**Введение**

Нормативное регулирование трудового законодательства занимает центральное место в структуре общественных и государственных процессов и играет решающую роль в контроле некоторых важных аспектов трудовых отношений. Этими нормами определяются отношения между работодателем и работодателем между работниками и работодателями в течение обычного или установленного рабочего дня.

Несмотря на международно-правовую базу, важность трудовых отношений невозможно переоценить в контексте правовой системы. Без хорошо структурированного трудового законодательства большинство государственных процессов в России не будут работать эффективно. Теоретическое понимание и практическое применение законодательства в этой сфере должны быть переосмыслены на новый уровень.

Финансовая ответственность играет решающую роль в эволюции современного социального развития. Фактически, это один из столпов любой правовой системы, указывающий на фактический действующий закон и, следовательно, важнейший компонент ее действия. Ответственность является важнейшим элементом обеспечения прав и интересов государства, общества и личности и играет значительную роль в общей теории права. Отсутствие адекватной реорганизации норм гражданской ответственности в трудовом праве, наличие многочисленных ссылочных и комплексных норм, препятствующих их применению, а также различия в регулировании гражданской ответственности между различными видами трудового законодательства подчеркивают эту проблему.

Объект исследования - совокупность правоотношений, которые возникают при совершении правонарушений в сфере труда и привлечении виновных к ответственности за нарушение трудового законодательства.

Предмет исследования - нормы отечественного трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правоприменительную практику, положения доктрины трудового права по проблемам ответственности в сфере трудовых правоотношений.

Цель исследования - анализ правового регулирования юридической ответственности в сфере трудовых правоотношений.

В соответствии с указанной целью работы были поставлены следующие исследовательские задачи:

1) Исследование истории создания законов о преступлениях, связанных с трудовыми отношениями;

2) обсуждение характера и форм преступлений, предусмотренных Уголовным кодексом Российской Федерации, в частности в сфере трудовых отношений;

3) обсуждение факторов, которые следует учитывать при установлении юридической ответственности в сфере трудовых отношений.

Теоретическая основа работы была сформирована путем включения положений, первоначально изложенных в общих проблемах трудового права и в специальных юридических трудах, посвященных вопросу материальной ответственности в сфере труда, таких как работы следующих отечественных ученых: С.С. Алексеев, Н.Г. Александров А.А., Александров В. Ана. Абрамова К.Н., К.Н. Абрамова, К.Н. Гусов, В.М. Лебедев, Р.З. Лившиц, Ю.Н. Полетаев, В.И. Скобелкин, Л.А. Шировацкая, В.Н. Торкунова и ряд других имен.

Регуляторная направленность исследования является основным направлением исследования. На основе анализа положений Конституции Российской Федерации, федерального законодательства, иных правовых актов, опубликованных материалов о юридической ответственности в сфере трудовых отношений положения и выводы работы основаны на настоящей работе и нормах Российской Федерации для учета оплаты труда работников по трудовому законодательству Российской Федерации.

В качестве методологической основы исследования взят диалектический метод познания социально-правовых явлений наряду с рядом частных, специальных методов познания.

**Глава 1. Общая характеристика преступлений в сфере трудовых отношений**

**1.1.** **История развития законодательства о преступлениях в сфере трудовых отношений**

Уголовная ответственность в контексте трудового права и трудовых отношений восходит к Октябрьской революции 1917 года, положившей начало долгой истории уголовной ответственности в области трудовых отношений и трудового права. Создание Наркомата труда произошло на второй день после этого великого события. Декрет о «восьмичасовом рабочем дне» был принят Советом Народных Комиссаров Российской Федерации 29 октября 1917 года. Декрет предусматривал защиту трудящихся, то есть люди работали по восемь часов. При введении системы были предоставлены новые праздники и перерывы, а также выходные дни для грудного вскармливания, добавлены обязательные обеды и перерывы в рабочие дни. Указ также предусматривал уголовную ответственность, а нарушители его положений могли быть приговорены к тюремному заключению на срок до одного года по приговору суда.[[1]](#footnote-1)

Усилия советского правительства по защите прав трудящихся были подкреплены эффективной реализацией Декрета о социальном страховании. Согласно официальному заявлению о социальном страховании, новое революционное правительство попыталось быстро решить проблему социального страхования, издав полный декрет о социальном страховании, основанный на идее социальной защиты. Так в историю трудового законодательства вошла система социального страхования, не существовавшая при царизме.

В 1918 году была важная веха в истории развития трудового законодательства России - утверждение "Программы Кодекса законов о труде Российской Федерации". Этот значимый документ базировался на ранее принятой "Программе охраны труда" из декабря того же года. Его ключевая задача заключалась в усилении законности и защите прав работников.

Особое внимание в программе уделялось укреплению работы инспекции труда, предлагая вовлечение в эту деятельность самих рабочих и расширение её действия в сфере мелкой и кустарной промышленности. Такие меры были направлены на эффективное соблюдение трудовых стандартов и выявление нарушений.

Программа также ставила в приоритет расширение охраны труда на все категории занятости, целью чего было создание безопасных условий работы и предотвращение травм и профессиональных заболеваний.

Запрет на детский труд и сокращение рабочего времени для молодежи также занимали важное место в документе. Такие меры призваны защитить молодых работников от эксплуатации и обеспечить им возможности для получения образования и развития.

