**Доклад**

**по правоприменительной практике**

**Государственной инспекции труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе в сфере труда за первое полугодие 2018 года**

Государственная инспекция труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе и(далее – Инспекция) осуществляет свою деятельность как территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости (далее – Роструд) во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти Архангельской области и Ненецком автономном округе, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Инспекция осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением:

работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

осуществляет:

информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обобщение практики применения и анализ причин нарушений трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также подготовку соответствующих предложений по их совершенствованию;

анализ состояния и причин производственного травматизма и разработку предложений по его профилактике;

государственную экспертизу условий труда в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников;

формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

принятие решения о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласия работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалоб работодателей на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда;

анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы в установленный законодательством Российской Федерации срок;

осуществляет иные функции в установленной сфере деятельности.

**Основные задачи трудового законодательства**

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по: организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственному контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ.

Основу действующих в Российской Федерации нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в сфере труда, составляют общепризнанные принципы и нормы международного права и международных договоров (статья 10 Трудового кодекса РФ).

Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с Трудовым кодексом РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года №2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу РФ.

Изданные до введения в действие Трудового кодекса РФ нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Несмотря на значительное количество и многообразие источников трудового права, правильное их применение во многом может быть обеспечено знанием основных положений трудового законодательства, содержащихся в Трудовом кодексе 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, установленных трудовым законодательством (статьи 6 – 9 Трудового кодекса РФ).

Проблемами, оказывающими негативное влияние на эффективность правоприменительной деятельности, и существенно ограничивающими возможность должностных лиц, уполномоченных на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, оперативно находить и правильно применять необходимые нормы права продолжают оставаться:

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

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

В предисловии к Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» отмечено, что экономический рост является лишь предпосылкой социального прогресса, однако не гарантирует этот прогресс и, следовательно, не исчерпывает значения общественного развития.

**Задачи государственной инспекции труда**

**и новые направления деятельности**

Сегодня перед Инспекцией 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» на предприятиях.

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.

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 настоящее время механизмы осуществления контрольной и надзорной деятельности Инспекции претерпевают значительную оптимизацию.

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 обучения (включая самообучение) подконтрольных субъектов.

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 деятельность с выявления нарушений законодательства на их предупреждение.

Разработка и внедрение в контрольно-надзорную деятельность Роструда действенных механизмов осуществляется в целях комплексного решения проблем в сфере обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также во исполнение Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы), утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 июня 2015 года № 1028-р.

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) применяются 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).

Перевод проверочных листов в электронный вид будет осуществлен в 2018 году после их утверждения в установленном порядке и доработки соответствующего модуля подсистемы процессного обеспечения модернизированной Автоматизированной информационной системы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (АСУ КНД), введенной в промышленную эксплуатацию приказом Роструда от 26 июля 2017 года № 449.

Кроме того, в целях профилактики нарушений обязательных требований, а также реализации пункта 1 части 2 статьи 82 Федерального закон 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (далее – Федеральный закон № 294-ФЗ) Рострудом обеспечено размещение на официальных сайтах в сети «Интернет» для каждого вида государственного контроля (надзора) перечней нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования, оценка соблюдения которых является предметом государственного контроля (надзора), а также текстов соответствующих нормативных правовых актов.

В тоже время, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации полномочия федеральной инспекции труда не являются достаточными, что не позволяет в полной мере реализовать поставленные перед ней задачи и требуют совершенствования механизма осуществления контрольно-надзорных мероприятий и возможности разработки и внедрения дополнительных государственных гарантий.

В целях совершенствования федерального государственного надзора в указанной сфере общественных отношений Федеральной службой по труду и занятости были разработаны проекты федеральных законов «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», «О внесении изменения в Бюджетный кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», «О внесении изменений в Федеральный закон от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (по вопросам совершенствования механизмов обеспечения своевременности и полноты выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику), которыми предусматривается наделить федеральную инспекцию труда полномочиями по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленной, но не выплаченной заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Указанные проекты федеральных законов проходят согласование с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими нормативное правовое регулирование, представителями профсоюзов и работодателей и иными заинтересованными организациями. Подготавливаются документы для направления проектов федеральных законов Министерство экономического развития Российской Федерации для проведения оценки регулирующего воздействия.

