**ДОКЛАД**

**по правоприменительной практике**

**федерального государственного надзора в сфере труда,**

**осуществленного Государственной инспекцией труда в Курганской области за II квартал 2018 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 107 проверочных листов 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 I полугодие 2018 года в порядке реализации представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено 460 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (в 2017 г. – 602 проверки, снижение на 23,6%). При этом возросло количество выездных проверок на 20,97% (2018 г. - 150 проверок, 2017 г. – 124).

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 I полугодии 2017 года доля плановых проверок в общем количестве проведенных проверок составляла 8,1%, то в 2018 году этот показатель составил 6,1% (снижение на 2,0%).

Из 598 обращений граждан по вопросам нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, поступивших в Гострудинспекцию в Курганской области за I полугодие 2018 года, 312 обращений – по вопросам задолженности по заработной плате, 263 – по вопросам, носящим характер индивидуального трудового спора.

В ходе проведенных за I полугодие 2018 года всех надзорных мероприятий, в том числе и расследования несчастных случаев на производстве, было выявлено 1297 нарушений трудового законодательства, что на 26,0% меньше, чем в 2017 году.

Анализ выявленных нарушений требований трудового законодательства за I полугодие 2018 года позволяет сделать вывод о том, что наиболее часто нарушения допускаются работодателями по вопросам охраны труда – 1100 нарушений. Оставшиеся нарушения распределились следующим образом:

* по вопросам оплаты труда – 110 нарушений,
* по вопросам оформления трудовых отношений – 4 нарушения,
* по другим вопросам – 83 нарушения.

За I полугодие 2018 года по результатам контрольно-надзорных мероприятий выдано 198 обязательных к исполнению предписаний. При этом количество исполненных в установленный срок предписаний об устранении нарушений трудового законодательства составило 192 или 96,97%. За аналогичный период 2017 года отношение количества исполненных в установленный срок предписаний об устранении нарушений трудового законодательства к общему количеству выданных предписаний составляло 98,75% (снижение на 1,78%).

Общее количество административных наказаний, вынесенных должностными лицами госинспекции труда в виде предупреждений, возросло за I полугодие 2018 года по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года на 18,6% и составило 300.

В 2018 году активизировалась работа, проводимая Гострудинспекцией в Курганской области в части профилактических мероприятий в отношении подконтрольных субъектов. Так, за I полугодие 2018 года было выдано 17 предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований трудового законодательства, а за соответствующий период 2017 года – 1. За истекший период 2018 года проведено 72 консультации и мероприятия по информированию с подконтрольными субъектами по разъяснению обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

***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).

***Легализация трудовых отношений***

Результаты надзорной деятельности Государственной инспекции труда в Курганской области за I полугодие 2018 года также свидетельствуют о том, что наиболее частым нарушением трудового законодательства, допускаемым работодателями, продолжает оставаться и ненадлежащее оформление трудовых отношений с работниками либо уклонение от их оформления совсем.

Так, Государственной инспекцией труда в Курганской области 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 по требованию государственных инспекторов труда работодателями за I полугодие 2018 года было оформлено 18 трудовых договоров, ранее не оформленных в нарушение трудового законодательства (за I полугодие 2017 г. – 25 договоров, снижение на 28,0%).

***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 I полугодии 2018 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 (1297) было выявлено 1100 нарушений по вопросам охраны труда, в том числе 70 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 II квартал 2018 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 в 2018 году, по оперативным данным, характеризуется снижением уровня производственного травматизма по общему количеству зарегистрированных и расследованных несчастных случаев на производстве. Так, общее количество зарегистрированных и расследованных несчастных случаев на производстве за январь-июнь 2018 года составило 4 несчастных случая, что ниже уровня аналогичного периода прошлого года на 8 случаев или 66%, данное снижение явилось следствием снижения количества тяжелых несчастных случаев на производстве в рассматриваемом периоде. Завершенных расследованных несчастных случаев на производстве со смертельным исходом не зарегистрировано. Количество несчастных случаев на производстве с легким исходом, по оперативным данным, за рассматриваемый период сократилось с 92 до 61 случая или на 33,6%.

