупнение» ст. 5.27 КоАП РФ, которое предполагается произвести в проекте нового КоАП РФ, позволит конкретизировать данные судебной статистики по наиболее массовым составам административных правонарушений в сфере трудовых отношений. В настоящее время они в значительной степени обезличены как слишком общее «нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Как уже отмечалось выше, в проекте нового КоАП РФ специально выделена ст. 8.2 «Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений», состоящая из двух частей, которые по содержанию почти идентичны ч. 6 ст. 5.27 КоАП 2001 г. Среди отличий можно отметить снижение нижнего предела административного штрафа для должностных лиц с десяти до пяти тысяч руб., что дает большую свободу усмотрения юрисдикционному органу, назначающему административное наказание. Верхний предел штрафа для должностных лиц остался неизменным и составляет двадцать тысяч руб.

Как отмечалось выше, в ст. 145.1 УК РФ содержится смежный состав преступления. Разграничение при квалификации деяний осуществляется с учетом квалифицирующих признаков. Так, для привлечения к уголовной ответственности по ч. 1 данной статьи частичная невыплата заработной платы должна быть свыше трех месяцев и совершаться виновным лицом из корыстной или иной личной заинтересованности. В УК РФ говорится о «частичной невыплате», под которой в примечании к ст. 145.1 УК понимается осуществление платежа, той же заработной платы, в размере менее половины подлежащей выплате суммы, тогда как в действующем КоАП РФ 2001 г. и проекте нового кодекса говорится о «неполной выплате», т. е. административная ответственность виновного предусмотрена за невыплату любой части заработной платы независимо от ее размера. Состав административного правонарушения в данном случае формальный.

Нельзя не отметить также, что п. 2 примечания к ст. 145.1 УК РФ предусматривает, что лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями первой и второй данной статьи, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления. Такой подход представляется вполне гуманным, и в целом его следует безусловно поддержать, поскольку он позволяет разумно экономить уголовную репрессию. Освобожденные от уголовной ответственности избегают в этом случае не только собственно уголовного наказания, но и тех негативных последствий, которые ему сопутствуют, той же судимости, а также репутационных издержек, например, исключения возможности когда-либо впредь замещать определенные должности в системе государственной службы. Однако трудовые права работников из-за невыплаты или «частичной невыплаты» им заработной платы всё же нарушались, что не должно оставаться без надлежащей реакции со стороны государства. Поэтому представляется обоснованным поставить вопрос о включении в ст. 8.2 «Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудового договора» проекта нового КоАП РФ части 3, которая предусматривала бы административную ответственность тех лиц, которые в установленном законом порядке освобождаются от уголовной ответственности по ч. 1 и ч. 2 ст. 145.1 УК РФ. Поскольку речь в данном случае будет идти о наказании за, по сути, преступное деяние, то и санкции по предлагаемой ч. 3 ст. 8.2 проекта нового КоАП РФ должны быть хотя и не такие строгие, как в УК РФ, но всё же, если говорить о таком наказании, как административный штраф, то повышенные, например от двадцати до сорока тысяч руб. Причем штраф должен быть наказанием безальтернативным. Реализация данного предложения позволила бы последовательно реализовать принцип неотвратимости наказания за совершенное правонарушение.

В действующем КоАП РФ содержатся четыре статьи, предусматривающие административную ответственность за нарушения в области коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: ст. 5.28 «Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения», ст. 5.29 «Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения», ст. 5.30 «Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения», ст. 5.31 «Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению».

Как представляется, такие средства защиты совсем не случайны, учитывая социально-экономическое значение коллективно-договорного акта, которое проявляется в том, что это один из инструментов самоорганизации гражданского общества, способ взаимодействия работников и работодателей, позволяющий

согласовать их интересы и обеспечить социальный мир. Тем самым выполняется миротворческая функция: на время своего действия коллективно-договорный акт исключает возможность забастовочных действий по вопросам, урегулированным в акте [13, с. 161].

Две из трех статей проекта нового КоАП РФ, посвященных коллективно-договорному регулированию (ст. 8.11 и 8.12), дословно воспроизводят содержание ст. 5.28 и 5.29 действующего кодекса, а в третьей произошло объединение действующих ст. 5.30 и 5.31 в единую ст. 8.13 «Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения, нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению».

