**ДОКЛАД**

**по правоприменительной практике**

**федерального государственного надзора в сфере труда,**

**осуществленного Государственной инспекцией труда в Курганской области за Ш квартал 2019 года**

Задачи федеральной инспекции труда сегодня и новые направления

деятельности

Сегодня перед Рострудом и его территориальными органами стоит задача сделать надзор в сфере труда современным. Он должен соответствовать как основным ожиданиям работника, так и интересам работодателя. Для этого необходима система, при которой законодательные нормы и требования будут предельно понятными и прозрачными для всех сторон трудовых отношений. Должна измениться цель, а, значит, и методы работы самого государственного инспектора труда. Он должен стать полноценным и востребованным помощником как для граждан, так и для бизнеса, вооруженным современными эффективными инструментами надзора и контроля.

Одной из важнейших задач государственных инспекторов труда должно стать содействие улучшению условий труда, информационной обеспеченности работников и работодателей, применение «культуры профилактики» в организациях.

Основные задачи и подходы к совершенствованию надзора в сфере труда определены Правительством Российской Федерации в принятой в июне 2015 года Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства на 2015-2020 годы (распоряжение от 05.06.2015 № 1028-р). Среди них:

* обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда;
* формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства;
* создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников;
* внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда;
* развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда.

Роструд также включился в проект в рамках основного направления стратегического развития Российской Федерации «Реформа контрольной и надзорной деятельности». Реализуется паспорт ведомственного приоритетного проекта Роструда «Повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», утвержденный протоколом заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации «Реформа контрольной и надзорной деятельности» от 21 февраля 2017 г. № 13(2) (далее - Паспорт).

План реализации Паспорта разработан, согласован с Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации и утвержден 27 апреля 2017 года руководителем Федеральной службы по труду и занятости (далее - План реализации).

Планом реализации предусмотрено 7 основных направлений:

1. внедрение риск-ориентированного подхода при осуществлении контрольно-надзорной деятельности - 11 мероприятий (5% от общего числа запланированных мероприятий);
2. внедрение системы оценки результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности - 34 мероприятия (16% от общего числа запланированных мероприятий);
3. систематизация, сокращение количества и актуализация обязательных требований - 33 мероприятия (16% от общего числа запланированных мероприятий);
4. внедрение системы комплексной профилактики нарушений обязательных требований - 17 мероприятий (8% от общего числа запланированных мероприятий);
5. внедрение эффективных механизмов кадровой политики в деятельности Роструда - 16 мероприятий (8% от общего числа запланированных мероприятий);
6. внедрение системы предупреждения и профилактики коррупционных проявлений в деятельности Роструда - 13 мероприятий (6% от общего числа запланированных мероприятий);
7. автоматизация контрольно-надзорной деятельности - 85 мероприятий (41% от общего числа запланированных мероприятий).

В феврале 2017 года в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства внесены соответствующие изменения. Теперь 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.

Градация происходит по 5 категориям в зависимости от показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям. К ним относятся жизнь, здоровье и трудовые права граждан. Основными критериями риска являются: произошедшие на предприятии несчастные случаи и допущенные нарушения трудовых прав, в первую очередь на своевременную выплату заработной платы.

В зависимости от присвоенной работодателю категории риска периодичность проведения плановых проверок будет составлять от 2 до 6 лет: для высокого риска - один раз в 2 года; для значительного риска - один раз в 3 года; для среднего риска - не чаще, чем один раз в 5 лет; для умеренного риска - не чаще, чем один раз в 6 лет; для низкого риска проведение плановых проверок не предусматривается. Эти категории не являются статичными, предусмотрена система как их повышения, так и снижения.

В результате указанных изменений количество подконтрольных субъектов, в отношении которых увеличена периодичность проведения плановых проверок, или которые были освобождены от их проведения, в процентах составляет 99,9% от общего количества работодателей.

