

Прокурорский надзор за исполнением законодательства о труде

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс РФ
2. «О занятости населения в Российской Федерации»: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1;
3. «О специальной оценке условий труда» Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ;
4. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ;
5. «О минимальном размере оплаты труда»: Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ;
6. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ;

- Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений ст. 129, ч.1 и 3 ст.133, ч.1, 2, 3, 4 и 11 ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш»
- Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.10.2016 № 19-П «По делу о проверке конституционности п.1 ст. 33 и п.1 ст. 34 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина Н.А. Назарова»
- «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2.

- Приказ Генерального прокурора РФ от 07.12.2007 № 195 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина»;
- Приказ Генерального прокурора РФ от 15.03.2019 N 196 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан»;
- Указание Генерального прокурора Российской Федерации от 14.11.2008 № 229/7р «Об организации прокурорского надзора в связи с принимаемыми Правительством Российской Федерации мерами по оздоровлению ситуации в финансовом и других секторах экономики».

Информационный письма, обзоры ГП РФ

1. от 27.06.2018 № 47/7-10-18 Обзор практики прокурорского надзора за соблюдением прав граждан на оплату труда в организациях, находящихся в процедурах банкротства;
2. от 02.04.2018 № 65-06-2018 Обзор состояния законности и практики прокурорского надзора за исполнением законодательства в сфере соблюдения прав граждан на своевременное и полное вознаграждение за труд;
3. от 12.03.2018 № 39-23-2018 Обзор практики прокурорского надзора за исполнением законов арбитражными управляющими организаций, имеющих задолженность по оплате труда;
4. от 02.08.2018 Информационное письмо о конституционно-правовом смысле ч.1 ст. 153 ТК РФ;

Информационный письма, обзоры ГП РФ

5. от 08.06.2018 № 30-15-2018 Обзор практики прокурорского надзора за исполнением законодательства о занятости населения;
6. от 10.08.2018 № 91-10-18 Обзор состояния законности и прокурорского надзора за исполнением законодательства в сфере оплаты труда;
7. от 03.04.2017 № 31-12-2017 Информационное письмо о состоянии законности и практике прокурорского надзора за исполнением законодательства в сфере оплаты труда;
8. от 25.03.2016 № 31-12-2016 Информационное письмо о состоянии законности и практике прокурорского надзора за исполнением законодательства в сфере оплаты труда и занятости населения.

**Процесс защиты трудовых прав разделен на
следующие этапы:**

- а) профилактика нарушения трудового законодательства;
- б) рассмотрение нарушения при разрешении трудовых споров;
- в) восстановление нарушенных прав;
- г) применение ответственности за правонарушения.

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 7

1. Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.
2. В Российской Федерации **охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда**, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Приказ Генерального прокурора РФ от 15.03.2019 N 196 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан»

Прокурорам субъектов Российской Федерации обеспечить надлежащую организацию надзора за исполнением положений Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для чего в соответствии с компетенцией:

2.1. Осуществлять на постоянной основе сбор, обобщение, анализ и оценку информации, характеризующей состояние законности в сфере трудовых отношений.

2.5. При проведении проверок уделять особое внимание вопросам соблюдения прав граждан на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

При проверке региональных и муниципальных нормативных правовых актов, а также локальных нормативных актов работодателей обращать внимание на их соответствие законодательству в части установления заработной платы в размере не ниже минимального размера, определенного федеральным законом или региональными соглашениями, выплат компенсационного и стимулирующего характера, соблюдения предусмотренного в соответствии с трудовым законодательством соотношения между выплатами управленческому персоналу и работникам организации.

2.5.2. Проверять сообщения об отсутствии в локальных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях **порядка индексации заработной платы** в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, о невыполнении работодателями обязательств по коллективному договору, соглашению в части индексации заработной платы.

2.8. При проявлении социальных протестов (митингов, забастовок, голодовок), вызванных действиями либо решениями работодателей о массовых увольнениях работников, сокращении штата, невыплате или снижении заработной платы, организовывать проверки исполнения законов с привлечением органов контроля.

Незамедлительно направлять в управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации в федеральных округах информацию о проведении указанных акций протеста.

3. Обеспечить при наличии оснований подачу в суд исков (заявлений) в защиту трудовых прав граждан, а также привлечение к административной ответственности виновных лиц (в том числе арбитражных управляющих организаций-банкротов, имеющих задолженность по заработной плате). Проверять законность судебных актов по делам указанных категорий, инициированным прокурором.



Статья 16 ТК РФ

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании **фактического допущения** работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ).

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме **не позднее трех рабочих дней** со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - **не позднее трех рабочих дней** со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (ст. 67 ТК РФ).

