

**Доклад по обеспечению соблюдения предусмотренного трудовым
законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в
зависимости отвозраста**

По данным Росстата на 1 апреля 2018 года в Тюменской области насчитывается 395,5 т.чел.

пенсионного возраста из которых 45% продолжают трудиться. За 1-е полугодие 2018 года

обращений от указанных лиц по фактам нарушения трудовых прав в Государственную инспекцию труда в Тюменской области не поступало.

Наличие у гражданина пенсионного и предпенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда.

Особенности приема на работу.

Правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не отличаются от правил приема на работу других работников.

Трудовым кодексом Российской Федерации установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Предельный возраст для заключения трудового договора законом не установлен.

Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть основанием для отказа.

В качестве гарантий при заключении трудового договора ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ), также можно обратиться в государственную инспекцию труда.

Особенности содержания трудового договора.

Законодательство не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста по совместительству.

В соответствии со ст. 60¹ ТК РФ любой работник по общему правилу имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Работники предпенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники. Например, им полагается

ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата⁵ больничного листа и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

Принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста недопустимо. То есть работодатель не имеет права настаивать на заключении срочного договора, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют заключить бессрочный трудовой договор. Если впоследствии судом будет установлено, что работника вынудили заключить срочный трудовой договор, такой договор будет признан бессрочным (заключенным на неопределенный срок).

Установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми работниками предпенсионного возраста, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан предпенсионного возраста на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со ст. 70 ТК РФ. Условие об испытании следует включать в текст трудового договора (в противном случае будет считаться, что лицо предпенсионного возраста принят на работу без испытания) и в приказ о приеме работника на работу.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха. Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста. Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников данной категории и производственной сферы приведены в п. 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда от 23 июня 1980 г. Например, работодателям рекомендуется:

- изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности, путем ограничения сверхурочной работы;

- приспосабливать рабочее место и задания к возможностям трудящегося лица предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;

- организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;

- обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста.

Повышенные гарантии работникам предпенсионного возраста по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В целом же лица предпенсионного возраста мало чем отличается от остальных работников. Разве что в его арсенале есть дополнительное основание для увольнения, причем быстрого.

Отпуска.

Трудовым законодательством установлены категории работников, которые имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время.

Кроме этого, правом на использование отпуска в удобное для них время обладают работники предпенсионного возраста, если они признаны пострадавшими в результате аварии на Чернобыльской АЭС (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», далее - Закон № 1244-1). В силу п. 5 ст. 14 Закона № 1244-1 предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС в количестве 14 календарных дней. Если работник предпенсионного возраста имеет статус гражданина, подвергшегося воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, то названная льгота распространяется и на него.

Статьей 128 ТК РФ предусматривается, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

В то же время на работодателей возлагается обязанность на основании письменного заявления отдельных категорий работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Так, если работник предпенсионного возраста - инвалид, то в обязанности работодателя вменяется обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Если работник предпенсионного возраста является родителем или женой (мужем) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, то по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в году.

Кстати сказать.

В России есть, как минимум, две объективные причины, по которым труд лиц старших возрастных групп, в том числе и предпенсионного возраста, должен быть востребован обществом.

Первая связана со «старением» населения России, с неблагоприятной демографической ситуацией, требующей максимального использования накопленного человеческого потенциала и, соответственно, продолжения трудовой деятельности опытных квалифицированных кадров.

Вторая причина обусловлена экономической незащищенностью пожилых граждан, связанной в том числе с низким уровнем государственного пенсионного обеспечения.

Немаловажным является и то обстоятельство, что продолжение работы позволяет увеличивать размер получаемой пенсионерами трудовой пенсии - она подлежит ежегодному перерасчету с учетом уплаченных работодателем за этот период страховых взносов, поскольку все работающие по трудовому договору граждане, включая работников предпенсионного возраста подлежат обязательному пенсионному страхованию (ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»). Это значит, что на заработную плату и иные вознаграждения, выплачиваемые данной категории работников, работодатель обязан начислять страховые взносы. При этом работодатель по их требованию обязан предоставлять им информацию о перечислении взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (п. 1 ст. 15 Федерального закона от 15.12.2011 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании»).