Реализация в Российской Федерации «Программы Трудового кодекса Российской Федерации» положила начало процессу укрепления правовой базы трудового законодательства, процессу, который помог сохранить права и качество труда миллионов работников посредством внедрения и модернизации Трудового кодекса.[[2]](#footnote-2)

В том же духе большое значение имело принятие декрета «Об инспекции труда» от 18 мая 1918 г., а также от 18 мая, так как оно входило в число первоначальных указаний по обеспечению безопасности и охраны здоровья рабочих и, соответственно, подвергнуть работодателей уголовному наказанию за любые нарушения, допущенные в этой сфере. Декрет предусматривал не только контроль за условиями труда непосредственно на рабочем месте, но и защиту жизни рабочих вообще. В состав инспекций труда входили представители рабочих, что укрепляло их полномочия, включая право судебного преследования нарушителей и наложение финансовых санкций.

Позднее, стандарты по охране труда были интегрированы в Трудовой кодекс РСФСР 1922 года и в дальнейшем внедрены в уголовное право. В современной России соблюдение норм охраны труда обязательно для обеспечения безопасности работающих и сохранения их здоровья.

В последнее время произошло значительное увеличение числа инспекторов, назначенных в Инспекцию труда, и возвращение к первоначальному числу, достигнутому в 2006 году. Следовательно, в 1922 году инспекциям подверглись все фабрики с числом рабочих менее 5000 человек. В ходе первой проверки было установлено, что 45% предприятий нарушили законодательство о рабочем времени, а вторая проверка, проведенная в том же году, выявила, что его нарушили 17% предприятий.

В России плохие условия жизни и труда подростков приводят к высокому уровню преступности среди несовершеннолетних, считает известный ученый Е. Тарновский. Это вынуждало власти принудительно выводить молодежь с вредных производств и организовывать их безопасное трудоустройство на более безопасные рабочие места и в высшие учебные заведения. Эта работа, даже если она проводилась, всегда контролировалась межведомственной комиссией, состоящей из Народного комитета по труду, профсоюзов, Народного комитета по образованию и комсомола.

Среди нескольких постановлений, принятых Советом государственной безопасности Российской Федерации 1 января 1920 г., последнее из них было направлено на обеспечение трудовых прав граждан. В результате принятия этой резолюции рабочие были привлечены к юридической ответственности за неосторожные или умышленные действия.

Второй Трудовой кодекс 1922 года был признан важной частью регулирования трудовых отношений и применялся на основе концепции договорной привлекательности, которая играла значительную роль. Для эффективного соблюдения трудового законодательства в 1922 году необходимо было ввести в действие новый Трудовой кодекс 1922 года, устанавливавший трудовые права. Вышинская подчеркнула необходимость создания правовой базы законотворчества, в том числе строгого соблюдения его реализации, что обусловливает необходимость активных действий по предотвращению возможных нарушений в этой сфере.[[3]](#footnote-3)

27 апреля 1922 года был принят Декрет Совета Народных Комиссаров, целью которого было обеспечить усиление контроля за соблюдением трудового законодательства, в том числе уголовную ответственность за нарушения, путем наделения его дополнительными полномочиями. В указе рассматриваются преступления против Трудового кодекса и Общего таможенного декрета, которые регулируют отдельные области трудовой деятельности, такие как регулярная работа, сверхурочная работа, рабочее время, условия для молодежи, оплата, найм, увольнение и сексуальное поведение.

За нарушения трудовых отношений, которые могут повлечь нарушения в сфере трудовых отношений, на руководителей и должностных лиц разных уровней могут быть наложены штрафы от 100 млн до 1 млрд рублей (по старому курсу). Факультативные наказания варьировались от обязательной службы на срок от трех месяцев до одного года лишения свободы или длительного отсутствия на срок до шести месяцев.

Штрафы предназначались исключительно для народного суда. Инспектор труда был обязан подготовить и сообщить в народный суд в течение 24 часов после обнаружения нарушения трудовых прав работника. Халатность инспектора может повлечь за собой гражданскую ответственность за халатность инспектора, если инспектор не исполнил свои обязанности или воздвиг в дальнейшем недостаточно. Члены народного суда были обязаны рассматривать иски по охране труда с той же обязанностью и обеспечивать справедливое и своевременное решение.

1 июня 1922 года в Российской Федерации вступил в силу первый Уголовный кодекс, в который вошли статьи, усиливавшие законодательную защиту трудовых прав. 24 мая 1922 года ВЦИК принял этот кодекс, который впоследствии был распространен на всю территорию Карутской Автономной Республики, начиная с первоначального принятия ВЦИК 24 мая 1922 года. Совет Федерации РК на третьем съезде Совета Федерации РК принял постановление, предложив реализовать на территории Казахстана Конституцию РФ с добавлением преступлений местного значения (типа балимут или выкуп за невесту) в отдельных статьях УК.

В 1922 году Уголовно-процессуальный кодекс РСФСР применял аналогию для оценки уголовных дел. Однако, при разработке проекта Уголовного кодекса Российской Федерации, Комитет комиссий по малочисленным народам выразил своё несогласие с включением понятия аналогии. Тем не менее, его внедрение было одобрено после выступления Н. В. Курильенко. В современных условиях, когда характер преступлений варьируется, трудно устанавливать точные различия между новыми и старыми преступлениями. С этой целью аналогии остаются необходимы для рассмотрения деяний, не охватываемых действующим законодательством, как указано в статье 10, что предоставляет судам право действовать исходя из аналогии.[[4]](#footnote-4)

В наше время часто встречаются нарушения трудовых прав и правил безопасности на производстве. Важно осознавать, что такие действия могут аналогично квалифицироваться как служебные преступления или преступления против личности. Далее рассмотрим характерные примеры злоупотребления властью и халатности со стороны публичных должностных лиц и служащих.

Злоупотребление полномочиями происходит, когда официальное лицо неправомерно использует свои возможности, что мешает нормальной работе учреждений или предприятий, нарушает общественный порядок и пренебрегает правами сотрудников. В такие действия могут входить разнообразные формы коррупции, получение взяток, незаконное использование средств или ресурсов, а также другие действия в личных интересах.