**Анализ проведенных контрольно-надзорных мероприятий**

За отчетный период проведено 461 проверка, по результатам которых выдано 456 предписаний по вопросам соблюдения законодательства о труде и охране труда, из которых 189 проверок (40,9%) было проведено в отношении хозяйствующих субъектов малого и среднего предпринимательства. Из общего количества проверок 411 проверок (89,1%) пришлось на внеплановые проверки, которые были обусловлены необходимостью рассмотрения жалоб, заявлений и других обращений граждан, осуществления соответствующих надзорных мероприятий в связи с причинением вреда жизни и здоровью граждан или возникновением такой угрозы, проверки исполнения предписаний, выданных по результатам ранее проведенных проверок либо исполнения поручений Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

По видам экономической деятельности количество проведенных проверок приходится на организации: сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 4, обрабатывающие производства – 20, строительство – 25, оптовая и розничная торговля – 79, транспорт –28, образование – 58, здравоохранение и предоставление социальных услуг –39, предоставление прочих коммунальных, социальных услуг – 48, добыча полезных ископаемых – 1, другие виды экономической деятельности - 175.

Основными причинами данного факта явились: повышение активности граждан по защите своих прав, увеличение открытости в деятельности Госинспекции труда, развитие электронных средств коммуникации.

Проверки свидетельствуют о многочисленных нарушениях законодательства о труде на предприятиях всех форм собственности.

Общее количество нарушений законодательства, выявленных в ходе всех видов проверок, составило 1601, в том числе допущенных индивидуальными предпринимателями, включая крестьянские (фермерские) хозяйства - 91, юридическими лицами - 1510, из них относящихся к малому и среднему предпринимательству - 710, 584 к государственным и муниципальным учреждениям. В целях устранения выявленных нарушений, работодателям выдано 456 предписаний.

Наибольший удельный вес нарушений приходится на организации других видов экономической деятельности – 50%, оптовой и розничной торговли – 11,4, предоставление прочих коммунальных, социальных услуг – 9,4%, образования – 10,1 %, , здравоохранения и предоставления социальных услуг –6,9%, транспорта – 4,2%, строительства –3,5 %, обрабатывающие производства – 2,8 %, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 0,6%, добыча полезных ископаемых – 0,4 %,

Из общего количества нарушений (из пункта 3.1.) выявлено нарушений по вопросам:

-коллективных договоров и соглашений- 3;

- трудового договора-105;

- рабочего времени и времени отдыха – 14;

- оплаты и нормирования труда – 152;

- гарантий и компенсаций – 42;

- дисциплины труда и трудового распорядка – 23;

- материальной ответственности сторон трудового договора – 28;

- проведения медицинских осмотров работников- 160;

- обучения и инструктирования работников по охране труда- 90;

- обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты- 90;

- соблюдения установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах- 36;

- расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве- 138;

- по другим вопросам- 720;

- из них по вопросам охраны труда- 309.

Вынесено 714 постановлений о назначении административного наказания, направлено в суды для рассмотрения и принятия решений 20 протоколов.

Из общего количества вынесенных постановлений, вынесено 310 постановлений или 43,4% на должностных лиц, 54 (7,5) - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и 350 или 21,8 % на юридических лиц.

В отчетном периоде было принято на личном приеме 709 граждан. Кроме того, в государственную инспекцию труда поступило 2697 жалоб, заявлений и иных обращений граждан по вопросам трудового законодательства, для надлежащего рассмотрения, которых госинспекторами труда были проведены целевые проверки. По 2228 обращениям даны разъяснения, направлено для рассмотрения в другой государственный орган 19 обращений, оставлены без рассмотрения по существу – 0 обращений.

Положительно показала себя практика приема граждан непосредственно на предприятиях при осуществлении мероприятий по надзору за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Количество разъяснений и консультаций, данных работодателям и работникам по вопросам применения норм трудового законодательства, составило – 1154, в том числе письменных – 435.

Из общего количества консультаций проведено по вопросам оплаты труда -431, трудового договора - 368, охраны труда- 355.

Наибольшее количество обращений поступило от граждан, работающих у юридических лиц – 214, из них относящихся к организациям малого и среднего предпринимательства – 809, обращений поступило от работников организаций муниципальной и государственной собственности, индивидуальных предпринимателей – 412.

В порядке реализации полномочий, установленных статьями 356, 357 Трудового кодекса Российской Федерации, при выявлении в ходе надзорно-контрольной деятельности признаков преступлений, направлено 3 материала в целях рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности по ст. 145-1 Уголовного кодекса Российской Федераций лиц, виновных в допущенных нарушениях требований трудового законодательства.