Единственное новшество объединенной статьи, на которое нельзя не обратить внимания, состоит в том, что действующие нормы предусматривали только административную ответственность работодателя или лица, его представляющего, тогда как новая редакция распространяет обязанность нести ответственность также на соответствующую профсоюзную организацию или иного представителя работников.

Такой подход представляется вполне логичным, т. к. коллективно-договорные отношения могут нарушаться не только работодателем, но и работниками в лице их профсоюзной организации или иного представителя. Очевидно, что ответственность работодателя не должна быть односторонней. Таким образом, предполагается в основном сохранить своеобразный «status quo» и ничего принципиально не изменять в области административной ответственности за нарушения коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

В ч. 3 ст. 37 российской Конституции провозглашается право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Соответствующие положения содержатся и в международных обязательствах Российской Федерации. Так, в ч. 2 и ч. 3 ст. 3 «Право на охрану и гигиену труда» Европейской социальной хартии (пересмотренной) (Страсбург, 3 мая 1996 г.) [4], ратифицированной нашей страной в 2009 г., закрепляется, что в целях обеспечения эффективного осуществления права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, страны-участники обязуются консультировать организации работодателей и работников, в частности издавать нормативные правовые акты по вопросам охраны и гигиены труда, обеспечивать контроль за их применением. Это означает, что на работодателя возлагаются обязанности предписания таких актов соблюдать и создавать работникам условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Их несоблюдение или ненадлежащее соблюдение несет угрозу здоровью и даже самой жизни работников. Поэтому государство обеспечивает исполнение работодателем данных обязанностей, в том числе и путем установления административной ответственности за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации. Базовым нормативным правовым актом здесь является ТК РФ, а если точнее, то его Раздел X «Охрана труда». В действующем КоАП РФ 2001 г. содержится ст. 5.27.1 «Нарушение

государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации», состоящая из пяти частей. После принятия и вступления в силу нового КоАП РФ, так же как и в отношении упомянутой выше ст. 5.27, произойдет «разукрупнение» ст. 5.27.1. На ее основе в качестве самостоятельных будут выделены четыре статьи: 8.3 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации», 8.4 «Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение», 8.5 «Допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда либо без прохождения медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований», 8.6 «Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты».

Казалось бы, изменения внешне носят лишь юридико-технический характер. Однако это не совсем так. Дело в том, что ст. 8.5 и 8.6 проекта нового КоАП РФ предполагается дополнить вторыми частями, которые предусматривают квалифицирующий признак, а именно совершение соответствующих нарушений в отношении двух и более работников, и заметно ужесточают ответственность — а это административные штрафы, налагаемые на виновных должностных лиц, индивидуальных предпринимателей и должностных лиц. Если по ч. 1 ст. 8.5 и ч. 1 ст. 8.6 административные штрафы в целом остались теми же, что и по ч. 3 и ч. 4 ст. 5.27.1 действующего КоАП РФ 2001 г., а для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей верхняя граница административного штрафа даже опустилась с двадцати пяти тысяч руб. по действующему до двадцати тысяч по проекту нового КоАП РФ, то по вновь вводимым вторым частям указанных статей размеры административных штрафов для тех же субъектов существенно выросли.

Квалифицирующим признаком, разграничивающим части первые и части вторые указанных статей, является количество работников, применительно к которым совершено административное право. Если речь идет об одном работнике, то ответственность наступает по ч. 1 ст. 8.5 и ч. 1 ст. 8.6 проекта нового КоАП РФ, а если о двух и более, то по вторым частям данных статей. Как представляется, такой подход свидетельствует о скрытом ужесточении административной ответственности по указанным статьям, которая носит четко выраженный фискальный характер, поскольку административный штраф является единственным предусмотренным наказанием. Очевидно, что в организациях, особенно тех, что связаны с промышленным производством, строительством, и имеющих значительные по численности коллективы работников, вероятность нарушений по ст. 8.5 и 8.6 проекта нового КоАП РФ объективно высока, а значит, и привлекать виновных к ответственности будут преимущественно по вторым частям с заметно повышенной штрафной санкцией. Например, по ч. 1 ст. 8.6 проекта КоАП штраф для юридических лиц предполагается установить от ста тридцати до ста пятидесяти тысяч руб., тогда как по части второй — от ста пятидесяти до двухсот тысяч руб.