Распространённой проблемой также является халатность должностных лиц. Согласно статье 107 Уголовного кодекса, это случается, когда должностное лицо не выполняет свои обязательства, что может привести к серьёзным последствиям или нарушению прав сотрудников. Примерами могут служить игнорирование мероприятий по обеспечению безопасности, несоблюдение правил и инструкций, неправильное использование ресурсов, что может привести к несчастным случаям или даже смертельным исходам.

Халатность в действиях государственных служащих (статья 108 УК) также представляет собой глубокую проблему, охватывающую игнорирование трудовых прав работников. В данном контексте это означает злоупотребление, халатность и откровенную нечестность при исполнении обязанностей, что может привести к нарушению защиты трудовых прав работников и проявиться в различных формах непрофессионализма и отсутствия честности.

Важно подчеркнуть, что деяния, нарушающие трудовые права сотрудников и нормы безопасности на производстве, часто схожи с делами должностных преступлений или насилием против личности. Неправомерные действия, халатность или злоупотребление полномочиями государственными и публичными служащими могут привести к серьезным нарушениям прав и интересов рабочих. Такие инциденты требуют тщательного расследования и судебного преследования, а также обеспечения защиты прав и интересов работников в соответствии с законодательством.

Значительная часть преступлений в современном обществе связана с нарушением правил охраны труда на производстве, что может привести к серьезным проблемам со здоровьем и безопасностью работников. Статья 147 УК РФ рассматривает преступления, связанные с убийством по неосторожности, совершенным лицами, нарушившими правила охраны труда, а статья 154 УК РФ регистрирует случаи причинения вреда здоровью по неосторожности в результате умышленного несоблюдения этих правил.

Рассмотрим примеры: первый охватывает случаи неосторожного убийства. Если руководство или ответственное лицо не принимает необходимые меры безопасности, это может закончиться смертью сотрудника. Например, если на строительной площадке отсутствуют необходимые средства индивидуальной защиты или происходят аварии из-за неправильной эксплуатации оборудования или его несвоевременного техобслуживания.

Второй пример связан с неосторожным причинением вреда здоровью, когда сотрудник получает травмы или заболевает вследствие преднамеренного игнорирования правил охраны труда и гигиены. Это может происходить, например, на опасных производствах, где не соблюдаются меры безопасности или не предупреждается о воздействии вредных факторов на здоровье рабочих.

Подобные преступления несут в себе серьезные последствия для жизни и здоровья работников, могут привести к смерти, серьезным травмам, заболеваниям и другим нарушениям здоровья. Они также нарушают основные принципы законодательства о труде, в частности, права на безопасные условия труда.

Работодатели и лица, ответственные за безопасность, должны обеспечить принятие всех необходимых мер для предотвращения преступлений такого рода и обеспечить защиту и защиту жизни и здоровья своих сотрудников.

В Российской Федерации, где действует Уголовный кодекс 1922 года, который применяется и в Казахстане, существовали положения, устанавливавшие ответственность за нарушение трудовых прав и норм безопасности производства, а также ответственность за нарушения закона. Кодексом предусмотрена уголовная ответственность работодателей за: а) несоблюдение норм трудового законодательства, правил трудоустройства, оплаты и увольнения, в том числе на вредных работах и ​​в неурочной работе (часть 1 статьи 132); б) Нарушение норм безопасности труда на государственных предприятиях, если нарушение затронуло коллектив или большое количество работников (часть 2 статьи 132).

В отличие от Уголовного кодекса Республики Казахстан 1922 года, в Уголовном кодексе 1997 года нормы об охране труда и правах граждан на труд разделены на главы с дополнительными статьями по этой теме. Глава 4, включающая статьи со 132 по 156, посвящена экономической осмотрительности, за исключением главы 5, которая охватывает преступления, повлекшие за собой потерю жизни, здоровья или достоинства.

Важнейшим фактором обеспечения прав работников и их безопасности на работе является статья 132 Уголовного кодекса Российской Федерации, которая считается важнейшим законодательным актом по защите трудовых прав. Постановлением Совета Народных Комиссаров от 27 апреля 1922 года заложены основы исправления нарушений охраны труда уголовной ответственностью, которые оправданы лишь в случае, если определенная группа рабочих или большое количество людей подвергаются опасности, согласно ст. Постановление Совнаркома того же дня.

Однако статья 132 УК РФ 1922 года не содержит каких-либо дополнительных разъяснений относительно трудового законодательства и ограничивается лишь основными положениями о труде.

 В настоящее время такой подход можно рассматривать негативно, если в деле речь идет о преступлении, не соответствующем установленным критериям.

 Поэтому практическая интерпретация статьи часто требует применения определенных рекомендаций, обеспечивающих последовательную интерпретацию и применение стандартов, изложенных в статье.[[5]](#footnote-5)

Глава 5 УК РФ 1922 года содержит специальную статью 156, которая предусматривает уголовную ответственность за повреждение трудоспособности, то есть умышленное помещение работника в положение, которое может сделать его нетрудоспособным. К этой категории относятся такие действия, как допуск молодых людей к физическому труду, требующему специальных навыков и опыта, а также допуск работников к работе в зонах, загрязненных токсичными веществами или вредными парами, без предоставления соответствующих средств индивидуальной защиты. Если правонарушение совершается, несмотря на отсутствие риска для здоровья, требуются формальные условия для его оправдания.

Новая экономическая политика характеризуется введением совершенно новых условий, которые не были характерны для социалистического производства того времени.

29 октября 1923 года Министерство юстиции и Министерство труда по согласованию с министром утвердили определение термина «работодатель», который должен был определяться как лицо, ответственное за выполнение закона об использовании наемного труда. по занятости и труду (MOL).