**Оплата труда**

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

• невыплата работникам заработной платы в полном размере (нарушение требований абзаца 5 части 1 статьи 21 Трудового кодекса РФ);

• нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение требований статьи 136 Трудового кодекса РФ);

• отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных

и (или) опасных условиях труда и в местностях с особыми климатическими условиями (нарушение требований статей 146, 147, 148, 315, 316, 317 Трудового кодекса РФ).

Инспекцией проводится системная работа по обеспечению выплаты заработной платы работникам организаций и учреждений. В целях уменьшения размера скрытой задолженности по заработной плате и повышения эффективности работы по ее ликвидации государственными инспекциями труда на постоянной основе ведется Реестр организаций, имеющих задолженность по оплате труда, включая организации, в отношении которых осуществляются процедуры банкротства в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

В течение 1 полугодия 2018 года по результатам надзорно-контрольных мероприятий Инспекцией удалось добиться погашения задолженности по заработной плате перед 1040 работникам на общую сумму 60837,75 тыс. рублей.

Вопросы своевременности выплаты заработной платы рассматриваются при проведении всех видов проверок. За отчетный период 2018 года государственной инспекцией труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе проведено 169 проверок, в том числе в каждом хозяйствующем субъекте проверен факт наличия задолженности по заработной плате. По результатам проверок в организациях выявлено 8 случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам.

В отчетном периоде за ранее выявленные нарушения законодательства о труде в части оплаты труда к административной ответственности привлечено 29 должностных лиц, 30 юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в виде штрафов на общую сумму 1232,00 тыс. рублей.

За отчетный период Государственной инспекцией труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе проведена 1 проверка по вопросам выплаты заработной платы в размере, не превышающем минимальный размер оплаты труда. Нарушений трудового законодательства по данному вопросу выявлено в отношении 2 работникам.

Во исполнение поручения Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец, данного по результатам заседания межведомственной рабочей группы по мониторингу ситуации на рынке труда в разрезе субъектов Российской Федерации от 17 марта 2017 года №1, Инспекцией с целью принятия необходимых дополнительных мер, направленных на погашение задолженности по заработной плате, были организованы и проведены совещания с представителями органов исполнительной власти Архангельской области и Ненецкого автономного округа, конкурсными управляющими и руководителями организаций по вопросу погашения задолженности по заработной плате в организациях, имеющих задолженность свыше 25 млн. рублей.

В порядке реализации полномочий, установленных статьями 356, 357 Трудового кодекса Российской Федерации, при выявлении в ходе надзорно-контрольной деятельности признаков преступлений, направлено 6 материалов в целях рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности по ст. 145-1 Уголовного кодекса Российской Федераций лиц, виновных в допущенных нарушениях требований трудового законодательства.

**Обеспечения соблюдения предусмотренного трудом законодательством запрета на ограничения трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста**

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

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

Трудовым кодексом Российской Федерацией (далее ТК РФ) 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. Обратите внимание: отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ), также можно обратиться в государственную инспекцию труда.

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, оплата 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.

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 неблагополучной 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 пб 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 (ч. 4 ст. 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. 1ст. 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.З 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.

За отчетный период инспекцией труда проведено 89 проверок в отношении работников предпенсионного возраста. Из общего числа нарушений трудового законодательства 301 нарушение выявлено в отношении работников предпенсионного возраста, носят общий характер.

В ходе проведённых проверок, предписаний об отмене приказов об увольнении работников предпенсионного возраста не выдавалось, поскольку нарушения связанных с увольнением данной категории работников не выявлялось.

Обращений по факту увольнения в связи с достижением предпенсионного возраста в инспекцию труда не поступало.

Кроме того, во исполнение приказа руководителя Федеральной службы по труду и занятости от 03 июля 2018 года № 368 «Об организации работы «горячей линии» по вопросам нарушения трудовых прав граждан предпенсионного возраста» Государственная инспекция труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе информирует, что с 06 июля 2018 года действует телефон «горячей линии» по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в отношении работников предпенсионного возраста (женщины от 50 лет и боле, мужчины от 55 лет и более).

Контактный телефон для приема обращений: +79212907043.

Режим работы: вторник, среда, пятница: с 8 час. 30 мин. до 12 час. 30 мин.

С 01 августа 2018 года телефон «горячей линии» будет работать круглосуточно и ежедневно (в рабочие, выходные, праздничные дни) с функцией аудиозаписи обращений, поступивших на «горячую линию».