В России немало опасных и вредных для жизни и здоровья работников производств (металлургия, химическая промышленность, горнорудная промышленность и др.), работа на которых нередко приводит к профессиональным заболеваниям. Для охраны их труда велико значение средств индивидуальной защиты (СИЗ). Это средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. Например, СИЗ органов дыхания являются противогазы и респираторы. В ст. 8.6 «Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты» проекта нового КоАП воспроизводится определение понятия «средства индивидуальной защиты», содержащееся в примечании к ст. 5.27.1 действующего КоАП РФ 2001 г. Под ними следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза о безопасности средств индивидуальной защиты ко 2-му классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

После принятия и вступления в законную силу нового КоАП РФ определенные изменения произойдут в таком составе действующего КоАП РФ, как «сокрытие страхового случая» (ст. 15.34 КоАП РФ 2001 г.). Если в действующем КоАП закреплена формулировка «сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», то в ст. 8.9 проекта нового КоАП РФ она звучит несколько иначе, а именно «сокрытие работодателем (страхователем) несчастного случая (страхового случая), в том числе группового». Прежде всего, ни в проекте нового, ни в действующем КоАП РФ не раскрывается, что есть «сокрытие». Думается, под сокрытием можно понимать: а) утаивание, т. е. непредоставление информации о нем в соответствующие компетентные органы и организации; б) уничтожение следов, иных обстоятельств, которые могут служить доказательствами, свидетельствующими о факте наступления такого случая» [7, с. 717]. Сокрытием, как представляется, следует также признавать искажение или предоставление недостоверной информации о страховом случае. В проекте нового кодекса работодатель и страхователь отождествляются, что создает большую определенность при правоприменении, поскольку именно работодатель, а не страхователь является, на основании ст. 56 ТК РФ, стороной трудового договора.

Достаточно спорным представляется отождествление в ст. 8.9 проекта нового КоАП РФ несчастного случая и страхового случая, поскольку в ст. 3 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний» (далее — Закон № 125-ФЗ) [16] они определяются по-разному. Так, страховой случай — это подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья или смерти застрахованного лица, а несчастный случай — событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровью при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных случаях, установленных Законом № 125-ФЗ, которое повлекло необходимость

перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть. Кроме того, понятие «страховой случай» также содержится в ч. 2 ст. 9 «Страховой риск, страховой случай» Закона Российской Федерации от 27 ноября 1992 г. № 4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации», где он определяется как совершившееся событие, предусмотренное договором страхования или законом, с наступлением которого возникает обязанность страховщика произвести страховую выплату страхователю, застрахованному лицу, выгодоприобретателю или иным третьим лицам. Такое положение создает коллизию норм, которая недопустима. Поэтому, исходя из названия ст. 8.9, необходимо использовать в ней только понятие «страховой случай», причем только так, как оно определено в Законе № 125-ФЗ.

Административные наказания по ст. 8.9 «Соккрытие страхового случая» проекта нового КоАП РФ сохраняются те же, что и по аналогичному составу в действующем кодексе, а это безальтернативный административный штраф на граждан в размере от трехсот до пятисот руб., на должностных лиц — от пятисот до одной тысячи руб., на юридических лиц — от пяти тысяч до десяти тысяч руб. В данном случае ужесточения административной ответственности не предполагается, что соответствует положениям Концепции нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях 2019 г., которая не предусматривает усиление его карательно-фискальной направленности.

Интересной новацией следует признать появление в проекте нового КоАП РФ ст. 8.23 «Распространение информации о рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера». Действительно, в отечественной практике встречаются случаи, когда работодатели в объявлениях о найме предъявляли к кандидатам на вакантные должности ограничительные требования по признаку пола, наличию несовершеннолетних детей, возрасту, национальности.