Государственные руководители и должностные лица, в том числе перечисленные в статьях 134 и 156, рискуют стать жертвами преступлений против трудовых прав и охраны труда, перечисленных в статьях 134 и 15b.

Указ также обязывает работодателей, являющихся сторонами трудового договора (т.е. физических или юридических лиц, нанимающих работника), участвовать в этом делегировании.

Уголовная ответственность возлагается на вашего руководителя, если ваш работодатель является корпорацией и частью корпоративной структуры.

К уголовной ответственности привлекаются только первые руководители компании, а владельцы или первые руководители компании несут ответственность только в том случае, если они знали о преступлении и не приняли мер для предотвращения его повторения.

Владелец или генеральный директор компании может быть привлечен к уголовной ответственности, если преступление совершено от его имени, в частности, если подделку совершил его начальник.

Работодатели могут быть освобождены от штрафа, если они докажут, что приняли все необходимые и надлежащие меры для предотвращения или устранения правонарушения.

На основании этого решения топ-менеджеры компании могли быть привлечены к уголовной ответственности как "работодатели" преступника, а владелец или главный исполнительный директор компании - как соучастник.

Первый съезд Союза Советских Социалистических Республик утвердил Декларацию об образовании Центрального Комитета СССР 30 декабря 1922 года.

В СССР был принят более либеральный подход к охране труда и правам трудящихся, что означало последовательное проведение трудовой политики.

Коммунистическая партия возложила на государственные органы, профсоюзы и народ задачу решения наиболее серьезных проблем, особенно в области трудового законодательства.

Создание Центрального комитета Красного Креста, в состав которого вошел и Казахстан, означало, что уставы ВЦИК и Президиума ВЦИК в равной степени распространялись на все регионы ЦК РКП(б).

13 июля 1923 года было принято постановление ВЦИК, подтверждающее устав, действовавший в федеральном округе.

За нарушение норм Трудового кодекса, отказ в приеме на работу беременной женщины по мотивам родовспоможения или снижение заработной платы по тем же мотивам могло быть привлечено к ответственности по статье 192б Уголовного кодекса СССР.

Для улучшения демографической ситуации в СССР и стабилизации демографической ситуации необходимы срочные меры по реинтеграции.

ЦИК и Совнарком приняли декрет от 27 июня 193б в составе постановления ВЦИК от 27 июня 193б.

 Декрет предусматривал: запрещение абортов; расширение материальной помощи работающим матерям; оказание государственной помощи многодетным семьям; расширение сети родильных домов, яслей и детских садов; усиление мер ответственности за невыплату пособий; пособия по поддержке; внесение частичных изменений".

Это решение укрепило субъективную классификацию беременных женщин в трудовом праве, заложило основы занятости и обеспечило право женщин на труд.

Работодатели, которые отклонили предложение по причине беременности женщины и снизили заработную плату работнику по той же причине, могут быть привлечены к ответственности в соответствии с законом [1, с. 390].

Постановлением Центральной избирательной комиссии и Центральной избирательной комиссии от 5 октября 193 года было рекомендовано ввести в Уголовный кодекс Федеративной Республики уголовную ответственность за отказ в приеме на работу женщины по причине беременности и снижение по этой же причине ее заработной платы. Официально за отказ в приеме на работу беременной женщины и снижение ее заработной платы предусмотрена уголовная ответственность, которая наказывается шестью месяцами исправительных работ или штрафом в размере до 1 000 рублей (по старому курсу). За повторное правонарушение предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок до двух лет.

10 мая 1937 года Народный комиссариат РСФСР и ВЦИК издали постановление о внесении изменений в законодательство СССР, действовавшее на территории Казахстана. "Это постановление касается запрещения абортов, увеличения материальной помощи работающим женщинам, оказания государственной помощи многодетным семьям, расширения сети родильных домов, яслей и детских садов, усиления уголовной ответственности за невыплату компенсации, а также некоторых изменений в законе о разводе. Статья 133-а Уголовного кодекса предусматривает уголовную ответственность за отказ в приеме на работу по причине беременности или снижение заработной платы по этой же причине.

Как и в случае с войной 1941-1945 годов, в результате сложившейся ситуации возникла правовая защита трудовых прав населения. Казахстан стал новым домом для предприятий, оборудования и трудовых ресурсов европейского подразделения CCCP, эвакуированных в Казахстан вместе с компаниями и рабочими из самого восточного сектора России. Последствия войны на оккупированных территориях привели к восстановлению национальной экономики, которая серьезно пострадала от промышленности, что привело к восстановлению промышленности страны на оккупированных территориях. Несмотря на отсутствие военного вмешательства в некоторых регионах, таких как Казахстан, промышленное развитие в отсутствие войны поощрялось, причем промышленность в некоторых регионах демонстрировала сильный потенциал роста. Рост производства вызвал временное снижение трудовых прав граждан, но советское государство пыталось защитить трудовые права путем предоставления правовой защиты.

Государство приняло законы, гарантирующие защиту труда женщин с детьми, и приняло меры по их защите, обеспечив полную защиту во время родов. Указом Председателя Президиума Верховного Совета от 19 мая 1949 года ЦККП было поручено улучшить государственную помощь кормящим матерям, специализирующимся на детях и матерям-одиночкам, а также улучшить условия труда и жизни женщин. Великая Отечественная война привела к принесению в жертву такой большой доли рабочей силы, что привело к нехватке рабочей силы; этот указ был признан исторической необходимостью. Верховный Совет Российской Федерации постановлением от 12 июня 1949 года принял статью 133-а УК 192б, которая предусматривала несанкционированный прием на работу беременной женщины, кормящей матери или уменьшение заработной платы для то же правонарушение влечет за собой штраф в размере 1000 рублей или исправительные работы на срок до шести месяцев. Повторное совершение этого преступления наказывалось лишением свободы на срок до двух лет.

