|  |
| --- |
| **Областное государственное бюджетное учреждение** **культуры «Центр народной культуры Ульяновской области»****Методические рекомендации** **руководителям отделов культуры муниципальных образований,** **руководителям муниципальных учреждений культуры по организации** **повседневной деятельности** **г.Ульяновск****2017** |

**Цели и задачи настоящих рекомендаций**

Целью настоящих рекомендаций является обеспечение правильного, своевременного и достоверного документирования отношений в сфере труда, а так же, защита прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных.

Основная задача настоящих рекомендаций − регулирование отношений, связанных с созданием, сбором, ведением, систематизацией, уточнением (обновлением, изменением), использованием, хранением, защитой и уничтожением документов, формализующих (оформляющих) отношения в сфере труда; создание комплексной правовой базы в целях содействия использованию таких документов для реализации установленных государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей.

Настоящие рекомендации регулирует порядок работы со всеми видами документов, оформляющих отношения в сфере труда и распространяется на всех работодателей, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

 Работодатель в своей деятельности по документированию отношений в сфере труда руководствуется Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и другими, регулирующими вопросы документирования отношений в сфере труда, федеральными законами, а также принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, нормативно-методическими документами общего действия, правилами, инструкциями, методическими рекомендациями Федерального архивного агентства Российской Федерации по вопросам документационного обеспечения управления, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы о документировании отношений в сфере труда.

 **Основными принципами организации кадрового дела, деятельности кадровой службы, учета кадров и ведения кадрового делопроизводства являются:**

 1) организация кадрового дела и деятельности кадровой службы в соответствии с действующим законодательством;

 2) законность целей и способов учета кадров;

 3) достоверность данных кадрового учета;

 4) добросовестность ведения кадрового учета;

 5) обеспечение сохранности учетных данных в пределах установленных сроков;

 6) обеспечение з

ащиты персональных данных работников;

 7) обязательность документирования трудовых отношений;

 8) обязательность регистрации кадровой документации;

 9) обязательность систематизации и обеспечения сохранности кадровой документации;

 10) соблюдение конфиденциальности установленных законом сведений.

**Перечень нормативных актов,**

 **необходимых для изучения и применения в повседневной деятельности**

1. **"Конституция Российской Федерации"**

(принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)

1. **"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N№197-ФЗ**

**(ред. от 29.07.2017)**

(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017)

1. **КонсультантПлюс Путеводитель по кадровым вопросам.**

 **Проверка деятельности организации. Обязательные документы**

Проверка деятельности организации

Перечень документов и сроки их хранения в организации

 Проверка деятельности организации

1. Проверка деятельности организации. Виды и сроки проверки

2. Основания для плановой и внеплановой проверок деятельности организации

2.1. Риск-ориентированный подход при проведении проверок

3. Права и обязанности работодателя при проведении выездной проверки

3.1. Предоставление работодателем документов при документарной проверке

4. Оформление результатов проверки деятельности организации

1. **Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1**"**Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»**

 С 1 января 2013 года формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Вместе с тем обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов (например, кассовые документы) (информация Минфина России № ПЗ-10/2012).

1. **Закон Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО"Об оплате труда работников областных государственных учреждений"**

(принят ЗС Ульяновской области 31.05.2012) (ред. от 27.10.2016)

1. **Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570**

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.10.2007 № 10222)

1. **Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н**

(ред. от 11.12.2008)

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 18.06.2008 № 11858)

1. **Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №248н**

(ред. от 12.08.2008)

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.06.2008 № 11861

1. **Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 № 121н**

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии"

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.04.2008 № 11452)

1. **Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н**

"Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.05.2011 № 20835)

1. **Постановление Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (ред. от 12.02.2014)**

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих"

1. **Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31** (ред. от 24.11.2008)

"Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих"

1. **Постановление Правительства Ульяновской области от 10.10.2008**

**№ 422-П** (ред. от 01.11.2013)

"О порядке определения окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих"

1. **Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 № 9** (ред. от 25.10.2010)

"Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих"

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 09.03.2004 № 5628)

1. **Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41**

"Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 № 4963)

1. **Постановление Правительства Ульяновской области от 02.12.2014**

**№ 552-П** (ред. от 14.07.2017)

"Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры и государственных архивов Ульяновской области" Отделом культуры МО разрабатывается аналогичный документ.

1. **ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации**.

Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов"

(утв. Приказом Росстандарта от 08.12.2016 №2004-ст)

В соответствии с Приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст

(ред. от 25.05.2017) данный документ вводится в действие с 1 июля 2018 года.