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность в виде штрафа:

за нарушение порядка оформления приема на работу и оформления трудового договора (члст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за нарушение порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения) (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за непредставление отпуска (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за не похождение работниками обязательных медицинских осмотров (ч.3 ст. 5.27.1 КоАП РФ) от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей;

за не проведение специальной оценка условий труда (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

Доклад по правоприменительной практике государственного надзора в сфере труда в Тюменской области

До настоящего времени в соответствии со статьей 423 ТК РФ на территории Российской Федерации продолжает действовать ряд нормативных правовых актов, утвержденных органами власти СССР, как из-за отсутствия нормативных правовых актов Российской Федерации, соответствующих новой общественно-экономической системе, так и из-за неполноты последних.

Несмотря на значительное количество и многообразие источников трудового права, правильное их применение во многом может быть обеспечено знанием основных положений трудового законодательства, содержащихся в ТК РФ и иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права.

В системе источников трудового права действует принцип не ухудшения положения работника: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, принятые по предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, не могут противоречить федеральному законодательству; локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями; коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (статьи 6 – 9 ТК РФ).

Что касается содержательной части трудового законодательства, то проблемами, оказывающими негативное влияние на эффективность правоприменительной деятельности, и существенно ограничивающими возможность должностных лиц, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, а также оперативно находить и правильно применять необходимые нормы права, являются:

отсутствие должной систематизации трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

неопределенность правового регулирования, вызванная наличием в трудовом праве пробелов и коллизий, а также отсутствием подкрепления отдельных норм ТК РФ;

непринятие уполномоченными органами государственной власти нормативно-правовых актов в развитие бланкетных норм ТК РФ.

В целях обобщения и анализа правоприменительной практики в 2016 году Рострудом был издан приказ от 14.11.2016 № 460 «Об установлении порядка сбора, обобщения и анализа правоприменительной практики контрольно-надзорной деятельности в сфере труда и расследования несчастных случаев, в том числе в целях выявления и устранения устаревших, дублирующих и избыточных обязательных требований, устранения избыточных контрольно-надзорных функций».

Правоприменительная практика организации и проведения государственного контроля (надзора) в сфере труда, расследования несчастных случаев

Государственной инспекцией труда в Тюменской области во 2 кв. 2018 года в порядке реализации представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено 452 проверки по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. При этом возросло количество проверок проведенных во внеплановом порядке - 432 проверки или 95,6%.

Рост внеплановых проверок связан с повышением активности граждан в защите своих трудовых прав, в том числе значительный рост проверок спровоцировало ухудшение ситуации с выплатой заработной платы работникам в установленные сроки. В этом росте также играет роль качественное изменение уровня информационной открытости деятельности государственной инспекции труда, которой способствует появление и развитие электронных сервисов, введение новых законодательных и нормативных правовых актов, касающихся трудовых отношений.

В связи с изменением действующего законодательства в части внесения изменений в Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ продолжается тенденция снижения доли плановых проверок.

Анализ поступивших 857 обращений граждан во 2 кв. 2018 года, по вопросам нарушения требований трудового законодательства

и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, позволяет установить наиболее актуальные вопросы, которые возникают при применении работодателями трудового законодательства, это:

невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы - 545 обращений (639 в 2017 г. снижение на 14.7%);

правильность оплаты труда (в основном снижение заработной платы) 6 (5. в 2017г);

незаконное увольнение работников - 5 обращений (3 в 2017г);

охрана труда, специальная оценка условий труда на рабочих местах - 66 (250 в 2017 г);

расследования несчастных случаев – 3 обращения (3 в 2017г).

В ходе проведенных в 2018 году всех надзорных мероприятий, в том числе и расследования несчастных случаев на производстве, было выявлено 1280 нарушения трудового законодательства.

Анализ выявленных нарушений требований трудового законодательства за 2 кв. 2018 года позволяет сделать вывод о том, что наиболее частые нарушения допускаются работодателями по вопросам:

- ✓ оплаты и нормирования труда – 644 нарушений,
- ✓ трудовые договора – 64 нарушений
- ✓ материальной ответственности сторон – 5 нарушений,
- ✓ проведения медицинских осмотров работников – 111 нарушений;
- ✓ обучения и инструктирования работников по охране труда – 211 нарушений;
- ✓ обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты – 93 нарушения;
- ✓ расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве – 110 нарушений;
- ✓ соблюдения установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах – 10 нарушений;
- ✓ по вопросам охраны труда – 37 нарушений;

Оплата труда

Исходя из анализа допускаемых в сфере оплаты труда нарушений наиболее распространенными нарушениями являются:

- невыплата работникам заработной платы в полном размере (нарушение абзаца 5 части 1 статьи 21 ТК РФ);
- нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение статьи 136 ТК РФ);

- невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение статьи 140 ТК РФ);

В течении 2018года в реестре организаций, имеющих задолженность по заработной плате, находится 19 предприятий. .