В Государственную инспекцию труда в Курганской области за январь-июнь 2018 года поступило 18 извещений о несчастных случаях в хозяйствующих субъектах Курганской области, в аналогичном периоде прошлого года поступило 23 извещения. Из общего количества поступивших извещений, по оперативным данным, расследовано и зарегистрировано 11 несчастных случаев, из них связано с производством 4 (36,3%) несчастных случая, 7 случаев квалифицированы, как не связанные с производством (63,7%).

Из 4 несчастных случаев на производстве все с тяжелым исходом (100%), остальные несчастные случаи находятся в стадии расследования и установления причин получения травм.

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

* воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин - 1 случай (25%);
* попадание инородного тела - 1 случай (25%);
* транспортные происшествия - 1 случай (25%);
* падение, обрушение предметов, материалов – 1 случай (25%).

*По видам экономической деятельности производственный травматизм* преобладает в производственной сфере деятельности, где зарегистрировано 3 несчастных случая на производстве, в отрасли непроизводственной сферы деятельности 1 случай.

2 расследованных несчастных случая на производстве произошли на предприятиях обрабатывающих производств (ОАО «Курганмашзавод», г. Курган, ООО «Кургантехэнерго», г. Курган);

1 несчастный случай в оптовой и розничной торговле (ООО «Люкс», г. Курган);

1 несчастный случай в области деятельности по управлению и эксплуатации тюрем, исправительных колоний и других мест лишения свободы (ФКУ ИК-6 УФСИН России по Курганской области, г. Курган).

*По территориальности* расследованные несчастные случаи на производстве чаще всего происходили в г. Кургане - 3 случая и 1 случай в Кетовском районе.

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 на общую сумму 427 тыс. руб.

3 материала 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.

***Причины производственного травматизма***

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

* неудовлетворительная организация производства работ - 3 случая (75%);
* нарушение правил дорожного движения – 1 случай (25%).

Неудовлетворительная организация производства работ выражается, прежде всего, в несогласованности выполнения работ, в применении опасных приемов, в нарушении правил охраны труда при эксплуатации оборудования. Нарушения правил дорожного движения, как правило, сводились к тому, что работающие получали производственные травмы по вине третьих лиц.

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.

***Специальная оценка условий труда***

За II  квартал 2018 года было выявлено 228 нарушений установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах.

Основными нарушениями, выявленными государственными инспекторами труда за I полугодие 2018 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 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 I полугодие 2018 года уполномоченными должностными лицами Государственной инспекции труда в Курганской области были наложены денежные штрафы на общую сумму 8 811,50 тыс. рублей, что на 2,7% меньше, чем за соответствующий период 2017 года (9 060,00 тыс. руб.).

Общее количество вынесенных должностными лицами инспекции постановлений о назначении административного наказания в виде штрафа и (или) протоколов составило 335 (в 2017 г. – 475, снижение на 29,5%). При этом общее количество вынесенных предупреждений составило 300 (в 2017 г. – 253, рост на 18,6%).

Общая сумма взысканных административных штрафов составила 7 712,99 тыс. рублей или 87,5% от суммы наложенных административных штрафов (в 2017 г. – 7 658,03 тыс. руб. и 84,5% 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 I полугодие 2018 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 I полугодие 2018 года в суды было обжаловано 13 постановлений о назначении административных наказаний, вынесенных Государственной инспекцией труда в Курганской области, что составляет 3,9% от общего числа вынесенных постановлений о назначении административного наказания.

За I полугодие 2018 года было отменено 2 постановления, вынесенных должностными лицами инспекции труда по делам об административных правонарушениях.

Так, Курганским областным судом было отменено постановление о назначении административного наказания в отношении директора Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды Курганской области Гусева Э.В., дело прекращено по причине наличия индивидуального трудового спора по пункту 2 части 1 статьи 24.5 КоАП РФ.

Решением Курганского городского суда отменено постановление по части 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ, вынесенное в отношении ФГУП «Почта России», прекращено дело по основаниям отсутствия состава административного правонарушения, по пункту 2 части 1 статьи 24.5 КоАП РФ.