1. **Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ"О персональных данных"**

(ред. от 29.07.2017)

1. **Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 "О трудовых книжках"** (ред. от 25.03.2013)

 (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей")

 **20. Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69"Об утверждении Ин струкции по заполнению трудовых книжек»** (ред. от 31.10.2016)

 (Зарегистрировано в Минюсте России 11.11.2003 № 5219)

1. **Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях**

**от 30.12.2001 № 195-ФЗ** (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.10.2017)

1. **Конвенция № 132 Международной организации труда** "**Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)"**

(принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

Конвенция ратифицирована с заявлениями Федеральным законом от 01.07.2010 № 139-ФЗ.

1. **Правила об очередных и дополнительных отпусках"** (утверждены Народным комиссариатом труда СССР 30.04.1930 № 169) (ред. от 20.04.2010) Применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ
2. **Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099**"**О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации**"

 (ред. от 20.06.2017)

 (вместе с "Положением о государственных наградах Российской Федерации", "Статутами орденов Российской Федерации, положениями о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации")

 **Письмо Администрации Президента РФ от 04.04.2012 № АК-3560** «**О направлении Методических рекомендаций о порядке оформления и представления документов о награждении государственными наградами Российской Федерации»**

 **24. Приказ Минкультуры России от 09.08.2012 № 844 "Об учреждении геральдического знака** - **эмблемы Министерства культуры Российской Федерации и нагрудного знака "За вклад в российскую культуру**"

(вместе с "Положением о геральдическом знаке - эмблеме Министерства культуры Российской Федерации", "Положением о нагрудном знаке Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру")

(Зарегистрировано в Минюсте России 13.09.2012 № 25460)

 **25.** **Приказ Минкультуры России от 05.09.2016 № 2047 "О ведомственном знаке отличия Министерства культуры Российской Федерации, дающем право на присвоение звания "Ветеран труда"**, и внесении изменений в приказ Министерства культуры Российской Федерации от 06.08.2012 № 837" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.09.2016 № 43749)

 **26. Закон Ульяновской области от 05.05.2011 № 73-ЗО"О наградах Ульяновской области"** (ред. от 02.03.2017) (принят ЗС Ульяновской области 28.04.2011)

 **27. Постановление Губернатора Ульяновской области от 28.09.2011 № 95 О мерах поощрения Губернатора Ульяновской области"**

(вместе с "Положением о мерах поощрения Губернатора Ульяновской области",

(ред. от 09.08.2016)

 **28. Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе"**

 **29. Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 "Об утверждении Положения о воинском учете"**

 **30. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации"**

 **31. Положение о клубных формированиях**

|  |
| --- |
|  |

 **32. Положение о «Народном самодеятельном коллективе (студии)» в культурно-досуговых, образовательных и иных учреждениях (организациях) Ульяновской области**», утверждённое распоряжением Министерства искусства и культурной политики Ульяновской области

Кроме того, как известно, в настоящее время отсутствует единый нормативный акт, предусматривающий виды (перечень) необходимых кадровых документов. Отдельные виды таких документов (наименование; основания принятия; требования, предъявляемые к оформлению; унифицированные формы) предусмотрены нормативными актами различной юридической силы. Представляется целесообразным перечень документов, которые должны быть у работодателя

.