За 2018 год задолженность по заработной плате была полностью выплачена в 2 предприятиях. По требованию инспекции выплачена задержанная заработная плата в сумме 64,8млн.рублей , восстановлены права 5525 работников. Наибольшая задолженность по заработной плате ,составлявшая 23,6млн.р. с 2014года выплачена в ЗАО «Пассажирский автотранспорт», также погашена задолженность ООО «Тюменьсвязьмонтаж» в сумме 8.4 млн.р. Направлено в следственные органы 9 материалов по фактам невыплаты заработной платы. Возбуждено 5 уголовных дел в отношении руководителей предприятий.

Легализация трудовых отношений

Результаты надзорной деятельности государственной инспекции труда также свидетельствуют о том, что наиболее частыми нарушениями трудового законодательства, допускаемыми работодателями, продолжает оставаться и ненадлежащее оформление трудовых отношений с работниками либо уклонение от их оформления совсем.

Так государственной инспекцией труда была организована работа по организации и проведению внеплановых проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в хозяйствующих субъектах, в целях легализации трудовых отношений.

В ходе проведения проверок выявлено 3 случая отсутствия трудовых договоров

Трудовой договор

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства, регулирующими порядок оформления и расторжения трудовых договоров, являются нарушения требований:

- части 2 статьи 57 ТК РФ (отсутствие в трудовых договорах обязательных условий (оплаты труда, включая надбавки за непрерывный трудовой стаж и другие стимулирующие надбавки;

- определения режима труда и отдыха, даты начала работы, идентификационного номера налогоплательщика, срока действия трудового договора и др.);
- части 4 статьи 57 ТК РФ (внесение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством);
- части 2 статьи 58 ТК РФ (заключение срочных трудовых договоров без достаточных правовых оснований);
- статьи 67 ТК РФ (не оформление с работниками трудовых договоров в письменном виде, отсутствие на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя, подписи работника);
- статьи 79 ТК РФ (расторжение трудового договора без предупреждения работников за три дня до окончания срока действия срочного трудового договора);
- статей 86, 87 ТК РФ (отсутствие регламентированного порядка хранения и использования персональных данных работников);
- части 4 статьи 84.1 ТК РФ (невыдача трудовых книжек работникам в день прекращения с ними трудового договора);
- статьи 137 ТК РФ (включение в заключаемые с работниками трудовые договора условий, не соответствующих положениям трудового законодательства: условия о взыскании с работников штрафов в случае совершения ими прогулов, за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, за неисполнение приказов, распоряжений, указаний работодателя и непосредственного руководителя, за несоблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, за досрочное расторжение трудового по инициативе работника);
- статьи 180 ТК РФ (уведомление работников об увольнении в связи с сокращением численности или штата менее чем за два месяца до расторжения трудового договора).

Гражданско-правовые договора

В последние годы особенно в сфере строительства, агентствах недвижимости, клиринговых компаниях, такси сложилась практика заключения с работниками договоров гражданско-правового характера (договоров подряда, оказания услуг и т.д.), а также использование заёмного труда. Работодатели, уклоняясь от предоставления работникам гарантий, установленных трудовым законодательством, необоснованно заключают договоры гражданско-правового характера.

В большинстве случаев, когда работники обращаются в ГИТ за защитой своих прав, будучи уволенными, должностное лицо государственной инспекции труда не вправе квалифицировать характер правовых отношений между сторонами, в связи с чем работник вынужден обращаться в суд.

Охрана труда и несчастные случаи

Во 2 кв. 2018 года государственной инспекцией труда продолжалось осуществление системного государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в части охраны труда.

Из общего количества выявленных нарушений (1280), было выявлено 110 нарушений по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

Одним из основных методов снижения уровня производственного травматизма является осуществление планомерных мероприятий по государственному надзору за состоянием условий и охраны труда в организациях, обеспечение максимального охвата проверяемых предприятий.