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.09.2017 N 66-КГ17-10

- Во-первых, цель договора подряда - получение конкретного результата, а не выполнение работы как таковой.
- Во-вторых, подрядчик остается самостоятельным хозяйствующим субъектом и действует на свой риск.

	Договор возмездного оказания услуг	Трудовой договор
Цель	Выполнение конкретного задания к оговоренному сроку за определенную плату	Работа как таковая
Предмет	Исполнение разовой работы, где важна именно оказанная услуга	Выполнение трудовой функции, где важен сам процесс
Положение исполнителя/работника	Сохраняет самостоятельность	- Включается в состав персонала; - подчиняется режиму; - трудится под контролем и руководством работодателя
Риски	На исполнителе	На работодателе

По трудовому договору работник:

- обязуется выполнять определенную трудовую функцию;
- включается в состав персонала;
- подчиняется режиму труда;
- работает под контролем и руководством работодателя;
- не несет риска, связанного с трудом.

Специальные задачи надзора за исполнением законодательства о труде и охране труда определяются общими задачами деятельности прокуратуры:

- 1. обеспечение соблюдения норм Конституции РФ, гарантирующих трудовые права граждан, исполнение законодательства о труде и охране труда, действующего на территории Российской Федерации;
- 2. выявление нарушений законности на поднадзорных объектах (работодатели, государственные инспекции труда, профсоюзные органы);
- 3. установление причин и условий, способствующих совершению правонарушений;
- 4. выявление лиц, виновных в допущенных нарушениях; 5. устранение выявленных нарушений законности, причин и условий, способствующих совершению правонарушений;
- 6. обеспечение привлечения лиц, виновных в допущенных нарушениях, к юридической ответственности.

Предмет прокурорского надзора:

1. Соблюдение норм Конституции РФ, закрепляющие трудовые права граждан, и исполнение законодательства о труде и охране труда, действующего на территории РФ, федеральными органами исполнительной власти, СК РФ, представительными (законодательными) и исполнительными органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций;
2. соответствие этим законам правовых актов, издаваемых вышеуказанными органами и должностными лицами.

Объект надзора:

Предприятие, учреждение, организация –
работодатель

Проблемным является вопрос об отнесении к объектам надзора индивидуальных предпринимателей и физических лиц, использующих труд наемных работников. Критерий – использование наемного труда. К объектам надзора должны относиться и индивидуальные предприниматели, если они используют наемный труд.



Специальным органом контроля и надзора в сфере трудовых отношений выступают **Государственные инспекции труда.**

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, **состоящей** из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Наиболее распространенными нарушениями трудового законодательства являются:

- а) несоблюдение работодателем письменной формы трудового договора;**
- б) включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства;**
- в) отсутствие в договоре условий, подлежащих обязательному включению в трудовой договор;**
- г) установление испытательного срока в случаях, когда это прямо запрещено законом, а также превышающего пределы, установленные ТК;**
- д) перевод работника на другую постоянную работу без его письменного согласия;**
- е) изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без уведомления работника либо с нарушением предусмотренного законом срока.**

Часто работодателями допускаются нарушения требований законодательства при расторжении трудового договора, а именно:

- 1.) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника или в период его пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 81 ТК РФ);
- 2.) расторжение срочного трудового договора по инициативе работодателя без предупреждения работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ);
- 3.) нарушение работодателем порядка увольнения работников, являющихся членами профсоюзных органов (у соответствующего профсоюзного органа в нарушение ст. 82 ТК РФ не запрашивается мотивированное мнение по существу вопроса);
- 4.) нарушение порядка увольнения по сокращению штата или численности работников организации (работникам не предлагают вакантные должности, не выплачивают выходные пособия и т.п.).

Типичными нарушениями прав работников на соблюдение установленного законом режима труда и отдыха являются:

а) отсутствие в организациях локальных нормативных актов, регулирующих распорядок рабочего времени и времени отдыха: правил внутреннего трудового распорядка, графиков сменности, графиков отпусков и иных ([ст. 123а](#)) отсутствие в организациях локальных нормативных актов, регулирующих распорядок рабочего времени и времени отдыха: правил внутреннего трудового распорядка, графиков сменности, графиков отпусков и иных (ст. 123, [190](#) ТК);

б) нарушение периодичности предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставление отпуска меньшей продолжительности ([ст. 114-117б](#)) нарушение периодичности предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставление отпуска меньшей

- д) отказ в предоставлении дополнительных отпусков для сдачи экзаменов ([ст. 173](#));
- е) необоснованное привлечение работников к сверхурочным работам и к работам в выходные и нерабочие праздничные дни ([ст. 99](#)е)
- необоснованное привлечение работников к сверхурочным работам и к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 99, [113](#));
- ж) отсутствие учета и превышение нормальной продолжительности рабочего времени ([ст. 91](#)ж)
- отсутствие учета и превышение нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 91, [94](#));
- з) замена ежегодных основных оплачиваемых отпусков, а также дополнительных отпусков,

● В ходе проверки необходимо устанавливать:

- а) выявлялись ли ранее на данном объекте нарушения законов об охране труда, какие меры были приняты прокурором, повлияли ли они на количество совершаемых нарушений;
- б) какова количественная и качественная характеристики нарушений: какие именно правовые нормы нарушены, когда они совершены и по чьей вине;
- в) какие обстоятельства способствовали совершению нарушений.