В настоящее время механизмы осуществления контрольной и надзорной деятельности федеральной инспекции труда претерпевают значительную оптимизацию.

Так, например, Рострудом с успехом реализуется направление государственной политики, направленное на снижение административных барьеров для предпринимательского сообщества, а также принимаются меры, исключающие административное и нормативное правовое давление на хозяйствующие субъекты.

Разрабатываются и реализуются новые инструменты осуществления контрольной и надзорной деятельности, в том числе интерактивные, посредством которых представители предпринимательского сообщества могут осуществлять самоконтроль своей деятельности в сфере соблюдения трудового законодательства.

Также разрабатываются механизмы, позволяющие осуществлять обучение (включая самообучение) подконтрольных субъектов.

Так, в рамках реализации I этапа Паспорта Роструд планирует к использованию информационные решения, реализованные на базе созданной и введенной в эксплуатацию системы клиент-ориентированных интерактивных онлайн-сервисов «Онлайнинспекция.рф» в информационно- телекоммуникационной сети «Интернет». При этом в качестве механизмов обучения (включая самообучение) подконтрольных субъектов будет использован интерактивный сервис для работников и работодателей - «Личные кабинеты работников и работодателей».

Кроме того, Рострудом утвержден регламент электронного сервиса «Электронный инспектор», который позволяет работнику или работодателю самостоятельно провести предварительную проверку (самопроверку) соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Внедрение новых интерактивных сервисов позволит значительно снизить затраты предпринимательского сообщества и тем самым снизить финансовое давление на осуществление ими соответствующего вида деятельности, что может также свидетельствовать о смене вектора осуществления контрольной и надзорной деятельности с выявления нарушений законодательства на их предупреждение.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2017 года № 1080 с 1 января 2018 года при проведении плановых проверок работодателей, деятельность которых отнесена к категории умеренного риска, Рострудом в обязательном порядке применяются проверочные листы (списки контрольных вопросов), а с 1 июля 2018 года проверочные листы (списки контрольных вопросов) начали применяться при проведении всех плановых проверок.

Рострудом разработано и размещено на сайте 133 проверочных листа по тем вопросам, которые непосредственно влияют на права работников (трудовой договор, легализация трудовых отношений, оплата труда, режим труда и отдыха, охрана труда).

Нормы трудового права, соблюдение которых является непосредственным предметом рассматриваемого федерального государственного надзора, содержатся в многообразных правовых источниках, виды которых перечислены в статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

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 неухудшения 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 федерального 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 Курганской области за 3 квартал 2019 года в порядке реализации представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено 614 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (в 2018 г. – 660 проверок, снижение на 7,0%). При этом снизилось количество выездных проверок на 23,45% (2019 г. - 173 проверок, 2018 г. – 226).

В связи с изменением действующего законодательства в части внесения изменений в Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» продолжается тенденция снижения доли плановых проверок: если в 3 квартале 2018 года доля плановых проверок в общем количестве проведенных проверок составляла 7,3%, то в 2019 году этот показатель составил 3,3% (снижение на 4,0%).

Из 1220 обращений граждан по вопросам нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, поступивших в Гострудинспекцию в Курганской области за 3 квартал 2019 года, 428 обращений – по вопросам задолженности по заработной плате, 622 – по вопросам, носящим характер индивидуального трудового спора.

В ходе проведенных за 3 квартал 2019 года всех надзорных мероприятий, в том числе и расследования несчастных случаев на производстве, было выявлено 1038 нарушений трудового законодательства, что на 41,9% меньше, чем в 2018 году.