По оперативным данным во 2 кв. 2018 года произошло 27 несчастных случая с тяжёлыми последствиями в т.ч. 11 со смертельным исходом не связаны с производством. В 16 н/с связанных с производством пострадало 18 работников, в т.ч. 4 со смертельным исходом.

- 2 групповых, пострадало 4 работников, из них 2 с тяжелыми последствиями, 2 легкий исход.

- 10 с тяжелым исходом, пострадало 10 работников

- 4 со смертельным исходом, пострадало 4 работника

Анализ состояния производственного травматизма в разрезе основных видов экономической деятельности показал, что в число видов экономической деятельности, с наибольшей численностью травмированных в 2018 году вошли такие виды экономической деятельности как строительство, обрабатывающие производства, транспорт.

Анализ показателей распределения количества несчастных случаев с тяжелыми последствиями в зависимости от вида (типа) показывает, что наибольшее количество происходит по следующим видам (типам).

Несчастные случаи со смертельным исходом: 1 н/с

- обрушение и осыпь земляных масс, камней, снега и др. - 1 (6%)
- удары случайно падающими предметами - 1 (6%)

- воздействие дыма, огня, пламени – 1 (6%)
- воздействие других неклассифицированных травмирующих факторов - 1 (6%)

Групповые несчастные случаи: 2 н/с

- воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов , деталей, машин и т.д -1 (6%)
- обрушение и осыпь земляных масс, камней, снега и др. -1 (6%).

Тяжелые несчастные случаи: 10 н/с

- ✓ падение пострадавшего с высоты – 3 случая (19 %);
- ✓ воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.д. – 3 случаев (19 %)
- ✓ транспортное происшествие на наземном транспорте в пути на работу на транспортном средстве работодателя- 1 (6%)
- ✓ удары случайно падающими предметами -3 (19%)

Причины производственного травматизма

Анализ показателей распределения количества несчастных случаев с тяжелыми последствиями в зависимости от причины показывает, что наибольшее количество произошло по следующим причинам.

В несчастных случаях со смертельным исходом: 4 н/с

- ✓ неудовлетворительная организация производства работ – 2 (12 %);
- ✓ несовершенство технологического процесса -1 (6%)
- ✓ прочие причины -1 (6%)

В групповых несчастных случаях: 3 н/с

- ✓ неудовлетворительная организация производства работ -2 (12%)

В тяжелых несчастных случаях: 10 н/с

- ✓ неудовлетворительная организация производства работ – 5 (31%); ,
- ✓ конструктивные недостатки и недостаточная надежность машин , механизмов, оборудования -2 (12%)
- ✓ нарушение технологического процесса -1 (6%)
- ✓ нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств -1 (6%)
- ✓ нарушение правил дорожного движения -1 (6%)

Неудовлетворительная организация производства работ выражается, прежде всего, в несогласованности выполнения работ, в применении опасных приемов, в нарушении правил охраны труда при эксплуатации оборудования. Недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда наблюдались в тех предприятиях, где практически не использовался опыт квалифицированных работников и специалистов, а также формально, в общем виде, проводился инструктаж по охране труда на рабочих местах.

Нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда, как правило, сводились к тому, что работающие допускали неоправданное сокращение технологических операций и другие действия для ускорения своей работы.

Таким образом, высокий уровень смертности от организационных причин вызван низким качеством организации работ административно-техническим персоналом, а также отсутствием контроля за работниками.

Для повышения эффективности мониторинга уровня производственного травматизма утвержден приказ Роструда от 05.12.2016 № 494 «Об утверждении Порядка проведения анализа состояния и причин производственного травматизма и предложений по его профилактики в Российской Федерации», в соответствии с которым проводится полугодовой анализ производственного травматизма в Российской Федерации.

Специальная оценка условий труда

Во 2кв.2018 года было выявлен ряд нарушений установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах. Так в соответствии с ч.5 ст. 11 «Закона о СОУТ» по результатам дополнительного расследования несчастного случая со смертельным исходом была прекращено действие декларации в Госохотуправлении Тюменской области и предложено проведение внеплановой СОУТ.

Основными нарушениями, выявленными государственными инспекторами труда при проверке хозяйствующих субъектов по вопросам оценки условий труда, являются следующие нарушения:

- непроведение работодателями СОУТ;
- недоведение результатов СОУТ до сведения работников;
- игнорирование результатов СОУТ при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда при решении вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций за условия труда.