|  |  |
| --- | --- |
| **Документ** | **Ссылка на законодательство** |
| Коллективный договор | Глава 7 ТК РФ  |
| Правила внутреннего трудового распорядка | Статья 189 ТК РФ  |
| Штатное расписание | Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1  |
| Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них  | Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69  |
| Должностные инструкции по каждойдолжности в соответствии со штатным расписанием  | Единый тарифно-квалификационный справочник  |
| Политика в отношении обработки и защиты персональных данных  | ст. 18.1 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» |
| Положение о персональных данных работников  | Статья 86 ТК РФ  |
| Положение об оплате труда работников  | Раздел VI ТК РФ; ст. 135 ТК РФ  |
| Положение о премировании и материальном стимулировании работников  | Раздел VI ТК РФ; ст. 135 ТК РФ  |
| Об утверждении формы расчетного листка | ч. 2 ст. 136, ст. 372 |
| Положения о разделении рабочего дня на части | Ст. 105 ТК РФ |
| Положение об отпусках | Ст. 116 ТК РФ |
| График отпусков | Статья 123 ТК РФПостановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 |
| Все ведомости, записки-расчеты и иные документы, касающиеся начисления и выплаты заработной платы, отпускных, компенсаций за не использованные отпуска, "расчетных" при увольнениях, утвержденная форма расчетного листка | Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 |
| Положение об охране труда  | Раздел X ТК РФ  |
| Инструкции по охране труда по профессиям  | Раздел X ТК РФ  |
| Журнал инструктажа (ознакомление с инструкциями)  | Раздел X ТК РФ  |
| Журнал прохождения работниками обязательного медицинского освидетельствования  | Статья 69 ТК РФ  |
| Положение о командировках | Ст. 168 ТК РФ |
| Положение о размерах и порядке возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников | Ст. 168.1 ТК РФ |
| Положение о коммерческой тайне  | Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»  |
| Положение об аттестации и сопутствующие аттестации документы (приказ об аттестации, протокол аттестационной комиссии, аттестационный лист) |  |
| Положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников | Ст. 196 ТК РФ |
| Положение о работе вахтовым методом | Ст. 297 ТК РФ |
| Списки несовершеннолетних работников, инвалидов, женщин находящихся в отпуске по уходу за ребенком.  |  |
| Трудовой договор  | Статьи 16, 56, 67 ТК РФ  |
| Приказ о приеме на работу (Т-1)  | Статья 68 ТК РФ,Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1  |
| Иные приказы: о приеме работников (Т-1а) о предоставлении отпуска (Т-6) о предоставлении отпусков (Т-6а)о поощрении работника (Т-11) о поощрении работников (Т-11а о командировке работника (Т-9) о командировке работников (Т-9а)о переводе работника (Т-5) о переводе работников (Т-5а) о прекращении трудового договора с работником (Т-8) о прекращении трудовых договоров с работниками (Т-8а) о применении дисциплинарного взысканияо снятии дисциплинарного взыскания о совмещении, о замещении, об отстранении, о прекращении отстранения, о переносе отпуска, об отзыве из отпуска, о сокращении штата, об аттестации и др. | Часть из них предусмотрена ТК РФ, например, ст. 84.1 ТК РФ; другие - Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1  |
| Личная карточка работника | Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1  |
| Трудовая книжка  | Статья 66 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 "О трудовых книжках", Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69  |
| Договоры о полной материальной ответственности  | Приложения № 2 и № 4 к Постановлению Минтруда России от 31.12.2003 № 85  |
| Приказ о предоставлении отпуска работнику  | Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1  |
| Заявление работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы  | Статья 128 ТК РФ  |
| Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда | Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1  |
| График сменности  | Статья 103 ТК РФ  |
| Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем | Ст. 101 ТК РФ |

 Кроме перечисленных документов (а в ряде случаев как основание к ним) оформляются: заявления различного рода, объяснительные, докладные записки, протоколы, приказы, имеющие произвольную форму (например, приказ о вынесении взыскания, о присвоении разряда, об изменении биографических данных и др.), уведомления, документы по охране труда, различного названия и формы и др.

**Административная ответственность**

**за нарушение трудового и миграционного законодательства**

Если нарушите трудовое или миграционное законодательство, инспекторы оштрафуют организацию и руководителя. Размеры штрафов – в таблице.

Область нарушений:

* [публикация вакансий](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar16/);
* [трудовое законодательство](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar17/);
* [охрана труда](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar18/);
* [коллективные переговоры и исполнение коллективных соглашений](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar19/);
* [примирительные процедуры](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar20/);
* [забастовки](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar21/);
* [квоты инвалидам](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar22/);
* [несчастный случай на производстве](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar23/);
* [организация работы водителей](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/qwert62/);
* [проведение спецоценки условий труда своими силами](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar25/);
* [работа с иностранцами](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar26/);
* [выполнение предписаний контролирующих органов](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar27/);
* [прием бывших госслужащих](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/mar28/)

