

Здравствуйте, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии.

Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на тему **«АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА».**

Итак, **актуальность** исследования обосновывается тем, что, как показывают многочисленные научные и прикладные исследования, эффективность и рациональность развития многих сфер общественной жизни в стране напрямую зависит от эффективности административно-правового регулирования сферы трудового права в целом.

Стоит отметить, что вопросу административно-правового регулирования сферы трудового права как важнейшего элемента социального развития посвящены научные работы различных отечественных ученых, к которым относятся: Гаплевская М. В., Остапюк В. Г., Арутюнян П. Е., Крутова Я.А., Аверьянова А. М., а также многие другие исследователи.

Таким образом, нормативно-правовой основой для проведения исследований в рамках выпускной квалификационной работы являются положения действующей Конституции Российской Федерации, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, КоАП РФ и иных применимых законодательных и подзаконных нормативных актов.

Несмотря на то, что много интересных научных работ было посвящено вопросу, связанному с оценкой эффективности административно-правового регулирования сферы трудового права, стоит сказать, что существует не так много научных работ, в которых разрабатываются оптимальные направления совершенствования системы административно-правового регулирования сферы трудового права, и рассматриваемая проблема оценивается исследователями в довольно узком аспекте.

Целью данного исследования является комплексный анализ административной ответственности за нарушение законодательства о труде, выявление основных правовых проблем и направлений развития по рассматриваемому вопросу.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

1. анализ понятия, а также особенностей отношений в сфере труда как важнейшего объекта административно-правовой охраны;
2. определение специфических характеристик применения административных наказаний за нарушение норм трудового права Российской Федерации;

3. формулирование правовых пробелов, имеющих в законодательстве Российской Федерации, которые связаны с вопросом привлечения к административной ответственности за нарушение норм трудового законодательства;
4. определение важнейших перспектив совершенствования практики и законодательства в сфере привлечения к административной ответственности за нарушение трудового права.

Таким образом, расследование административной ответственности работодателя позволило нам выяснить, что проблема не исчезла. И, действительно, проблемы отказа от заключения трудовых договоров сейчас существуют.

К тому же удалось выяснить ряд несовершенств и противоречий в законодательстве. Кроме того, мы считаем необходимость внесения нескольких изменений в действующую юрисдикцию.

Итак, проблема в неоднозначном толковании правоохранителями содержания статьи 4.5 КоАП РФ. В судебном порядке положение, что постановление по делу о нарушении административных правонарушений нельзя вынести в течение двух месяцев с момента обнаружения административных правонарушений, позволяет недобросовестной работодателю и его защитнику затягивать производство по делу.

В свою очередь, разъяснение Верховного Суда Российской Федерации, приведенное в пункте 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 5 от 24 марта 2005 года «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях», не снизило остроту рассматриваемой проблемы.

Таким образом, Верховный суд РФ указал, что по смыслу части 1 статьи 4.5 КоАП РФ и пункта 4.1 статьи 30.7 КоАП РФ, истечение сроков привлечения к административной ответственности на время пересмотра постановления не влечет его отмены и прекращения производства по делу, если для этого нет других оснований.

Следовательно, решение данной сложной задачи видится законодательным закреплением положений о сроке исковых давности по делу о привлечении к административному ответственности в части 1 статьи 4.5 КоАП РФ останавливается с момента поступления к судье материала дела об административных правонарушениях.

Также сроки жалобы в суд на защиту работника значительно сократились по сравнению с сроком жалобы работника. Срок давности у работника составляет

3 месяца и 1 месяц, в сравнении с сроком давности 1 года, предоставленным работодателем.

Итак, мы считаем необходимым установить срок исковой давности и работникам, и работодателям. Для создания условий согласования интересов сотрудника, работодателя, государства, предполагается, что такой единый период не должен превышать шести месяцев.

Таким образом, предлагается предложить изменить часть 1 ст. 392 ТК РФ и сформулировать ее следующим образом: «работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение шести месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение трех месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки».

Таким образом, нормы Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, требуют дальнейшего совершенствования.

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.