Проведенный анализ обязательных требований по вопросам обеспечения безопасных условий труда, установленных отдельными федеральными законами (в том числе от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Градостроительный кодекс Российской Федерации) и нормативными правовыми актами, принимаемыми в соответствии с ними, свидетельствует, что они содержат аналогичные общие обязательные

требования по обеспечению безопасности условий труда на рабочем месте, которые содержатся в ТК РФ и иных нормативных правовых актах по охране труда.

Меры административной ответственности

За. 2018 года уполномоченными должностными лицами государственной инспекции труда были наложены денежные штрафы на общую сумму 16.5 млн.р

По результатам проверок направлены материалы на дисквалификацию 5 виновных должностных лиц: 2- допустивший повторно аналогичные нарушения требований трудового законодательства, 3- за неисполнение предписания. Отстранено от работы 30 работников, связанных с нарушениями в области охраны труда: так в ООО «Сибинтек» обучение и проверка по охране труда работникам проведена своей комиссией при отсутствии лицензии, аккредитации на право проведения обучения и проверки знаний по охране труда специалистов. Данные специалисты осуществляли контроль на рабочих местах, отнесенных к опасным и тяжелым, проводили инструктажи работникам и должны были проходить обучение по охране труда в учебном центре. Отсутствует система управления охраной труда, не разработано положение, не определены риски.

В течение 2018 года уполномоченными должностными лицами государственной инспекции труда за воспрепятствование проведению проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, было составлено и направлено в суд 58 протоколов об административном правонарушении в соответствии со статьей 19.4.1 КоАП РФ. Судом принято решение об удовлетворении 54.

В 2018 году должностными лицами государственной инспекции труда было направлено в судебные органы в соответствии с частью 1 статьи 20.25 КоАП РФ 19 протоколов об административном правонарушении за неуплату штрафа в срок, по которым судами принято 6 решений о привлечении к ответственности должностных и юридических лиц. Выдано 311 обязательных к исполнению предписаний, исполнено в установленный срок 218 предписаний. За невыполнение в срок предписания в соответствии со ст. 19.5 КоАП РФ направлено в суд 27 материалов, судами принято 20 решений о привлечении к ответственности виновных лиц.

На протяжении длительного времени в соответствии со статьями 25.1-25.11 КоАП РФ должностные лица государственной инспекции труда,

уполномоченные составлять протоколы об административных правонарушениях, не являются участниками производства по делам об административных правонарушениях в судебных органах, а значит – фактически лишены права участвовать в рассмотрении дела, давать объяснения, представлять доказательства. При этом сложилась устойчивая практика рассмотрения мировыми судьями дел об административных правонарушениях только с участием лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении.

Также КоАП РФ не предусматривает обязанности судебных органов извещать должностных лиц, составивших протоколы об административных правонарушениях, о дне рассмотрения дел об административном правонарушении. В связи с этим лица, составившие протоколы об административных правонарушениях, фактически лишены возможности поддержать в суде свою позицию, в результате чего мировыми судьями нередко принимаются постановления об отказе в привлечении виновных должностных лиц без достаточных к тому оснований.

Анализ нормативных актов и устранения устаревших, дублирующих и избыточных обязательных требований, избыточных контрольно-надзорных функций

В рамках анализа нормативных актов и устранения устаревших, дублирующих и избыточных обязательных требований, избыточных контрольно-надзорных функций, а также по совершенствованию трудового законодательства и практике его применения Федеральной службой по труду и занятости были подготовлены и направлены в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации проекты следующих федеральных законов:

1. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (по вопросам обеспечения безопасности при перевозке работников автотранспортным средством)»;
2. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)»;
3. «О внесении изменения в статью 360 Трудового кодекса Российской Федерации»;

4. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (по вопросам обеспечения прав сезонных работников);

5. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части гармонизации с положениями Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 277-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» и Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации»);

Все указанные проекты федеральных законов проходят процедуры согласования (рассмотрения), в том числе на заседаниях рабочих групп Минтруда России по разработке законопроектов.