| Вид нарушения | Наказание[1](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/r8/), [2](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/r9/) | Основание |
| --- | --- | --- |
| Организация, ее должностные лица распространяют информацию[3](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/r10/) о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера[4](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/r11/) | Для должностных лиц – от 3000 до 5000 руб.Для организаций – от 10 000 до 15 000 руб. | [ст. 13.11.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA00MNQ2ON/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель нарушили законодательство о труде (если иное не предусмотрено ч. [3](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1SIM3BB/), [4](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1P1M38P/), [6](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP25AC3IQ/) ст. 5.27 или [ст. 5.27.1](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA00MH82NL/) КоАП РФ) | Для должностных лиц – предупреждение или штраф от 1000 до 5000 руб.Для предпринимателей – штраф от 1000 до 5000 руб.Для организаций – штраф от 30 000 до 50 000 руб. | [ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1PIK3BO/) |
| Должностное лицо, не уполномоченное на это работодателем (например, начальник отдела), фактически допустило к работе сотрудника. При этом работодатель или его уполномоченный представитель отказались признать возникшие отношения трудовыми и заключить трудовой договор | Для граждан (не-должностных лиц) – штраф от 3000 до 5000 руб.Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб. | [ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1SIM3BB/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель уклоняются от оформления трудового договора  | Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 5000 до 10 000 руб.Для организаций – штраф от 50 000 до 100 000 руб. | [ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1P1M38P/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель ненадлежащим образом оформили трудовой договор, в том числе подменили трудовой договор гражданско-правовым | Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 5000 до 10 000 руб.Для организаций – штраф от 50 000 до 100 000 руб. | [ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1P1M38P/) |
| Организация, должностные лица или предприниматель не выдали зарплату или выплатили не полностью в установленный срок | Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 1000 до 5000 руб.Для организаций – штраф от 30 000 до 50 000 руб. | [ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP25AC3IQ/) |
| Организация, должностные лица или предприниматель установили зарплату в размере меньше установленного трудовым законодательством | Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 1000 до 5000 руб.Для организаций – штраф от 30 000 до 50 000 руб. | [ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP25AC3IQ/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель повторно нарушили законодательство о труде. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по [ч. 1 ст. 5.27](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1PIK3BO/) КоАП РФ | Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех летДля предпринимателей – штраф от 10 000 до 20 000 руб.Для организаций – штраф от 50 000 до 70 000 руб. | [ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP21PA3CN/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель повторно нарушили законодательство о труде. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по ч. [3](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1SIM3BB/) и [4](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1P1M38P/) ст. 5.27 КоАП РФ | Для граждан – штраф 5000 руб.Для должностных лиц – дисквалификация на срок от одного года до трех летДля предпринимателей – штраф от 30 000 до 40 000 руб.Для организаций – штраф от 100 000 до 200 000 руб. | [ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP20O239L/) |
| Организация, должностные лица или предприниматель повторно нарушили законодательство о труде. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по [ч. 6 ст. 5.27](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP25AC3IQ/) КоАП РФ | Для должностных лиц – штраф от 20 000 до 30 000 руб. либо дисквалификация от года до трех лет.Для предпринимателей – штраф от 10 000 до 30 000 руб.Для организаций – штраф от 50 000 до 100 000 руб. | [ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP22BE3D1/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель нарушили требования охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных [ч. 2–4 ст. 5.27.1](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00RV02P0/) КоАП РФ | Для должностных лиц – предупреждение или штраф от 2000 до 5000 руб.Для предпринимателей – штраф от 2000 до 5000 руб.Для организаций – штраф от 50 000 до 80 000 руб. | [ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1SJA3BU/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель нарушили установленный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или не провели ее вовсе | Для должностных лиц – предупреждение или штраф от 5000 до 10 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 5000 до 10 000 руб.Для организаций – штраф от 60 000 до 80 000 руб. | [ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00RV02P0/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель допустили работника к исполнению трудовых обязанностей при наличии медицинских противопоказаний или без прохождения в установленном порядке:* обучения и проверки знаний требований охраны труда;
* обязательных медицинских осмотров (предварительного, периодического, ежедневного);
* обязательных психиатрических освидетельствований