В рассматриваемой сфере типичны следующие нарушения:

- несоблюдение государственных нормативных требований охраны труда ([ст. 211](#) ТК);
- б) отсутствие службы охраны труда в организациях с численностью работников более 50 человек, осуществляющих производственную деятельность; а в организациях с меньшей численностью работников - отсутствие должности специалиста по охране труда умеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области ([ст. 217](#));
- отсутствие производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности; эксплуатация технологического оборудования с истекшими нормативными сроками службы, не имеющего заключений экспертизы промышленной безопасности о возможности его дальнейшей эксплуатации ([ст. 215](#));
- допуск работников к осуществлению работ без обучения и стажировки на рабочих местах ([ст. 225](#));
- д) ненадлежащее обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, молоком, лечебно-профилактическим питанием, санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием ([ст. 221-223](#));
- недостаточное финансирование мероприятий по улучшению условий труда ([ст. 226](#));
- сокрытие несчастных случаев на производстве ([ст. 227](#) сокрытие несчастных случаев на производстве (ст. 227, [228](#));

- нарушение сроков и порядка направления извещений о несчастных случаях на производстве в уполномоченные органы, занимающиеся расследованием и анализом причин, приведших к травмам на производстве ([ст. 228.1](#));
- нарушение порядка расследования несчастного случая и оформления соответствующих материалов ([ст. 229.2](#) нарушение порядка расследования несчастного случая и оформления соответствующих материалов (ст. 229.2 и [230](#));
- к) намеренное искажение как работодателями, так и работниками обстоятельств несчастного случая с целью ухода от ответственности;
 - необоснованное увеличение степени вины пострадавшего в происшествии либо полное возложение вины на него;
 - применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещенных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы ([ст. 253](#));
 - несоблюдение требования о снижении норм выработки и обслуживания беременным женщинам по их заявлениям, отказ в переводе на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов с сохранением среднего заработка

- увольнение беременных женщин по инициативе работодателя по мотиву их беременности ([ст. 261](#));
- отказ в предоставлении отпуска по беременности и родам, невыплата пособия по государственному социальному страхованию в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ([ст. 255](#));
- отказ в предоставлении отпуска по беременности и родам, невыплата пособия по государственному социальному страхованию в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ([ст. 255, 256](#));
- направление женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия и медицинских противопоказаний ([ст. 259](#));
- отказ в предоставлении перед отпуском по беременности и родам, а также непосредственно после его завершения, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком ежегодного оплачиваемого отпуска ([ст. 260](#));
- непроведение предварительных и периодических медицинских осмотров работающих женщин ([ст. 213](#));
- у) освобождение беременных женщин от работы для прохождения медицинского обследования без сохранения заработной платы;
- отсутствие в организациях необходимых работающим женщинам санитарно-бытовых помещений - душевых, умывальных комнат, гардеробных, комнат отдыха и приема пищи, комнат личной гигиены и т.

Кроме этого, в процессе проверки в сфере охраны труда прокурор выясняет:

- а) выполняются ли работодателем требования ст. 212 ТК РФ, обязывающие работодателя обеспечить безопасные условия труда;
- б) не было ли сокращено финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);
- в) не привлекаются ли лица в возрасте до 18 лет для работ, на которых запрещен их труд (ст. 265 ТК РФ);
- г) не устарели ли основные производственные фонды, не использовались ли устаревшие технологии и травмоопасное оборудование;
- д) на должном ли уровне проводилась работодателями профилактическая работа по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- е) не была ли низкой трудовая и производственная дисциплина.