В целях дальнейшего совершенствования законодательства в части обеспечения прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы с Минтрудом России прорабатываются следующие вопросы:

- установление персонификации ответственности собственника организации за возникновение задолженности по заработной плате работникам;
- предоставления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации право возмещения за счет средств резервного фонда субъекта Российской Федерации неполученной заработной платы работникам организаций в случае длительности процедуры банкротства, предусмотрев механизм возврата указанных средств за счет конкурсной массы организации - банкрота;
- увеличения доли средств, направляемых на погашение задолженности по заработной плате, вырученных от реализации предмета залога при проведении конкурсного производства в случае банкротства организации;
- установления преимущественного удовлетворения требований по перечислению (выдаче) денежных средств со счетов в банках для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (контракту) перед требованиями по перечислению задолженности по уплате налогов и сборов в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (внесение изменений в статью 855 Гражданского кодекса Российской Федерации);
- придание предписанию государственного инспектора труда об устранении нарушений, связанных с оплатой труда работников, статуса исполнительного документа и предусмотрение возможности

принудительного списания денежных средств со счетов организации – должника.

Кроме того, в части совершенствования законодательства, в части охраны труда прорабатываются следующие вопросы:

- внесение изменений в статью 357 ТК РФ дополнения, предусматривающих предоставление государственному инспектору труда полномочия по приостановке во внесудебном порядке эксплуатации неисправного оборудования, агрегатов, объектов, зданий или сооружений до устранения неисправности. Возложить ответственность на генерального заказчика и основного подрядчика за безопасное производство работ субподрядными организациями, что значительно снизит риск производственного травматизма при производстве строительных работ.;
- определения перечня работ с повышенной опасностью, для выполнения которых запрещено привлекать работников на основании договоров гражданско-правового характера. Установить, что работы с повышенной опасностью перечисленные в специальном перечне могут выполняться только штатными работниками, работающие по трудовым договорам, на которых распространяются требования трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.;
- в перечень работ с повышенной опасностью, для выполнения которых запрещено привлекать работников на основании договоров гражданско-правового характера, необходимо внести следующие работы:
 - работы на высоте (выполняемые без применения средств подмащивания, выполняемые на высоте 5 м и более, а также выполняемым на расстоянии менее 2 м от неогражденных перепадов по высоте более 5 м);
 - работы, выполняемые в водопроводных, канализационных и газовых колодцах;
 - работы, выполняемые в замкнутых пространствах (резервуарах, трубопроводах и т.п.);
 - все виды подземных работ;
 - строительно-монтажные работы;
 - перевозка грузов и пассажиров;
 - подводные работы;
 - работы по эксплуатации сложного производственного оборудования, требующего специального обучения.
- установление, что при несчастном случае на производстве независимо от степени тяжести повреждений здоровья пострадавшего государственная инспекция труда может проводить комплексную

внеплановую проверку деятельности всего предприятия, индивидуального предпринимателя без согласования данной проверки с прокуратурой;

- разрешение включать в ежегодный план проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей хозяйствующие субъекты, в том числе относящиеся к малому предпринимательству, независимо от срока, истекшего со дня их государственной регистрации и окончания проведения последней плановой проверки, при условии, что в предшествующем году в данном хозяйствующем субъекте произошел несчастный случай на производстве со смертельным исходом;

- установление обязанности органов судебно-медицинской экспертизы по письменному запросу государственного инспектора труда безвозмездно направлять информацию о причинах смерти работника, получившего травму на производстве, и возможному наличию причинно-следственной связи между естественной смертью работника и воздействием на него вредных и (или) опасных производственных факторов.

Судебная практика

Проводя анализ судебной практики за 2кв.2018 года можно сделать вывод об увеличении количества оставленных актов инспекторского реагирования без изменений и об отказе в удовлетворении исковых требований, что свидетельствует о положительной тенденции уменьшения количества отмененных актов инспекторского реагирования.

Так, за 2кв. 2018 года было обжаловано 24 постановлений вынесенных должностными лицами государственной инспекцией труда из которых 11 оставлены в силе ,13 находятся на рассмотрении в судах. Общий процент обжалованных решений составляет- 2.8%

При вынесении большинства решений судом делается вывод о том, что указанные в постановлении нарушения по ст. 5.27 КоАП РФ являются индивидуальным трудовым спором либо малозначительными.

В соответствии со статьей 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматривает комиссия по трудовым спорам или суд, а выполняя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

При этом нарушения, признаваемые индивидуальным трудовым спором могут быть самыми разнообразными, в том числе нарушения трудового договора, заработной платы, окончательного расчета, отпусков, незаконного дисциплинарного взыскания либо незаконного увольнения и т.д.