 | Для должностных лиц – штраф от 15 000 до 25 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 15 000 до 25 000 руб.Для организаций – штраф от 110 000 до 130 000 руб. | [ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00S3K2P6/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель не обеспечили работников средствами индивидуальной защиты[6](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/r12/) | Для должностных лиц – штраф от 20 000 до 30 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 20 000 до 30 000 руб.Для организаций – штраф от 130 000 до 150 000 руб. | [ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00M8K2MH/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель повторно нарушили требования охраны труда. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по соответствующей части [ст. 5.27.1](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA00MH82NL/) КоАП РФ | Для должностных лиц – штраф от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех летДля предпринимателей – штраф от 30 000 до 40 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 сутокДля организаций – штраф от 100 000 до 200 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток | [ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00M962MK/) |
| Работодатель или его представитель:– уклоняется от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения;– нарушил сроки проведения переговоров;– не обеспечил работу комиссии по заключению коллективного договора, соглашения | [Предупреждение](http://vip.1kadry.ru/#/document/113/3626/) или штраф от 1000 до 3000 руб. | [ст. 5.28 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1KCG3BE/) |
| Работодатель или его представитель не предоставил информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора | [Предупреждение](http://vip.1kadry.ru/#/document/113/3626/) или штраф от 1000 до 3000 руб. | [ст. 5.29 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1K0E38C/) |
| Работодатель или его представитель необоснованно отказался от заключения коллективного договора, соглашения | [Предупреждение](http://vip.1kadry.ru/#/document/113/3626/) или штраф от 3000 до 5000 руб. | [ст. 5.30 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1LCG39R/) |
| Работодатель или его представитель нарушил или не выполнил обязательства по коллективному договору, соглашению | [Предупреждение](http://vip.1kadry.ru/#/document/113/3626/) или штраф от 3000 до 5000 руб. | [ст. 5.31 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1LSI36R/) |
| Работодатель или его представитель уклоняется от участия в примирительных процедурах | Штраф от 1000 до 3000 руб. | [ст. 5.32 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1LBQ39M/) |
| Работодатель или его представитель не выполняет свои обязательства по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры | Штраф от 2000 до 4000 руб. | [ст. 5.33 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1SHM3CM/) |
| Работодатель уволил сотрудника в связи с участием в забастовке | Штраф от 4000 до 5000 руб. | [ст. 5.34 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1V0Q3EI/) |
| Должностное лицо организации, предприниматель или другой представитель работодателя принудили сотрудника отказаться или наоборот принять участие в забастовке | Для граждан (не должностных лиц) – штраф от 500 до 1000 руб.Для должностных лиц (в т. ч. предпринимателей) – штраф от 1000 до 2000 руб. | [ст. 5.40 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1EP830T/) |
| Должностное лицо организации или предприниматель не создали (не выделили) рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой либо отказали инвалиду в приеме на работу (в пределах установленной квоты) | Для должностных лиц (в т. ч. предпринимателей) – штраф от 5000 до 10 000 руб. | [ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1N2239D/) |
| Организация, ее должностные лица, иные представители или предприниматель скрыли факт несчастного случая на производстве | Для граждан (не должностных лиц) – штраф от 300 до 500 руб.Для должностных лиц (в т. ч. предпринимателей) – штраф от 500 до 1000 руб.Для организаций – штраф от 5000 до 10 000 руб. | [ст. 15.34 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA00MM82NV/) |
| Работодатель нарушил установленный порядок проведения обязательных предварительных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медицинских осмотров | Для граждан – штраф от 1000 до 1500 руб.Для должностных лиц – штраф от 2000 до 3000 руб.Для организаций (предпринимателей) – штраф от 30 000 до 50 000 руб. | [ст. 11.32 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA00MPO2PC/) |
| Организация эксплуатирует транспортное средство для перевозки грузов или пассажиров на международных автоперевозках без тахографа (прибора регистрации информации о скорости и маршруте движения транспорта и о режиме труда и отдыха водителей) | Для граждан – штраф от 1000 до 3000 руб.Для должностных лиц – штраф от 5000 до 10 000 руб. | [ч. 1 ст. 11.23 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1TOC3DG/) |
| Водитель нарушил режим труда и отдыха (нарушение выявлено по тахографу) | Для граждан – штраф от 1000 до 3000 руб. | [ч. 2 ст. 11.23 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00M9U2NC/) |
| Работодатель допустил к управлению транспортным средством водителя, не имеющего российского национального водительского удостоверения или временного разрешения на право управления транспортными средствами | Для должностных лиц – штраф до 50 000 руб. | [ст. 12.32.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA00RU42PO/)[5](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/r13/) |
| Организация осуществила перевозку с нарушением требований обеспечения безопасности перевозок пассажиров и багажа, грузов автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом | Для граждан – штраф 1500 руб.Для должностных лиц – штраф 10 000 руб.Для организаций – 25 000 руб. | [ст. 12.31.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1QCS398/)[5](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/r13/) |
| Гражданин, должностное лицо или организация обрабатывают персональные данные в случаях, не предусмотренных законодательством | Для граждан – штраф от 1000 до 3000 руб.Для должностных лиц – штраф от 5000 до 10 000 руб.Для организаций – штраф от 30 000 до 50 000 руб. | [ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP263Q3E7/) |
| Гражданин, должностное лицо или организация обрабатывают персональные данные без письменного согласия лица, когда такое согласие требует закон | Для граждан – штраф от 3000 до 5000 руб.Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб.Для организаций – штраф от 15 000 до 75 000 руб. | [ч. 2 ст. 13.11 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP29KC3KJ/) |