При проверке прокурор обращает внимание также на следующие вопросы:

- разработаны ли на предприятии меры, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, включены ли конкретные вопросы охраны труда в коллективный договор; как осуществляется контроль за их реализацией; какие меры и по чьей вине не приняты;
- соблюдаются ли работодателями нормативные требования, направленные на предотвращение несчастных случаев на производстве, в том числе своевременность проведения инструктажей по вопросам техники безопасности, производственной санитарии и других правил; обеспечиваются ли соответствующие категории работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты; производятся ли в необходимых случаях обязательные предварительные и периодические осмотры работников;

- используются ли по прямому назначению средства и материалы, выделенные для проведения мероприятий по охране труда (не было ли случаев расходования этих средств на другие цели);
- выполняются ли работодателями требования по устранению запыленности и загазованности производственных помещений, шума и вибрации, по предупреждению заболеваний на производстве;
- действуют ли на предприятиях правила и инструкции по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, по гигиене труда и противопожарной безопасности;
- каково состояние производственного травматизма на предприятии, его уровень и динамика; расследовались ли работодателем причины несчастных случаев, какие меры приняты по их устранению.

Вопросы, подлежащие выяснению при проведении прокурорской проверки:

1. В сфере общей организации работы по охране труда:

наличие службы охраны труда,
распорядительного документа (приказа)
о назначении специалиста по охране
труда или договора на проведение
работы по охране труда сторонним
специалистом.

2. В сфере обучения и инструктирования:

обучение и проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов организации; наличие графиков и протоколов проверки знаний по охране труда, удостоверений о проверке знаний требований охраны труда и соответствующей профессиональной подготовки.



3. В сфере медико-профилактического обслуживания:
прохождение работниками
предварительных при поступлении на
работу и периодических медицинских
осмотров.



**4. В сфере организации
производственного быта:**
санитарно-бытовое и лечебно-
профилактическое обслуживание
работников в соответствии с
требованиями охраны труда (ст. 212 ТК
РФ).

5. В сфере обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты :
обеспечение на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 221 ТК РФ).

6. В сфере соблюдения порядка и учета несчастных случаев на производстве:

состояние, уровень и динамика производственного травматизма; соблюдается ли порядок расследования и учета несчастных случаев: имеются ли планы, схемы, материалы осмотров места происшествия, документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных производственных факторов, наряды допуски для производства работ с повышенной опасностью, выписки и журналы инструктажей и протоколов и объяснений пострадавших, очевидцев и ответственных должностных лиц, экспертные заключения, медицинские заключения о характере и степени тяжести повреждений, возможном нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, документы, подтверждающие выдачу работнику средств индивидуальной защиты, и т. п.

При проверке соблюдения законодательства о труде женщин прокурор устанавливает:

а) не привлекаются ли женщины к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда; б) соблюдаются ли гарантированные законом права об ограничении труда женщин на работах в ночное время и сверхурочных работах, о направлении их в командировку, о переводе на более легкую работу, об отпусках по беременности и родам; в) не нарушаются ли гарантии при приеме на работу, о запрещении увольнения беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет либо являющихся одинокими матерями, воспитывающими детей до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. В процессе проверки прокурор знакомится с приказами администрации о приеме женщин на работу и сопоставляет их со списками работ, где не допускается их труд. По табельному учету устанавливаются, в каких сменах заняты беременные женщины, а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Проверка исполнения законов о труде несовершеннолетних заключается прежде всего в выяснении:

а) соблюдения порядка приема на работу (достижение возраста, согласование с выборным органом, медицинский осмотр); б) соблюдения требования о сокращенной продолжительности рабочего времени; в) соблюдения требований о запрещении труда на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями; г) соблюдения положений о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, а также в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования. С этой целью перед началом проверки из отдела кадров предприятия истребуется список работающих подростков с указанием даты и года рождения, даты приема на работу, места работы, профессии и специальности. При сопоставлении дат рождения и приема на работу устанавливается, соблюдены ли требования относительно возраста, с которого допускается прием на работу (ст. 63 ТК). Указанный список сличается со списком работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет.

К типичными нарушениями законодательства в деятельности арбитражных управляющих в указанной сфере следует отнести:

- не принятие мер, направленных на погашение задолженности по заработной плате;
- не включение имущества организации в конкурсную массу в целях его последующей реализации и погашения задолженности по заработной плате;
- продажа имущества, находящегося в стадии конкурсного производства, по заниженной стоимости;
- не принятие мер, направленных на поиск, выявление и возврат имущества должника, находящегося у третьих лиц, а также обеспечение его сохранности и реализации;

- необеспечение сохранности имущества предприятия, инвентаризации и оценки имущества, а также непринятие мер к принудительному взысканию дебиторской задолженности;
- ненадлежащее ведение статистического, бухгалтерского, финансового учета, в том числе при поступлении денежных средств на счет предприятия;

□ неотражение в отчетах арбитражных управляющих обязательных в силу законодательства о банкротстве данных, в частности о наличии и размере дебиторской задолженности, о привлеченных специалистах, а также неразмещения либо несвоевременного размещения предусмотренных законом сведений в едином федеральном реестре сведений о банкротстве, непредставление документов по требованию кредиторов.





Спасибо за внимание !