Анализ выявленных нарушений требований трудового законодательства за 3 квартал 2019 года позволяет сделать вывод о том, что наиболее часто нарушения допускаются работодателями по вопросам охраны труда – 672 нарушений. Оставшиеся нарушения распределились следующим образом:

* по вопросам оплаты труда – 197 нарушений,

в том числе

по задолженности

по заработной плате – 44 нарушения

* по вопросам оформления трудовых отношений – 17 нарушений,
* по другим вопросам – 152 нарушения,

За 3 квартал 2019 года по результатам контрольно-надзорных мероприятий выдано 260 обязательных к исполнению предписаний. При этом количество исполненных в установленный срок предписаний об устранении нарушений трудового законодательства составило 159 или 61,15%. За аналогичный период 2018 года отношение количества исполненных в установленный срок предписаний об устранении нарушений трудового законодательства к общему количеству выданных предписаний составляло 95,96% (снижение на 34,81%).

Общее количество административных наказаний, вынесенных должностными лицами госинспекции труда в виде предупреждений, снизилось за 3 квартал 2019 года по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года на 28,16% и составило 273.

В 2019 году активизировалась работа, проводимая Гострудинспекцией в Курганской области в части профилактических мероприятий в отношении подконтрольных субъектов. Так, за 9 месяцев 2019 года было выдано 76 предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований трудового законодательства, а за соответствующий период 2018 года – 17. За истекший период 2019 года проведено 74 консультации и мероприятия по информированию с подконтрольными субъектами по разъяснению обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, что на 21,28% меньше чем, за аналогичный период 2018 года.

***Оплата труда***

Исходя из анализа допускаемых в сфере оплаты труда нарушений, можно сделать вывод о том, что 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 ч. 6 статьи 136 ТК РФ);
* невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение статьи 140 ТК РФ);
* нарушение сроков оплаты отпуска (нарушение ч. 9 статьи 136 ТК РФ);
* отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и в местностях с особыми климатическими условиями (нарушение статей 146, 147, 148, 315, 316, 317 ТК РФ).

***Деятельность по погашению задолженности по заработной плате***

По оперативным данным ГИТ в Курганской области задолженность по заработной плате по состоянию на 03 октября 2019 года составила 117,3 млн. рублей перед 1831 работникам в 15 организациях. Из них: банкротных организаций - 7 с общей суммой задолженности 68,9 млн. рублей перед 952 работниками и 3 предприятия экономически активное с задолженностью 24,4 млн. рублей перед 355 работниками.

Инспекцией ведется систематическая работа по организации и проведению проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в хозяйствующих субъектах, в целях выявления фактов невыплаты заработной платы работникам и применения в отношении работодателей мер инспекторского реагирования в целях побуждения к оперативному погашению имеющейся задолженности.

С начала текущего года в целях погашения задолженности по заработной плате на предприятиях области проведено 127 проверки по оплате труда, по результатам которых выдано 49 предписаний о выплате заработной платы и иных выплат положенных работнику. К административной ответственности за невыплату заработной платы привлечен 123 работодателя, в отношении 4 работодателей материалы были направлены в суд на дисквалификацию. В отношении 3 судом вынесено решение в виде административного штрафа.

Для принятия решения о возбуждении уголовного дела по ст. 145.1 УК РФ по данному факту инспекцией направлено в следственные органы 7 материалов.

За девять месяцев 2019 года полностью погашена задолженность по заработной плате в 7 организациях перед 3262 работникам на общую сумму 94,0 млн. рублей. В том числе ООО «Каргапольский завод нефрасов», АО «Курорты Зауралья», ГПИ «Мясомолпром», МЗИТ «Сибтехноцентр».

Динамика задолженности по заработной плате в текущем периоде 2019 года представлена следующим образом:

Информация в отношении должников по выплате заработной платы направляется в региональную межведомственную комиссию при Правительстве по вопросам содействия легализации трудовых отношений и ликвидации задолженности по заработной плате, в Прокуратуру области, Следственный комитет.

***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 и компенсирующие 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, не направление работникам уведомления о необходимости явиться для получения трудовой книжки либо получения согласия на отправление ее по почте);
* статьи 137 ТК РФ (включение в заключаемые с работниками трудовые договоры 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, за досрочное расторжение трудового договора при переходе на работу в другую организацию);
* 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 договоры***

В последние годы 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. Вместе с тем, в данных отношениях усматриваются признаки трудовых отношений: работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у работодателя; налицо подчиненное положение работника по отношению к работодателю; ежемесячная выплата заработной платы; характер поручаемой работы и т. д.