Развитию уголовного законодательства способствовала принятая в 1958 году Базовая программа уголовного законодательства Уголовно-процессуального кодекса Федеративной Республики. Применение законодательства в федеративных республиках, в частности в Казахстане, привело к появлению этой базовой программы, содержащей общие элементы. Как республика в составе СССР, Казахстан принял Уголовный кодекс Федеративной Республики Казахстан на основе Уголовно-процессуального кодекса и Основной программы уголовного законодательства Федеративной Республики Казахстан.

Уголовный кодекс Республики Казахстан, как важное событие в истории уголовного законодательства и как правовая основа формирования и развития уголовно-правовой мысли Казахстана, был создан путем принятия важных законодательных актов и нового Уголовного кодекса. В отличие от действующего в Казахстане Уголовного кодекса Российской Федерации 1922 года, в новом Уголовном кодексе нормы Уголовного кодекса об охране трудовых прав граждан выделены в отдельную главу. В Уголовном кодексе Казахстана, действующем уже с 1960 года, появилась новая глава "Преступления против политических и трудовых прав граждан", которая, как отмечается в комментарии, включена в систему Кодекса.[[6]](#footnote-6)

Статьи 125, 126 и 127 касаются нарушений трудового законодательства и прав беременных женщин и младенцев. Положения этих статей обусловливают принятие законодательства, регулирующего нарушения трудового кодекса, нарушения правил охраны труда, прав беременных женщин и младенцев.

Развитие системы уголовного права с момента возникновения советского государства, в том числе защита трудовых прав граждан, анализируется в хронологии системы уголовного права с акцентом на современность.

Уголовное законодательство в сфере защиты трудовых прав граждан претерпело два основных развития. Первый - это период с октября 1917 года до принятия Уголовного кодекса Республики Казахстан в 1997 году. На этом этапе происходило создание и становление уголовно-правовой системы Российской Федерации, к которой в качестве субъекта был отнесен и Казахстан. Важным событием этого этапа стало становление уголовно-правовой системы Казахстана как равноправной республики в составе СССР. Уголовно-правовая система Казахстана как независимого и суверенного государства была создана одновременно с принятием Уголовного кодекса Республики Казахстан.

**1.2. Понятие и виды преступлений в сфере трудовых отношений по УК РФ.**

Конституция Российской Федерации гласит: "Труд свободен. - Каждый имеет право на свободное распоряжение своей рабочей силой и на выбор профессии" (ст. 37).

Преступления данной группы представляют собой нарушение права на труд, права на безопасные условия труда, права на выбор профессии и права на защиту трудовых прав граждан, чьи права нарушены. Уголовный кодекс Российской Федерации относит к этой группе следующие преступления нарушение правил охраны труда (ст. 143); воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов (ст. 144); необоснованное непринятие на работу или необоснованное увольнение беременных женщин или женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 145); невыплата заработной платы (ст. 145); необоснованное увольнение или несправедливое увольнение беременных женщин или женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 145); невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и других выплат (статья 145(1)); нарушение авторских и смежных прав (статья 146); нарушение прав на изобретения и патенты (статья 147).

Эти преступные действия, которые часто связаны с социальными отношениями, приводят к причинению вреда гражданам при соблюдении их основных и обязательных трудовых прав в различных областях. С непосредственным объектом конкретных преступлений данной категории связан и ряд других признаков, за некоторыми исключениями из этой группы, состоящей из прямых объектов объектов уголовного права. Невозможность произвести выплату заработной платы, пенсий, пособий или иных выплат (ч.) без обязанности к этому (ч.). 1 чайная ложка. 145 УК РФ, УК РФ является новейшей разработкой. Право на «вознаграждение за труд» (ст.) признается Конституцией Российской Федерации, как и право на получение вознаграждения за выполненную работодателем работу. Социальное обеспечение по старости, болезни, инвалидности, материальное обеспечение, уход за детьми и другие законные средства (ст.) 37. 39).

Согласно статье 145(1) УК РФ нарушение основных правовых принципов, в частности права на труд и образование, является существенным нарушением. Образование может быть прервано без стипендии, а лица, не получающие ее, могут быть лишены возможности использовать средства на образование и могут иметь право на социальное обеспечение по старости, здоровью, инвалидности, уходу за детьми или другие законные права ( Искусство.). 39)) и право на получение социального обеспечения в случае сложного медицинского лечения, болезни, инвалидности или ухода за ребенком. Соционические связи, обеспечивающие гарантии образования, социальной защищенности и права граждан на труд, являются основным объектом преступления.

В случае отсутствия выплаты потерпевший может не получить всю или часть причитающейся суммы. Субъективная атрибуция указывает на прямой умысел как предполагаемый субъективный характер преступления. Преступник осознает, что он не выплатил законную сумму денег лицу, которое должно было ее получить, вопреки закону, и хотя у него есть возможность сделать это, он не решается сделать это. Законодатели решили, что данное преступление не может быть совершено без веских правовых оснований. Корыстные мотивы определяются как стремление получить материальные блага от неполучения оплаты за эти блага.

Один только лидер организации не может стать жертвой преступления. Независимо от формы собственности человек (будь то директор завода или декан вуза) несет ответственность за управление чем-либо (будь то лицо, управляющее заводом, или декан вуза). Законодатель рассматривает наступление тяжких последствий как убедительное свидетельство невыплаты заработной платы и других выплат. Право на труд в безопасных и здоровых условиях является непосредственной целью преступления. Независимо от формы собственности, потерпевшим является лицо, выполняющее трудовые обязанности в организации. Доказательства правонарушения должны включать три объективных критерия:

1) нарушение норм безопасности и труда;

2) наступления последствий, причинивших тяжкий вред здоровью человека (по ч. 1 ст.).