| Гражданин, должностное лицо, предприниматель или организация не опубликовали или не предоставили неограниченный доступ к документу с политикой по обработке персональных данных или сведениями по их защите | Для граждан – штраф от 700 до 1500 руб.Для должностных лиц – штраф от 3000 до 6000 руб.Для предпринимателей – штраф от 5000 до 10 000 руб.Для организаций – штраф от 15 000 до 30 000 руб. | [ч. 3 ст. 13.11 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP20G03H9/) |
| Гражданин, должностное лицо, предприниматель или организация не предоставили субъекту персональных данных информацию, которая касается обработки его персональных данных | Для граждан – штраф от 1000 до 2000 руб.Для должностных лиц – штраф от 4000 до 6000 руб.Для предпринимателей – штраф от 10 000 до 15 000 руб.Для организаций – штраф от 20 000 до 40 000 руб. | [ч. 4 ст. 13.11 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP20J43HA/) |
| Гражданин, должностное лицо, предприниматель или организация нарушили требования субъекта персональных данных или его представителя об уточнении, блокировке, уничтожении данных. В случае если данные неполные, устаревшие, неточные, незаконно получены или не являются необходимыми для заявленной цели обработки | Для граждан – штраф от 1000 до 2000 руб.Для должностных лиц – штраф от 4000 до 10 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 10 000 до 20 000 руб.Для организаций – штраф от 25 000 до 45 000 руб. | [ч. 5 ст. 13.11 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2BDG3K5/) |
| Гражданин, должностное лицо, предприниматель или организация не обеспечили условия, которые необходимы, чтобы сохранить персональные данные при хранении материальных носителей и исключить несанкционированный доступ к ним. А это, в свою очередь, послужило причиной их уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения либо иного неправомерного действия | Для граждан – штраф от 700 до 2000 руб.Для должностных лиц – штраф от 4000 до 10 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 10 000 до 20 000 руб.Для организаций – штраф от 25 000 до 50 000 руб. | [ч. 6 ст. 13.11 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP21VO3G9/) |
| Должностное лицо государственного или муниципального органа – оператора персональных данных, не выполнило требования по обезличиванию персональных данных либо нарушило этот процесс | Для должностных лиц – штраф от 3000 до 6000 руб. | [ч. 7 ст. 13.11 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP22G03EB/) |
| Организация, которая непосредственно проводила специальную оценку условий труда, ее должностные лица или эксперты нарушили установленный порядок проведения оценки | Для должностных лиц и экспертов по оценке – штраф от 20 000 до 30 000 руб.Для организаций – штраф от 70 000 до 100 000 руб. | [ч. 1 ст. 14.54 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP25JO3HV/) |
| Организация, которая непосредственно проводила специальную оценку условий труда, ее должностные лица или эксперты повторно нарушили установленный порядок проведения оценки. Ранее виновное лицо уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение | Для должностных лиц и экспертов по оценке – штраф от 40 000 до 50 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех летДля организаций – штраф от 100 000 до 200 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток | [ч. 2 ст. 14.54 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00RT02OF/) |
| Работодатель привлек к работе иностранного гражданина (лицо без гражданства), не имеющего необходимого разрешения на работу или патента.Работодатель привлек к работе иностранного гражданина или лицо без гражданства по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте, если разрешение на работу или патент содержит сведения о профессии (специальности, должности, виде трудовой деятельности). Такое же наказание предусмотрено за привлечение иностранца (лица без гражданства) к работе вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание | Для граждан – штраф от 2000 до 5000 руб.Для должностных лиц – штраф от 25 000 до 50 000 руб. | [ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00MB82MU/) |
| Для организаций и предпринимателей – штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 сутокШтраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями | [Примечание к ст. 18.15 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2H3E3J2/) |
| Работодатель привлек к работе иностранного гражданина (лицо без гражданства) без разрешения на привлечение иностранных сотрудников (если такое разрешение необходимо) | Для граждан – штраф от 2000 до 5000 руб.Для должностных лиц – штраф от 25 000 до 50 000 руб. | [ч. 2 ст. 18.15 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00RQC2OI/) |
| Для организаций и предпринимателей – штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 сутокШтраф предусмотрен за каждого сотрудника принятого с нарушениямиВнимание! Для работодателей Москвы, Санкт-Петербурга, Московской и Ленинградской областей предусмотрены [повышенные размеры штрафов](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/qwert96/) | [Примечание к ст. 18.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2KL23IE/) |
| Работодатель заключил или прекратил трудовой (гражданско-правовой) договор с иностранным гражданином (лицом без гражданства) без уведомления или с нарушением порядка и формы уведомления территориального органа Главного управления по вопросам миграции МВД России | Для граждан – штраф от 2000 до 5000 руб.Для должностных лиц – штраф от 35 000 до 50 000 руб. | [ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00MCC2N4/) |
| Для организаций и предпринимателей – штраф от 400 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 сутокШтраф предусмотрен за каждого сотрудника принятого с нарушениями | [Примечание к ст. 18.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2KL23IE/) |