В связи с тем, что должностное лицо федеральной инспекции труда не вправе квалифицировать характер правовых отношений между сторонами, работник вынужден обращаться в суд. Основные вопросы, с которыми работники обращаются в суд, связаны, в основном, с восстановлением на работе по причине незаконного увольнения по инициативе работодателя, а также с целью установления факта трудовых отношений и обязать работодателя оформить трудовые отношения в соответствии с действующим законодательством.

***Охрана труда и несчастные случаи***

В 3 квартале 2019 года Государственной инспекцией труда в Курганской области 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 (1038) было выявлено 672 нарушений по вопросам охраны труда, в том числе 62 по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

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

В ходе осуществления системных мероприятий по выявлению фактов сокрытия работодателями несчастных случаев на производстве за 3 квартал 2019 года должностными лицами Государственной инспекции труда в Курганской области не было выявлено фактов сокрытия тяжелых несчастных случаев на производстве.

*Ситуация в сфере охраны труда* на объектах Курганской области за 9 месяцев 2019 года, по оперативным данным, характеризуется увеличением уровня производственного травматизма по общему количеству зарегистрированных и расследованных несчастных случаев на производстве. Так общее количество зарегистрированных и расследованных несчастных случаев на производстве за указанный период 2019 года составило 12 несчастных случаев, что выше уровня аналогичного периода прошлого года на 2 случая или 16%. В том числе:

1 групповой несчастный случай, в аналогичном периоде прошлого года групповых несчастных случаев не выявлено;

9 тяжелых несчастных случаев, что на 1 случай или 12,5% больше уровня аналогичного периода прошлого года;

2 несчастных случая со смертельным исходом, что на уровне аналогичного периода прошлого года.

Данная тенденция сохраняется вследствие увеличения количества тяжелых несчастных случаев на производстве в рассматриваемом периоде и наличием завершенных расследованных групповых несчастных случаев на производстве с тяжелым исходом. Количество несчастных случаев на производстве с легким исходом по оперативным данным за рассматриваемый период сократилось с 128 до 112 случая или на 12,5%.

В Государственную инспекцию труда в Курганской области за январь - сентябрь 2019 года поступило 30 извещений о несчастных случаях в хозяйствующих субъектах Курганской области. Из общего количества поступивших извещений расследовано 23 случая, из них связано с производством 12 (52%) несчастных случаев с тяжелыми последствиями, 11 (48%) несчастных случая не связаны с производством в связи со смертью работников от общего заболевания и алкогольного отравления. Остальные несчастные случаи находятся в стадии расследования и установления причин получения травм.

Из 12 несчастных случаев на производстве 9 случаев с тяжелым исходом (75%), 2 случая со смертельным исходом (16,7%), 1 групповой несчастный случай с тяжелым исходом (8,3%).

*По видам производственных травм несчастные случаи* на производстве классифицированы:

* падение пострадавшего с высоты – 4 случая (33,4%);
* повреждение в результате противоправного действия других лиц – 3 случая (25%);
* воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин - 2 случая (16,7%);
* повреждения в результате контакта с растениями, животными, насекомыми и пресмыкающимися – 1 случай (8,3%);
* транспортные происшествия – 1 случай (8,3%);
* воздействие электрического тока – 1 случай (8,3%).

*По отраслям экономики производственный травматизм* преобладает в производственной сфере деятельности, где зарегистрировано 11 несчастных случаев на производстве, в отрасли непроизводственной сферы деятельности 1 случай.