**Охрана труда и несчастные случаи**

За 1 полугодие 2018 года (по оперативным данным регионального отделения ФСС) зарегистрированное количество пострадавших от несчастных случаев на производстве по сравнению с прошлым годом уменьшилось на 24,8 % и составило 191 человек (за аналогичный период прошлого года – 254). По оперативным данным Государственной инспекции труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе, зарегистрированное количество тяжелых несчастных случаев на производстве за отчетный период составило – 16 (1 полугодие 2017 – 18), со смертельным исходом 2 (за 1 полугодие 2017 года – 2), групповых несчастных случаев произошло – 0 (1 полугодие 2017 года – 1) из них со смертельным исходом – 0 (1 полугодие 2017 года – 0).

Государственной инспекции труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе в 1 полугодии 2018 года расследовано 29 тяжелых несчастных случаев на производстве (1 полугодие 2017 года – 22), со смертельным исходом 14 (за 1 полугодие 2017 года – 3), групповых несчастных случаев – 3 (1 полугодие 2017 года – 1).

Результаты проведенного анализа свидетельствуют, что благодаря комплексу предпринимаемых мер, включая результаты надзорной деятельности госинспекции труда, в 2018 году тенденция к снижению абсолютного количества несчастных случаев со смертельным исходом на производстве сохраняется.

В соответствии с ч. 8 статьи 356 ТК РФ инспекцией труда в установленном порядке формировались и обобщались сведения о происходящих в организациях Архангельской области и Ненецкого автономного округа несчастных случаях на производстве, полученные в ходе надзорной деятельности госинспекторов труда, которые анализировались по следующим группам и укрупненным показателям, характеризующим состояние производственного травматизма:

- количество групповых несчастных случаев, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших в организациях Архангельской области и Ненецкого автономного округа;

- абсолютное количество пострадавших на производстве со смертельным исходом в организациях различных видов экономической деятельности, включая пострадавших на производстве женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет;

- распределение несчастных случаев по видам происшествий и причинам.

Из общего количества расследованных несчастных случаев со смертельным исходом произошедших в отчетном периоде, по решению комиссий не были связаны с производством 8, т.к. основными причинами смерти явились: острая коронарная недостаточность, атеросклеротическая болезнь сердца; острая ишемическая болезнь сердца; инфаркт миокарда.

Проведенный инспекцией труда анализ свидетельствует, что наибольшее количество погибших в результате несчастных случаев на производстве и высокий уровень производственного травматизма со смертельным исходом традиционно наблюдается в организациях таких видов экономической деятельности, как строительство, транспорт, торговля.

Снижение абсолютного количества погибших в результате несчастных случаев на производстве в таких отраслях экономики, как сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (1 полугодие 2018 года – 0; 1 полугодие 2017 года – 2). Вместе с тем, увеличение абсолютного количества погибших в результате несчастных случаев на производстве отмечается в таких отраслях экономики как строительство (1 полугодие 2018 года – 3; 1 полугодие 2017 года – 0), транспорт (1 полугодие 2018 года – 1; 1 полугодие 2017 года – 0), торговля (1 полугодие 2018 года – 1; 1 полугодие 2017 года – 0), другие виды экономической деятельности (1 полугодие 2018 года – 1; 1 полугодие 2017 года – 0).

**Причины производственного травматизма**

Причинами несчастных случаев с тяжелыми последствиями (в целом по Архангельской области и Ненецкому автономному округу за 1 полугодие 2018 года) являются:

Конструктивные недостатки и недостаточная надежность

машин, механизмов, оборудования – 0;

Несовершенство технологического процесса – 0;

Эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования – 0;

Неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территории – 0;

Нарушение технологического процесса – 0;

Нарушение правил дорожного движения – 4;

Неудовлетворительная организация производства работ – 22;

Неудовлетворительное содержание и недостатки в

организации рабочих мест – 0;

Недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда – 0;

в том числе:

не проведение обучения и проверки знаний по охране труда – 0;

не проведение инструктажа по охране труда – 0;

Неприменение работником средств индивидуальной защиты – 0;

в том числе:

вследствие необеспеченности ими работодателем – 0;

Нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда – 5;

в том числе:

нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного,

наркотического и иного токсического опьянения – 1;

Прочие причины, квалифицированные по материалам расследования несчастных случаев – 0.

Основными причинами, по которым произошли тяжелые и смертельные травмы являются: неудовлетворительная организация производства работ, нарушения правил дорожного движения, нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда.