| Работодатель не уведомил Главное управление по вопросам миграции МВД России или его территориальный орган об исполнении обязательств по выплате зарплаты высококвалифицированному специалисту | Для должностных лиц – штраф от 35 000 до 70 000 руб.Для организаций и предпринимателей – штраф от 400 000 до 1 000 000 руб.Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями | [ч. 5 ст. 18.15 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00MDA2NM/)[Примечание к ст. 18.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2KL23IE/) |
| Работодатель нарушил правила привлечения иностранных граждан (лиц без гражданства) к работе на торговых объектах | Для должностных лиц – штраф от 45 000 до 50 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 350 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 сутокДля организаций – штраф от 450 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 сутокШтраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями | [ч. 1 ст. 18.16 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00MA22MN/)[Примечание к ст.18.16 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2KIA3LN/)[Примечание к ст. 18.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2KL23IE/) |
| Организация (предприниматель), управляющая торговым объектом, предоставила торговое место (другое помещение) работодателю, который использует труд иностранных граждан (лиц без гражданства) без необходимых разрешений на привлечение и использование иностранцев, разрешений на работу или патентов | Для должностных лиц  – штраф от 45 000 до 50 000 руб.Для предпринимателей – штраф от 350 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 сутокДля организаций – штраф от 450 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 сутокШтраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями | [ч. 2 ст. 18.16 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00MAK2MQ/)[Примечание к ст.18.16 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2KIA3LN/)[Примечание к ст. 18.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2KL23IE/) |
| Работодатель привлек иностранного гражданина (лицо без гражданства) к деятельности, заниматься которой иностранцам (лицам без гражданства) запрещено ([ст. 14 Закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901823501/ZA01T4C3AM/)) | Для граждан – от 2000 до 4000 руб.Для должностных лиц – штраф от 45 000 до 50 000 руб. | [ч. 1 ст. 18.17 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00MBO2N0/) |
| Для организаций и предпринимателей – штраф от 800 000 до 1 000 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток | [Примечание к ст. 18.1 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2KL23IE/) |
| Работодатель как принимающая сторона не поставил иностранного гражданина (лицо без гражданства) на миграционный учет, при условии что такие действия не содержат признаков нарушения по [статье 322.1](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/9017477/ZAP234E3C4/) Уголовного кодекса РФ | Для должностных лиц – штраф от 40 000 до 50 000 руб.Для организаций – штраф от 400 000 до 500 000 руб. | [ч. 4 ст. 18.9 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00RPG2P1/) |
| Работодатель не принял меры по материальному, медицинскому и жилищному обеспечению приглашенного иностранного гражданина (лица без гражданства) в период его пребывания в России | Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями | [ч. 5 ст. 18.9 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00MC42MU/) |
| Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями | [Примечание к ст. 18.9 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2GJC3HM/) |
| Работодатель предоставил заведомо ложные сведения о цели пребывания в России иностранного гражданина (лица без гражданства) при оформлении документов для въезда | Для должностных лиц – штраф от 45 000 до 50 000 руб.Для организаций – штраф от 400 000 до 500 000 руб.Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями | [ч. 6 ст. 18.9 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00MCM2N1/)[Примечание к ст. 18.9 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2GJC3HM/) |
| Иностранец, который приехал в Россию для работы в безвизовом порядке и указал в миграционной карте цель визита «работа», не обратился в течение 30 календарных дней со дня въезда за получением трудового патента в Главное управление по вопросам миграции МВД России | Штраф от 10 000 до 15 000 руб. | [ст. 18.20 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA00M762MA/) |
| Организация, ее должностные лица или предприниматель не выполнили в установленный срок или ненадлежащим образом выполнили законное предписание государственного инспектора по труду или иного должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего контроль за соблюдением трудового законодательства | Для должностных лиц – штраф от 30 000 до 50 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех летДля предпринимателей – штраф от 30 000 до 50 000 руб.Для организаций – штраф от 100 000 до 200 000 руб. | [ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/XA00MD62N7/) |
| Работодатель привлек к работе (в т. ч. по гражданско-правовому договору) государственного или муниципального служащего, замещающего либо замещавшего [определенные должности](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/902226671/ZA01VE83FH/), с нарушением порядка уведомления о таком привлечении представителя нанимателя (работодателя) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы ([постановление Правительства РФ от 21 января 2015 г. № 29](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/420247528/)) | Для граждан – штраф от 2000 до 4000 руб.Для должностных лиц – штраф от 20 000 до 50 000 руб.Для организаций – штраф от 100 000 до 500 000 руб. | [ст. 19.29 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA00MNI2OG/) |
| Гражданин России нарушил [порядок подачи](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/420211726/ZAP1NS43AF/) [уведомления](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/420211726/ZAP1SV43D4/) о наличии другого гражданства либо вида на жительство или документа о праве на постоянное проживание в иностранном государстве | Для граждан – штраф от 500 до 1000 руб. | [ст. 19.8.3 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA00S0K2PM/) |