3 расследованных несчастных случаев на производстве произошли на предприятиях обрабатывающих производств (ОАО «Курганмашзавод», г. Курган, ООО «Курганхиммаш», г. Курган, ООО «Пульсатор», г. Курган);

3 несчастных случая в отрасли «Сельское хозяйство» (ООО «Агроинвест», Каргапольский район, ООО «Рассвет», Шадринский район, ООО «Купрганский свиноводческий комплекс», г. Курган);

2 несчастный случай в отрасли «Оптовая и розничная торговля» (ООО «Успех», г. Макушино), ИП Акопян Г.С. (г. Курган);

1 несчастный случай в отрасли «Строительство» (АО Автодор «Северо-Запад», г. Шадринск);

1 несчастный случай в отрасли «Деятельность по операциям с недвижимым имуществом» (ООО «Универсальная оптово-торговая база», г. Курган);

1 несчастный случай в отрасли «Обеспечение электрической энергией, газом и паром» (ПАО «Курганская генерирующая компания, г. Курган);

1 несчастный случай в отрасли «Транспортировка и хранение» (Каргапольское муниципальное унитарное грузопассажирское предприятие, Каргапольский район).

*По территориальности* расследованные несчастные случаи на производстве чаще всего происходили в городе Кургане - 7 случаев, 2 случая в Каргапольском районе, по 1 случаю в городе Шадринске, Макушинском и Шадринском районах.

Из общего количества расследованных несчастных случаев 11 несчастных случаев квалифицированы, *как не связанные с производством*. Основаниями для квалификации несчастных случаев, как не связанных с производством, явилось:

10 случаев - общее заболевание (ПАО Курганмашзавод» г. Курган, ООО «КурагТрансСервис» г. Курган, АО НПО «Курганприбор», г. Курган, ООО «ЧОО «ШААЗ Охрана», г. Шадринск, ФБГУ «РНЦ ВТО им. Академика Г.И. Илизарова», г. Курган, Муниципальное предприятие МО город Шадринск «Водоканал», г. Шадринск, ОАО «Акционерное общество медицинских препаратов «Синтез», г. Курган, ООО «Агрокомплекс Кургансемена», Кетовский район, МБОУ Детский сад № 9 «Малышок», г. Курган, АО «АК «Корвет», г. Курган);

1 случай - нахождение погибшего в состоянии алкогольного опьянения (ООО «Шадринское», Шадринский район).

По каждому несчастному случаю, связанному с производством, инспекторами труда (по охране труда) проведены внеплановые проверки, выданы обязательные к исполнению предписания об устранении выявленных нарушений. Должностные и юридические лица организаций, допустивших нарушения требований охраны труда, привлечены к административной ответственности.

9 материалов несчастных случаев с установленными ответственными лицами, допустившими нарушения требований охраны труда, направлены в органы прокуратуры по территориальности происшествия несчастного случая и органы следственного управления Следственного комитета РФ по Курганской области, по оперативным данным информации о возбуждении уголовных дел по статье 143 УК РФ не поступало.

***Причины производственного травматизма***

Анализ показателей распределения количества зарегистрированных несчастных случаев на производстве в зависимости от причины показывает, что наибольшее количество происходит по следующим причинам:

* прочие причины, квалифицированные по материалам расследования несчастного случая – 4 случая (33,4%);
* неудовлетворительная организация производства работ - 4 случая (33,4%);
* неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест – 1 случай (8,3%);
* неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территории – 1 случай (8,3%);
* недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда - 1 случай (8,3%);
* нарушение правил дорожного движения – 1 случай (8,3%)

Прочие причины несчастных случаев выражаются, прежде всего, в противоправных действиях других лиц к пострадавшим, неудовлетворительная организация производства работ выражается 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, как правило, сводились к тому, что работники допускались к исполнению трудовых обязанностей без обучения безопасным методам работ и проверки знаний требований охраны труда.

Таким образом, уровень производственного травматизма 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.

Анализ производственного травматизма, оперативные данные о несчастных случаях, сведении о причинах и видах несчастных случаев размещаются на официальном сайте Государственной инспекции труда в Курганской области «https://git45.rostrud.ru» в разделе «Несчастные случаи».