Подобные ограничения, очевидно, не имели под собой объективных законных оснований, таких, например, как уровень квалификации работника или наличие у него определенных профессиональных навыков, а значит — носили дискриминационный характер и бесосновательно ограничивали трудовые права работников, в особенности женщин. Последним, таким образом, не обеспечивалось в полной мере гендерное равенство в сфере трудовых отношений, основанное не только на конституционных нормах, но и на международных обязательствах Российской Федерации. Напомним, что наша страна, как правопреемник Союза ССР, является участником Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятой резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1979 г. [9], в п. б) ч. 1 ст. 11 которой предусматривается, что государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации женщин в области занятости, в частности обеспечивают право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе одинаковых критериев отбора при найме.

В действующем КоАП РФ 2001 г. распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, специально не выделяется. Поэтому в случае выявления такой дискриминации ответственность наступает по нормам общего для любой дискриминации состава правонарушения, содержащегося в ст. 5.62 «Дискриминация».

По нормам действующего КоАП РФ, исключительным правом возбуждать производство по делу об административном правонарушении по данной статье наделен прокурор. Представляется обоснованным поставить вопрос о наделении таким правом по ст. 8.23 проекта нового КоАП РФ после его вступления в законную силу также должностных лиц Роструда и его территориальных органов. Как известно, согласно п. 5.1 Положения о Роструде, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324, именно этот федеральный орган исполнительной власти осуществляет государственный контроль и надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности. Однако в ст. 44.20 проекта нового КоАП РФ соответствующее право должностным лицам Роструда не предоставлено, с чем вряд ли можно согласиться.

Если говорить о санкциях, предусмотренных по «трудоправовым» составам в проекте нового КоАП РФ, то они изменений не претерпели. В качестве административных наказаний будут по-прежнему применяться предупреждение, административный штраф, дисквалификация и административное приостановление деятельности.

Наиболее распространенным административным наказанием остается административный штраф, который предусмотрен по всем без исключения «трудоправовым» составам правонарушений, содержащимся в проекте нового КоАП РФ, что позволяет говорить о сохраняющейся, если так можно выразиться, «фискальной» направленности соответствующих положений проекта нового КоАП РФ.

При этом во всех составах административный штраф выступает в качестве альтернативы любому другому административному наказанию, будь то предупреждение, дисквалификация или административное приостановление деятельности, чего нельзя сказать о действующем КоАП РФ 2001 г.

Например, ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривает дисквалификацию на срок от одного года до трех лет как безальтернативную санкцию для должностных лиц за повторное совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 3 и 4 данной статьи. Напротив, сам административный штраф по отдельным статьям является наказанием безальтернативным, например, по ст. 8.6 «Необеспечение работников индивидуальными средствами защиты» и ст. 8.19 «Уклонение от оформления трудового договора или ненадлежащее оформление трудового договора».

Возможно, стоит подумать и предусмотреть для нарушителя своеобразное «право на ошибку» и дать юрисдикционному органу при определенных условиях возможность в качестве альтернативы административному штрафу назначать более мягкую меру наказания в виде предупреждения. Такой подход сгладил бы карательную направленность нового КоАП РФ. Конечно, принимать такое решение необходимо с учетом тяжести тех негативных последствий, которые возникли в результате совершения административного правонарушения.

Возвращаясь к дисквалификации, нужно отметить, что сроки, на которые это административное наказание может быть назначено, в проекте нового КоАП РФ заметно короче, чем в действующем кодексе. Причем оно предусмотрено единственной ст. 8.20 «Повторное нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права либо нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации». Дисквалификация должностных лиц по ч. 1 ст. 8.20 проекта кодекса предусмотрена на срок до одного года, а по ч. 2 — на срок от шести месяцев до одного года. По соответствующим составам ч. 5 и 7 ст. 5.27 действующего КоАП РФ сроки дисквалификации установлены в пределах от одного года до трех лет.

То же можно сказать и о таких наиболее болезненных с точки зрения потерь для индивидуальных предпринимателей и юридических лиц наказаниях, как административное приостановление деятельности в действующем КоАП РФ и схожее с ним наказание в виде административного запрета деятельности в проекте нового КоАП РФ. В ч. 5 ст. 5.27.1 установлен срок административного приостановления деятельности до девяноста суток, тогда как в проекте ч. 1 и 2 ст. 8.20 проекта нового КоАП срок административного приостановления деятельности не может превышать тридцати суток. Таким образом, есть все основания полагать, что в части административных наказаний по «трудоправовым» составам проект КоАП РФ в определенной мере смягчает карательную направленность действующего КоАП РФ. С чем, исходя из положений упомянутой выше Концепции нового КоАП РФ, следует безусловно согласиться.