3) либо смерть человека (по определению в ч. 2) наличие причинно-следственной связи между деянием и его последствиями.

Халатность представляет собой категорию правонарушений, подпадающих под субъективную сторону. Частные лица подвергаются преследованиям за нарушение протоколов безопасности и других законов об охране труда.

**2. Уголовно-правовая характеристика отдельных видов преступлений в сфере трудовых отношений.**

**2.1. Преступления, связанные с нарушением требований охраны труда.**

Нарушение этих требований лицом, обязанным соблюдать требования охраны труда, является уголовно наказуемым деянием, если по неосторожности причинен тяжкий вред здоровью человека, ответственность за которое предусмотрена частью 1 статьи 143 Уголовного кодекса Российской Федерации. Наказанием за данное преступление может быть штраф либо обязательные, исправительные или принудительные работы, а также лишение свободы на срок до одного года, с лишением права исполнять определенные обязанности или заниматься определенной деятельностью на тот же срок.

Если то же деяние повлекло по неосторожности смерть одного человека, законодатель предусматривает наказание в виде лишения свободы на тот же срок, принудительных работ на срок до четырех лет либо лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

В случае смерти по неосторожности двух или более лиц предусмотрены более строгие наказания в виде лишения свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового, принудительных работ на срок до пяти лет или лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах субъектов Российской Федерации и иных нормативных правовых актах.

Установленная законом ответственность за нарушение лицом обязанности по обеспечению соблюдения правил техники безопасности или иных нормативных правовых актов по охране труда наступает независимо от формы собственности предприятия, на котором работает это лицо.

При этом в зависимости от вида деятельности коммерческой организации или частного предпринимателя, характера выполняемой работником трудовой функции, а также профессии, специальности и должности работника работодатель обязан обеспечить строгое соблюдение правил безопасности. Правила безопасности распространяются как на работу, так и на поведение при работе на производственных площадках, строительных площадках, в транспортных средствах, принадлежащих работодателю, и в других местах.

Нарушения правил безопасности, перечисленные в статье 143 Уголовного кодекса Российской Федерации, также включают следующие аспекты:

- Виновный не ознакомил работников, несмотря на то, что в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации работники должны быть ознакомлены с ними в порядке вводного, специального, периодического и временного инструктажа; Виновный не ознакомил работников

- виновник не проверил соблюдение установленных правил эксплуатации машин и механизмов;

- работники не обеспечены средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации;

- Исполнитель не выполняет возложенные законодательством обязанности по контролю знаний работниками действующих правил техники безопасности и охраны труда;

- не проводятся медицинские осмотры, предусмотренные статьями 213 и 266 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не соблюдаются специальные правила охраны труда, установленные для отдельных работников, таких как инвалиды, беременные женщины и несовершеннолетние;

-Иные правила техники безопасности.

В частности, сюда относятся действующие санитарно-гигиенические правила, нормативы, регламентирующие уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на здоровье работников, а также положения о Комиссии по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на предприятиях, в цехах и на производственных участках в соответствии с положениями статьи 215 Трудового кодекса Российской Федерации.

Субъектами правонарушения являются руководители, заместители, главные техники и главные специалисты предприятий и организаций, а также частные лица, которые в силу своего служебного положения или специальных поручений непосредственно обязаны обеспечивать соблюдение правил и норм по охране труда на конкретном участке работы. Непринятие мер к устранению нарушений правил или отдача распоряжений, противоречащих этим правилам, а также непринятие мер к обеспечению выполнения правил и норм охраны труда при непосредственном выполнении ими отдельных видов работ.

Если на предприятии нет специально назначенного лица, ответственного за соблюдение правил охраны труда, то в соответствии со статьей 143 Уголовного кодекса Российской Федерации непосредственную ответственность несет руководитель предприятия.

**2.2.** **Преступления, связанные с необоснованным отказом в приеме на работу или необоснованное увольнением с работы**

Как следует из статьи 19 Конституции Российской Федерации, государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина без различия пола, женщины и мужчины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. В связи с этим беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, предоставляются дополнительные гарантии защиты на законодательном уровне, в том числе в сфере труда.

Статья 145 Уголовного кодекса РФ вводит уголовную ответственность за несправедливое увольнение или несправедливое увольнение женщин в связи с беременностью, а также за несправедливое увольнение или несправедливое увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Таким образом, государство установило дополнительные гарантии для беспрепятственного осуществления права на труд этих женщин.

В соответствии со статьей 145 Уголовного кодекса Российской Федерации необоснованным признается любое противоправное деяние, противоречащее Трудовому кодексу и дискриминирующее права граждан на использование трудовых ресурсов мужчинами и женщинами. Наступление вредных последствий не обязательно для того, чтобы поведение работодателя составляло состав данного правонарушения; противоправное деяние в виде необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения рассматриваемой категории граждан считается оконченным в момент его совершения. При этом принципиальное значение имеет то, что работодатель знал о беременности женщины (независимо от срока беременности) или о наличии у нее ребенка в возрасте до трех лет.

Обязательным признаком состава преступления, предусмотренного статьей 145 Уголовного кодекса Российской Федерации, является мотив. Поведение работодателя обусловлено нежеланием принимать на работу беременную женщину или женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет.

 Это преступление относится только к должностным лицам, имеющим право приема и увольнения на работу или выполняющим административные функции в коммерческой или иной организации. Поведение работодателя, связанное с необоснованным отказом в приеме на работу/увольнением беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, является составным преступлением (ст. 145 и 201 УК РФ - Беременные женщины или женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет), если в ходе предварительного расследования будет установлен корыстный мотив или иная личная заинтересованность. Злоупотребление правом на трудоустройство / увольнение) может быть совершено. Статьи 145 и 201 УК РФ (злоупотребление должностными полномочиями) или статья 285 УК РФ (злоупотребление должностными полномочиями).