[1](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/vr8/) Срок для уплаты административного штрафа за нарушения трудового и миграционного законодательства составляет 60 дней. Отсчет срока начинается со дня вступления в силу постановления о привлечении к ответственности либо со дня истечения срока отсрочки (рассрочки) уплаты штрафа ([ст. 32.2 КоАП РФ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA00RRA2OL/)).

[2](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/vr9/) Для [малых и средних предприятий и предпринимателей](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37839/), их работников штрафы заменены на административное предупреждение. Такое правило действует, даже если предупреждение не предусмотрено статьей [Кодекса РФ об административных правонарушениях](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/).

При этом вместо штрафа будет предупреждение, если:

* нарушение совершено впервые;
* нет материального ущерба;
* нет угрозы возникновения природных или техногенных чрезвычайных ситуаций;
* нет вреда или угрозы:
– жизни и здоровью людей;
– животным и растительности, окружающей среде;
– памятникам истории и культуры;
– безопасности России.

Правило не распространяется на правонарушения, которые предусмотрены статьями [14.31–14.33](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA01QMG3BI/), [19.3](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP212U3DT/), [19.5](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA020L23GC/), [19.5.1](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1PU23BN/), [19.6](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA01HTQ365/), [19.8–19.8.2](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA01JT0376/), [19.23](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA0200M3CJ/), частями [2](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA01L8439O/) и [3](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1S2K3AK/) статьи 19.27, статьями [19.28](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA01MJ639V/), [19.29](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZA01OA038J/), [19.30](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1VJC3DQ/), [19.33](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1U2A39A/) Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Это следует из [части 3](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP277K3KR/) статьи 1.4, [части 3](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP2EUE3NH/) статьи 3.4, [части 3.5](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP24Q43HL/) статьи 4.1, [статьи 4.1.1](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/901807667/ZAP1NHE3E3/) Кодекса РФ об административных правонарушениях.

[3](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/vr10/) К распространению информации относится:

* публикация в печати;
* трансляция по радио и телевидению;
* демонстрация в кинопрограммах и других СМИ;
* распространение в сети Интернет, а также с использованием иных средств телекоммуникационной связи;
* аудиовизуальные объявления на досках, в общественных местах;
* распространение в виде печатной продукции (листовки, буклеты, рекламная продукция).

Такие разъяснения даны в [информации Минтруда России от 24 июля 2013 г.](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/499037051/)

[4](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/vr11/) К ограничениям дискриминационного характера в объявлениях о вакансиях относится ограничение прав соискателей или установление их преимуществ в зависимости от следующих факторов:

* пола, расы, цвета кожи, национальности, языка;
* происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения;
* возраста;
* места жительства;
* отношения к религии, убеждений;
* принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или социальным группам;
* других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами.

Это установлено [пунктом 6](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/9005389/XA00MCE2N4/) статьи 25 Закона от 19 апреля 1991 г. № 1032-1.

[5](http://vip.1kadry.ru/#/document/117/37425/vr13/) Указанная мера ответственности фактически будет применяться с 1 июня 2017 года ([ч. 2.1 ст. 3 Закона от 7 мая 2013 г. № 92-ФЗ](http://vip.1kadry.ru/#/document/99/499018395/XA00MBO2NG/)).