Заключение

Значение административной ответственности за нарушение трудового законодательства и административно-юрисдикционной деятельности соответствующих федеральных органов исполнительной власти (а это, прежде всего, Роструд и его территориальные органы — государственные инспекции труда в субъектах РФ), как организационно-правовых средств защиты прав граждан в сфере трудовых отношений, неизбежно повысится в связи с принятием Закона РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ о поправке к Конституции Российской Федерации «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» [14]. Речь в данном случае идет о двух изменениях в Гл. 3 «Федеративное устройство» Конституции. В скорректированной редакции ч. 5 ст. 75 провозглашается, что Российская Федерация уважает труд граждан

и обеспечивает защиту их прав, а в новой ст. 75.1 специально закрепляется, что в Российской Федерации гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда. Таким образом, подчеркивается значимость человека труда для общества и государства. Очевидно, что защита прав и уважение предполагают недопущение их нарушения, оперативное и действенное реагирование со стороны государства, если такие нарушения всё же случаются.

Не будет лишним также отметить, что п. 53 Стратегии национальной безопасности Российской Федерации [15] предусматривает, что для противодействия угрозам качеству жизни граждан органы государственной власти и органы местного самоуправления во взаимодействии с институтами гражданского общества, в частности, обеспечивают контроль за соблюдением трудовых прав работников, а в п. 59 также отмечается, что основные усилия для обеспечения экономической безопасности должны быть направлены на устранение дисбалансов в развитии рынка труда. Наконец, действенный контроль будет способствовать улучшению положения в сфере занятости, т. к. проблема безработицы, по признанию Президента РФ, сегодня одна из главных в стране, и, конечно, нужно обратить внимание на рынок труда [17]. Добиться этого возможно в том числе путем последовательного проведения мероприятий контрольно-надзорной деятельности и применения по их результатам к виновным лицам мер административной ответственности. Как показано выше, в новом КоАП РФ после его принятия и вступления в силу правовой механизм административной ответственности будет заметно усовершенствован, что позволит эффективнее защищать права человека труда, обеспечивать режим законности в сфере труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Административное право: учебник / под. ред. Л. Л. Попова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2005. 703 с.
2. Бельский К. С. К вопросу о предмете административного права / К. С. Бельский // Государство и право. 1997. № 11. С. 14-21.
3. Гришкoveц А. А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации: учебный курс / А. А. Гришкoveц. М.: Дело и Сервис, 2003. 464 с.
4. Европейская Социальная Хартия (пересмотренная) // Бюллетень международных договоров. 2010. Апрель. № 4. С. 17-67.
5. Ершова Е. А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России: монография / Е. А. Ершова; науч. ред. В. В. Ершов; Российская академия правосудия. М.: Статут, 2008. 668 с.
6. Козлов Ю. М. Административное право: учебник / Ю. М. Козлов. М.: Юристъ, 1999. 320 с.
7. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / под общ. ред. Н. Г. Салищевой. 7-е изд. М.: Проспект, 2011. 1296 с.