***Специальная оценка условий труда***

За III  квартал 2019 года было выявлено 75 нарушений установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах.

Основными нарушениями, выявленными государственными инспекторами труда за I полугодие 2019 года при проверке хозяйствующих субъектов по вопросам оценки условий труда, являлись 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.

В соответствии со статьей 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

1. разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
2. информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;
3. обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
4. осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
5. организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
6. установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;
7. установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
8. расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
9. решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
10. определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;
11. принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;
12. оценки уровней профессиональных рисков.

Для лиц, претендующих на назначение досрочной страховой пенсии по старости в соответствии с пунктами [1-18 части 1 статьи 30](garantf1://70452688.3011/) Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (до 01.01.2015 - [подпункты 1-18 пункта 1 статьи 27](garantf1://12025146.27001/) Федерального закона от 17.12.2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации») право на досрочную пенсию может быть реализовано только с учетом следующих дополнительных условий:

все периоды работы должны соответствовать Спискам соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций) и Правилам исчисления периодов работы (деятельности), с учетом которых назначается пенсия по старости;

с 01.01.2014 года – должен быть подтвержден вредный и (или) опасный класс условий труда на рабочем месте работника, установленный по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Таким образом, не проведение специальной оценки условий труда на вышеуказанном рабочем месте существенно нарушают права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

В соответствии с пунктом 37 плана мероприятий («дорожной карты») по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации на 2016-2017 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2016 г. № 559-р были проанализированы обязательные требования в сфере обеспечения безопасных условий 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 9 месяцев 2019 года уполномоченными должностными лицами Государственной инспекции труда в Курганской области были наложены денежные штрафы на общую сумму 12 730,5 тыс. рублей, что на 7,6% больше, чем за соответствующий период 2018 года (11 827,5 тыс. руб.).

Общее количество вынесенных должностными лицами инспекции постановлений о назначении административного наказания в виде штрафа и (или) протоколов составило 415 (в 2018 г. – 430, снижение на 3,49%), общее количество вынесенных предупреждений составило 273 (в 2018 г. – 380, снижение на 28,16%).

Общая сумма взысканных административных штрафов составила 10 780 тыс. рублей или 84,68% от суммы наложенных административных штрафов (в 2018 г. – 10 696 тыс. руб. и 90,44% соответственно).

На протяжении длительного времени в соответствии со статьями 25.1-25.11 КоАП РФ должностные лица федеральной 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 не огражденных 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 9 месяцев 2019 года, можно сделать вывод об увеличении количества составленных актов инспекторского реагирования без изменений и об отказе в удовлетворении исковых требований, что свидетельствует о положительной тенденции уменьшения количества отмененных актов инспекторского реагирования.

Наиболее часто решениями судов оставляются без изменений постановления по нарушениям ст. 5.27 КоАП РФ и отменяются по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

За 9 месяцев 2019 года в суды было обжаловано 23 постановления о назначении административных наказаний, вынесенных Государственной инспекцией труда в Курганской области, что составляет 3,3% от общего числа вынесенных постановлений о назначении административного наказания.

За 9 месяцев 2019 года было отменено 2 постановления, вынесенных должностными лицами инспекции труда по делам об административных правонарушениях.

Так, Решением Мокроусовского районного суда от 06 марта 2019 года по делу № 12-9/2019 было отменено постановление о назначении административного наказания в отношении ОАО «Мокроусовский лесхоз», дело прекращено в связи с отсутсвием состава административного правонарушения на основании пункта 2 части 1 статьи 24.5 КоАП РФ.

Решением Курганского городского суда от 23 апреля 2019 года по делу № 12-493/2019 отменено постановление по части 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ, вынесенное в отношении Общества с ограниченной ответственностью «КАВЗ», дело по основаниям недоказанности обстоятельств, на основании которых вынесено постановлении, в связи с неверным указанием времени совершения административного правонарушения.