Уголовный кодекс предусматривает наказание за это преступление в виде штрафа в размере 200 000 рублей или принудительных работ на срок до 360 часов.

**2.3. Преступления, связанные с невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.**

Уголовная ответственность по ст. 145.1 УК РФ наступает в следующих случаях:

1. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и других законодательно установленных выплат на срок более трех месяцев руководителем организации, отдельным работодателем, филиалом, представительством или другим самостоятельным структурным подразделением организации из личной заинтересованности или иных мотивов является преступлением. За это предусмотрено наказание в виде штрафа до 120 000 рублей или в размере заработной платы осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. Руководителем организации, работодателем-физическим лицом, филиалом, представительством или иным обособленным структурным подразделением организации, совершившим полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат либо установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда из корыстной или иной личной заинтересованности, грозит штраф от 100 000 до 500 000 рублей, либо лишение определенной должности или деятельности на срок до трех лет. Виновные также могут быть наказаны трудовым наказанием или лишением свободы на тот же срок, а также лишением или ограничением права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью.

3Если вышеуказанные действия привели к серьезным последствиям, то это преступление наказывается штрафом от 200 000 до 500 000 рублей или лишением свободы на срок от одного до трех лет, либо лишением заработной платы или другого дохода осужденного, либо запретом занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет. В соответствии с примечаниями к части 1 статьи 145 Уголовного кодекса Российской Федерации, частичная невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и других предусмотренных законом выплат означает выплату менее половины суммы, которая должна быть выплачена. Лицо, впервые совершившее такое преступление, может быть освобождено от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела оно полностью выплатило невыплаченные суммы и уплатило проценты (денежную компенсацию), и если это деяние не привело к смерти.

Объектом правонарушения является публичность в сфере оплаты труда и других обязательных платежей за выполненную работу для населения.

Правонарушениями считаются нарушения в области заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и других выплат. Пенсии представляют собой материальную поддержку и регулярные денежные выплаты гражданам при достижении определенного возраста, инвалидности, потере кормильца и в других случаях, установленных законом. Пенсии выплачиваются из государственных внебюджетных фондов, пенсионных и страховых фондов, а также из негосударственных пенсионных фондов предприятий. Государство обеспечивает социальное обеспечение пенсионеров, периодически пересматривая размер пенсий в зависимости от инфляции. Стипендии - это денежные пособия, выплачиваемые студентам, аспирантам и слушателям специальных учебных курсов. Пособия - это денежные выплаты, назначаемые определенным категориям граждан в соответствии с законодательством. К другим выплатам относятся социальные пособия, установленные Федеральным законом от 17 июля 1999 года № 178-ФЗ "О государственных социальных пособиях (социальных выплатах и субсидиях)". В соответствии с законом, все выплаты, упомянутые в статье 145 Федерального уголовного кодекса, должны соответствовать действующему законодательству.

Деяние, предусмотренное частью 1 статьи 145 УК РФ, заключается в неосторожной невыплате заработной платы и других законом установленных выплат в течение более двух месяцев подряд или частично в течение трех месяцев. Согласно этой статье Уголовного кодекса Российской Федерации, двухмесячный срок начинается на следующий день после дня, когда работнику должна быть выплачена заработная плата в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами. Увольнение происходит в начале дня, наступающего через два или три месяца после установленной календарной даты для проведения указанного расчета.

Преступления, которые описаны в части 1 статьи 145 Уголовного кодекса Российской Федерации, относятся к категории длительных преступлений и характеризуются продолжительностью преступного действия (или бездействия). Преступление начинается в момент совершения преступного действия (или бездействия) и проявляется в длительном неисполнении возложенной на виновного обязанности. Длительное преступление завершается либо благодаря действиям виновного, направленным на прекращение преступления, либо из-за наступления события, которое мешает совершению преступления.

В соответствии с судебной практикой, обобщенной Верховным Судом РФ, срок давности привлечения к уголовной ответственности за преступления, предусмотренные частью 1 статьи 145 УК РФ, начинается с момента фактического прекращения, например, когда задолженность погашена, виновный уволен или временно отстранен от работы. Увольнение работника, который не получил зарплату, не влияет на исчисление срока давности привлечения работодателя к уголовной ответственности. Для принятия решения о привлечении руководителя организации к уголовной ответственности необходимо определить, возможно ли произвести соответствующие выплаты в полном объеме и в установленный срок.

Преступления данной категории являются умышленными. Халатность при совершении этих действий (бездействия) не влечет уголовной ответственности.

Руководитель организации, работодатель (физическое лицо), филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации являются субъектами данного преступления. Согласно части 1 статьи 145 Уголовного кодекса Российской Федерации, исполнителем этого преступления является указанный специальный субъект, а в сговоре с ним могут участвовать любые лица, не связанные с ним. В качестве соучастников могут выступать заместители руководителей организаций, сотрудники бухгалтерии, отдела кадров и другие лица.

В соответствии с частью 4 статьи 34 Уголовного кодекса Российской Федерации лицо, не являющееся субъектом преступления, предусмотренного частью 1 статьи 145 Уголовного кодекса Российской Федерации, но участвовавшее в совершении преступления, предусмотренного данной статьей, в качестве организатора, подстрекателя или пособника указанного преступления, подпадает под действие статьи 33 Уголовного кодекса Российской Федерации. Освобождается от уголовной ответственности, если руководство организацией в неоплачиваемый период осуществляют разные лица и каждый из них занимает эту должность менее двух месяцев в общей сложности (в случае смены руководства или временного отсутствия руководства и передачи его обязанностей другому лицу).