8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. заслуженного юриста Российской Федерации, действительного государственного советника Российской Федерации 3-го класса С. А. Панина. М.: МЦФЭР, 2002. 1021 с.
9. Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятой резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1979 года // Ведомости ВС СССР. 1982. № 25. Ст. 464.
10. Концепция нового кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях // URL: <http://government.ru/news/36917/> (дата обращения: 20.08.2020).
11. Матузов Н. И. Теория государства и права: учебник / Н. И. Матузов, А. В. Малько. 3-е изд. М.: Дело АНХ, 2009. 528 с.
12. Ноздрачев А. Ф. Содержание института административно-правового регулирования экономических отношений / А. Ф. Ноздрачев // Институты административного права: сб. статей / отв. ред. докт. юрид. наук И. Л. Бачило и докт. юрид. наук Н. Ю. Хаманева. М.: ИГП РАН, 1999. С. 94-99.
13. Нуртдинова А. Ф. Коллективно-трудовое регулирование трудовых отношений в современной России / А. Ф. Нуртдинова. М., 1998. 213 с.
14. О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти: Закон РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ о поправке к Конституции Российской Федерации // СЗ РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.
15. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 31 декабря 2015 г. № 683 // СЗ РФ. 2016. № 1. Ч. II. Ст. 212.
16. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.
17. Рабочая встреча с губернатором Ростовской области Василием Голубевым // URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/63490> (дата обращения: 24.08.2020).
18. Россинский Б. В. Административная ответственность в сфере трудовых отношений. Избранное / Б. В. Россинский. М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. 592 с.
19. Роструд. Федеральная служба по труду и занятости: оф. сайт. URL: <https://rostrud.gov.ru/>
20. Советское трудовое право: учебник / В. С. Андреев, С. А. Голошапов, А. И. Шибанова и др.; под ред. В. С. Андреева, В. Н. Толкуновой. 4-е изд., испр. и доп. М.: Высшая школа, 1987. 511 с.
21. Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации: оф. сайт. URL: <http://www.cdep.ru/>
22. Федеральный портал проектов нормативных правовых актов: оф. сайт. URL: <https://regulation.gov.ru/>
23. Чаннов С. Е. Служебное правоотношений: понятие, структура, обеспечение / С. Е. Чаннов. М.: Ось-89, 2009. 220 с.
24. Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: монография / Л. А. Чиканова. М.: Щит-М, 2005. 250 с.
25. Яковлев В. Ф. О системном применении права / В. Ф. Яковлев // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. № 3/2007. С. 4-10.

Alexey A. GRISHKOVETS¹

UDC 342.9:349.2

**ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY FOR OFFENCE
IN THE SPHERE OF LABOR: THE CONTEMPORARY SITUATION
AND PERSPECTIVES OF DEVELOPMENT**

¹ Dr. Sci. (Jur.), Professor, Leading Researcher Associate,
Sector of Administrative Law and Administrative Process,
Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences (Moscow)
grishkovecz65@mail.ru

Abstract

This article analyzes the principles of the new project of the Code of the Russian Federation of Administrative Offences in the sphere of the labor relationships. The importance of this topic lies in the fact that the draft of the new Code provides significant changes in the administrative responsibility in the study area. Its analysis is of interest to legal scholars and practitioners who use the RF Code, as it allows scientific assessment of the advantages and disadvantages of the upcoming innovations. Additionally, in theory, it can provide a better understanding of the relationship between the administrative and labor law as an illustrative example of the interaction between the branches of public and private law.

This research has required using the formal-dogmatic, logical, systematic and statistical methods of cognition, which are widely used in legal science in general, as well as the science of the administrative and labor law in particular.

The results show that the norms of administrative and labor laws interact closely as a result of their systematic use in certain spheres of legal regulation. One of them is the sphere of administrative responsibility for offence in the sphere of the labor relationships.

Having compared the appropriate norms of the acting RF Code of Administrative Offences with the new project, the author presents the changes which will take place in legislative regulation of administrative responsibility for the offences in the sphere of the labor relationships as a result of adopting the new RF Code on administrative offences.

Citation: Grishkovets A. A. 2020. "Administrative responsibility for offence in the sphere of labor: the contemporary situation and perspectives of development". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 6, no. 3 (23), pp. 150-169.
DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-3-150-169

The author concludes that after the adoption and legal implementation of the new RF Code of Administrative Offences, the legal mechanism of administrative responsibility will be noticeably improved, which will allow for more effective protection of human rights at work and ensurance of the legality in the sphere of labor.