Информационная и профилактическая деятельность

Необходимо отметить, что в рамках реализации Плана мероприятий по профилактике правонарушений в трудовой сфере инспекцией труда проводится информационная и разъяснительная работа.

Так, например, при получении информации о возможных нарушениях работодателям выдаются предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований. За 2018 года работодателям выдано 32 предостережений.

С начала 2018 года в целях информирования работодателей по разъяснению обязательных требований трудового законодательства инспекцией проведено 21 мероприятие по информированию (семинаров, инструктажей, тематических конференций, заседаний рабочих групп, «горячих линий», выступлений на телевидении).

За 2018 год Государственной инспекцией труда подготовлено и размещено 32 информационных материалов ,содержащих разъяснения требований трудового законодательства, информацию о деятельности инспекции, о правилах исполнения государственных услуг по информированию и консультированию.

Продолжается работа по актуализации требований трудового законодательства с целью исключения устаревших, избыточных и дублирующих требований.

Перечень актов ,содержащих обязательные требования .соблюдение которых оценивается в ходе федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства ,размещен на официальном сайте Роструда. Указанный перечень содержит 479 документов, он прошел согласование с социальными партнерами и утвержден приказом Роструда, размещен на сайтах Роструда и Государственных инспекций в разделе «Профилактика правонарушений».

На портале «Онлайнспекция.рф» действует интернет-сервис «Перечень требований трудового законодательства». 209 базовых требований позволяют как работнику ,так и работодателю быстро найти решение его

конкретной ситуации (прием на работу, изменения трудового договора, прекращение трудового договора, защита персональных данных, рабочее время, время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, ответственность сторон трудового договора, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, охрана труда, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, защита трудовых прав работников, обеспечение деятельности первичных профсоюзных организаций, коллективные переговоры).

Также на портале «Онлайнспекция.рф» действует сервис «Дежурный инспектор», который позволяет работодателям задать вопрос и получить консультацию по любой теме трудового законодательства. К настоящему времени сформирована уникальная база из более чем 60 тыс. вопросов и ответов. Даже если работодатель не смог найти ответ на свой вопрос сразу, сервис позволяет получить необходимую информацию за 3 рабочих дня. При этом, что установленный законом срок составляет 30 дней. Сервис чрезвычайно востребован как у работников, так и у работодателей.

Особо хотелось бы отметить значимость еще одного сервиса «Электронный инспектор». Этот сервис особенно востребован малым бизнесом. Сервис позволяет проводить самопроверку по 122 направлениям. Система проверочных листов ясна, понятна, удобна и проста в обращении. По результатам самопроверки работодателю выдаются рекомендации по устранению нарушений.

С 2018 года надзор осуществляется с применением риск-ориентированного подхода. Его критерии определены Правилами отнесения деятельности работодателей и используемых ими производственных объектов к определенной категории риска и определенному классу опасности. В зависимости от присвоенной работодателю категории риска периодичность проведения плановых проверок составляет от 2 до 6 лет. Эти категории не являются статичными, предусмотрена система как их повышения, так и снижения.

На официальном сайте инспекции размещены перечни предприятий отнесенных к категории высокого и значительного риска (раздел «Деятельность»).

Новые принципы планирования одновременно повышают КПД инспекторов труда, делают пристальный контроль в сфере труда оправданным по отношению к конкретным работодателям, а также усиливают защиту трудовых прав их работников. Риск-ориентированный подход позволяет одновременно повышать уровень защиты трудовых прав граждан и снижать административные издержки бизнеса.

С 1 января 2018 года в отношении работодателей с умеренным риском, а с 1 июля в отношении всех работодателей в ходе плановых проверок используются проверочные листы, размещены на официальном сайте Роструда в разделе «Профилактика нарушений». В настоящее время 107 «чек-листа», по тем вопросам, которые непосредственно влияют на права работников (трудовой договор, оплата труда, режим труда и отдыха, охрана труда), всего планируется разработать порядка 135.

Контрольные вопросы формируют жесткий алгоритм проверки работодателя, от которого инспектор не в праве отступить.

Начатая реализация указанных мероприятий непременно позволит достигнуть эффективного надзора в сфере труда и повысить уровень правовой культуры работодателей, тем самым двигаясь к основной цели-обеспечение комфортных условий труда.