Субъективная сторона преступления нанесения увечий характеризуется намерением и конкретным корыстным или иным мотивом личной выгоды. Корыстный мотив означает стремление лица получить какую-либо материальную выгоду, например, внести определенную сумму денег на счет виновного с целью получения процентов, или получить материальные блага. Это также включает использование денег, предназначенных для оплаты, в личных целях, например, при финансовых или коммерческих операциях. Кроме корыстных побуждений, преступник может стремиться получить иные нематериальные блага, такие как продвижение по службе, протекционизм, получение ответных услуг, помощь в решении проблемы, сокрытие некомпетентности и поддержание лидирующего положения за счет устранения неугодных сотрудников и поддержания эффективности предприятия. Кроме того, преступник может создавать дополнительные перспективы для компании. Другими корыстными интересами являются ситуации, когда руководитель компании или организации не выплачивает зарплату, но при этом тратит деньги на дорогие автомобили, ремонт офиса и т.д., объясняя это "производственными преимуществами" и необходимостью "затянуть пояс на время".

Существует несколько случаев, когда организация может не выплачивать зарплату своим сотрудникам. Например, если у организации есть средства для оплаты труда, но она не выплачивает зарплату. Также возможны более сложные ситуации, когда временно отсутствуют средства в организации из-за неперечисления бюджетных средств на ее счет, особенно если организация финансируется из различных уровней бюджетов. В таких случаях руководитель бюджетной организации не несет ответственности.

Необязательное документальное оформление трудовых отношений не является обязательным условием для квалификации действий по статье 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации. Это подтверждается пунктом 18 постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)».

**Заключение**

Трудовые отношения между работодателем и работником возникают при заключении и исполнении трудовых договоров, а также при выполнении определенной оплачиваемой работы в соответствии с местным законодательством. Правоотношения между работодателем и работником определяются как трудовые отношения в соответствии с трудовым законодательством. Трудовое законодательство устанавливает права и обязанности отдельных лиц или групп, которые участвуют в трудовых отношениях.

В основе этих отношений лежат два основных субъекта права - работодатель и работник. Для того чтобы эти субъекты могли быть трудоустроены и вступить в трудовые отношения, необходимо, чтобы они обладали правосубъектностью. Для этого им необходимо иметь юридические и другие дееспособные возможности для осуществления своей деятельности. Само появление правоотношений происходит в процессе выполнения функций, связанных с трудом, которые являются предметом этих отношений. При заключении трудового договора необходимо указать должностные функции, которые будет выполнять работник.

Ответственность по трудовому праву означает возмещение ущерба, причиненного в результате виновных действий или бездействия работника или работодателя в рамках трудовых отношений. Для того чтобы избежать юридической ответственности, необходимо соблюдать определенные условия и обстоятельства.

Трудовое законодательство предусматривает различные виды ответственности, такие как дисциплинарная, материальная, гражданская, административная и уголовная. Трудовой кодекс Российской Федерации регулирует соблюдение норм о дисциплинарной и материальной ответственности на рабочем месте. Для ознакомления с другими видами ответственности необходимо изучить соответствующие положения Гражданского кодекса, Уголовного кодекса и Кодекса об административных правонарушениях. Лица, причинившие вред другой стороне трудового договора, могут быть привлечены к ответственности по требованию этой стороны, а также правоохранительных и контролирующих органов и других заинтересованных лиц.

**Список использованных источников**

1. Акимова Ю.Ю. Использование рабского труда: уголовно- правовой аспект: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – Тюмень, 2010.
2. Беляева И.М. Охрана безопасных условий труда в системе норм уголовного права // Системность в уголовном праве. Материалы II Российского Конгресса уголовного права, состоявшегося 31 мая – 1 июня 2007 г. – М., 2007.
3. Бердычевская Н.В. Ответственность за совершение преступлений, посягающих на конституционные права граждан в сфере трудовых отношений. М.: Юрлитинформ, 2011.
4. Бикеев А.А. и Талан М.В. Общественная опасность нарушения правил установления и выплаты заработной платы и социальных выплат // Ученые записки Казанского университета. – 2012. – Том 154, кн. 4.
5. Герфанова Е.И. Уголовно-правовая защита трудовых прав беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет: Проблемы законодательного регулирования // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. – 2017. – № 2 (1).
6. Каплин М.Н., Рукавишникова В.О. Уголовно-правовая охрана трудовых прав человека: Некоторые проблемы конструирования составов и дифференциации ответственности // Юридическая наука. – 2017.
7. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г.: по состоянию на 1 декабря 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
8. Куанышева В.В. Вопросы квалификации нарушений требований охраны труда в свете нового постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации // Вестник Самарского юридического института. – 2019. – № 2 (33).
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197– ФЗ: по состоянию на 1 декабря 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
1. Cборник документов по истории уголовного законодательства CCCР и РCФCР (1917 − 1952). - М.: Госюриздат, 1953. − 34б с. [↑](#footnote-ref-1)
2. КПCC в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. - М.: Госполитиздат, 1954. Ч.1. − 485 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Вышинская З.А. Преступления в области трудовых отношений. - М.: Гос. изд. юрид. лит., тип. «Красный пролетарий», 1949. − 34 с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Eженедельник Cоветской юстиции. - 1922. - №24 - 25. − C. 24-25. [↑](#footnote-ref-4)
5. Уголовный кодекс союзных республик. - Харьков, 1925. − 2б7 с. [↑](#footnote-ref-5)
6. Уголовный Кодекс КазCCР. Проект. - Алма-Ата: Казахстан, 1959. − 47 с. [↑](#footnote-ref-6)