Keywords

Administrative law, labor law, administrative responsibility, sphere of labor, administrative offence, Code of the Russian Federation on administrative offences.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-3-150-169

REFERENCES

1. Popov L. L. (ed.). 2005. Textbook in Administrative Law. 2nd edition. Moscow: Yurist. 703 pp. [In Russian]
2. Belskiy K. S. 1997. "To the question on the subject of administrative law". State and Law, no. 11, pp. 14-21. [In Russian]
3. Grishkovets A. A. 2003. A Study Course in the Legal Regulation of State Civil Service in the Russian Federation. Moscow: Delo i Servis. 464 pp. [In Russian]
4. The European Social Charter of 1996 (revised). Bulletin of International Treaties, 2010, April, no. 4, pp. 17-67. [In Russian]
5. Yershova E. A. 2008. Labour Legal Relationships of State Civil Servants and Municipal Servants in Russian Federation. Edited by V. V. Yershov. Moscow: Statut; Russian Academy of Justice. 668 pp. [In Russian]
6. Kozlov Yu. M. 1999. Textbook in Administrative Law. Moscow: Yurist. 320 pp. [In Russian]
7. Salishcheva N. G. (ed.). 2011. Commentary to the Code of the Russian Federation on Administrative Offences. Moscow: Prospect. 1296 pp. [In Russian]
8. Panin S. A. (ed.). 2002. Commentary to the Labor Code of the Russian Federation. Moscow: MTsFER. 1021 pp. [In Russian]
9. UN General Assembly. 1979. "Convention on the Elimination of All Form of Discrimination against Women", adopted by the Resolution 34/180 of the United Nations General Assembly on 18 December. In: Vedomosti Verkhovnogo Soveta SSSR, 1982, no. 25, art. 464. [In Russian]
10. The Conception of the new Code of the Russian Federation on administrative offences. Accessed 20 August 2020. <http://government.ru/news/36917/> [In Russian]
11. Matuzov N. I., Malko A. V. 2009. Textbook in the Theory of State and Law. 3rd edition. Moscow: Delo ANKh. 528 pp. [In Russian]
12. Nozdrachev A. F. 1998. "The substance of the institute of administrative and legal regulation of economical relationships". In: Bachilo I. L., Khmaneva N. U. (eds.). Institutes of Administrative Law, pp. 94-96. Moscow: Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences. [In Russian]
13. Nurtdinova A. F. 1998. Collective-Labor Regulation of Labor Relationships in Contemporary Russia. Moscow. 213 pp. [In Russian]

14. RF Statute of 14 March 2020 No. 1-FKZ on the amendment to the Constitution of the Russian Federation “On improving the regulation of certain questions of organization and functioning of the public power”. *Sobranie zakonodatelstva RF*, no. 11, art. 1416. [In Russian]
15. RF President Decree of 31 December 2015 No. 683 on the Strategy of the National Security of the Russian Federation. *Sobranie zakonodatelstva RF*, no. 1, p. 2, art. 212. [In Russian]
16. RF Federal Statute of 24 July 1998 No. 125-FZ “On the obliged social insurance against accidents on manufacture and professional diseases”. *Sobranie zakonodatelstva RF*, no. 31, art. 3803. [In Russian]
17. Working meeting with the governor of the Rostov Region Vasiliy Golubev. Accessed 24 August 2020. <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/63490> [In Russian]
18. Rossinsky B. V. 2016. *Selected Works on the Administrative Responsibility in the Sphere of Labor Relationships*. Moscow: Norma: INFRA-M. 592 pp. [In Russian]
19. Rostrud. RF Federal Service for Labor and Employment. <https://rostrud.gov.ru/> [In Russian]
20. Andreev V. S., Goloschapov S. A., Shebanova A. I. et al. 1987. *Textbook in Soviet Labor Law*. Edited by V. S. Andreev and V. N. Tolkunova. 4th edition. Moscow: Vysshaya shkola. 511 pp. [In Russian]
21. Judicial Department of the RF Supreme Court. <http://www.cdep.ru/> [In Russian]
22. RF Federal Portal of Draft Regulatory Legal Acts. <https://regulation.gov.ru/> [In Russian]
23. Channov S. E. 2009. *Right Relation of Service: Notion, Structure, Guarantee*. Moscow: Os-89. 220 pp. [In Russian]
24. Chikanova L. A. 2005. *The Application of Labor Legislation to Service Relationships in State Civil Service*. Moscow: Shchit-M. 250 pp. [In Russian]
25. Yakovlev B. F. 2007. “On the systematic use of law”. *Vestnik Vysshego Arbitrazhnogo Suda Rossiyskoy Federatsii*, no. 3, pp. 4-10. [In Russian]