Например, только по причине неудовлетворительной организации производства работ произошел практически каждый второй несчастный случай на производстве с тяжелыми последствиями. Доля несчастных случаев с тяжелыми последствиями, причинами которых послужили нарушения правил дорожного движения, нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда составляет 29%.

В общей структуре причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших в Архангельской области и НАО за 1 полугодие 2018 года, 70% занимают причины организационного характера (неудовлетворительная организация производства работ).

Анализ типологии происшедших в организациях несчастных случаев с тяжелыми последствиями свидетельствует, что практически каждый второй работник (45%) пострадал (получил тяжелую травму либо погиб) от падения пострадавшего с высоты, каждый шестой (16%) пострадал в дорожно–транспортном происшествии, каждый восьмой работник (13%) пострадал в результате воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.д., каждый десятый работник (10%) пострадал в результате ударов падающими предметами и деталями.

За 1 полугодии 2018 год в ходе проверок выявлено 138 нарушений связанных с соблюдением установленного порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

Основные нарушения установленного порядка расследования связаны с неправильным оформлением актов по форме Н-1 в части определения причин, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда и мероприятий по устранению причин несчастного случая, расследования несчастных случаев комиссиями ненадлежащего состава, нарушения установленного порядка оформления материалов расследования, в том числе акта о несчастном случае на производстве. По ряду тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом работодателями были допущены нарушения в части несвоевременного направления в инспекцию труда извещения по установленной форме.

В 1 полугодии 2018 году инспекцией труда продолжалась целенаправленная работа по выявлению несчастных случаев на производстве, сокрытых работодателями от расследования и учета.

Основными формами работы госинспекторов труда в данном направлении являлись:

проведение тематических проверок организаций по вопросам соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

проведение целевых проверок по обращениям граждан, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, и (или) родственников погибших;

сверка учетных данных медицинских организаций (в том числе в органах судебно-медицинской экспертизы) с целью выявления информации о травмированных (погибших) работниках;

сверка оперативных данных о пострадавших от несчастных случаев на производстве с региональными отделениями Фонда социального страхования Российской Федерации;

сверка данных о несчастных случаях на производстве с правоохранительными органами, включая органы прокуратуры;

мониторинг средств массовой информации.

В 1 полугодии 2018 году расследовано 3 сокрытых несчастных случаев на производстве.

**. Результаты надзорной деятельности за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда**

В течение 1 полугодии 2018 года при проведении комплексных обследований организаций были приняты дополнительные меры по усилению надзора за обеспечением работодателями требований статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации в части своевременного и надлежащего проведения специальной оценки по условиям труда. В этих целях госинспекторами труда в 1 полугодии 2018 году было проведено 250 проверок в ходе комплексного обследования организаций, из них специальная оценка по условиям труда (аттестация рабочих мест по условиям труда) проведена в 101 организации.

Так же специальная оценка по условиям труда (аттестация рабочих мест по условиям труда) проводится поэтапно в 44 организациях.

Основными нарушениями выявленные при проведении проверок хозяйствующих субъектов по вопросам оценки условий труда: не проведение многими работодателями специальной оценки условий труда, не доведение результатов специальной оценки условий труда до сведения работников, игнорирование результатов СОУТ при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда и решении вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций за условия труда.

Проводя анализ установлено, что общая доля от числа проверенных хозяйствующих субъектов 47 % составляют организации имеющие нарушения, связанные со специальной оценкой условий труда на рабочих местах. От общего числа нарушений, нарушения соблюдения установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах составляют 2,9 %.

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

- не проведение работодателями специальной оценки условий труда;

- не доведение результатов специальной оценки условий труда до сведения работников;

- игнорирование результатов специальной оценки условий труда при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда и решении вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций за условия труда.

Среди причин допускаемых нарушений выделяются основные:

– непонимание целей и задач этого мероприятия, требующего привлечения значительных финансовых средств, а нередко, отсутствие у работодателей и специалистов по охране труда достаточных знаний в сфере специальной оценки условий труда на рабочем месте;

– нежелание и неготовность работодателей иметь достоверную информацию о состоянии у них условий и охраны труда, необходимую для решения задач охраны труда;

– неумение многих работодателей эффективно использовать все имеющиеся источники финансирования проведения специальной оценки условий труда, в том числе средств выделяемых Фондом социального страхования Российской Федерации (ФСС).

Первые две причины подтверждаются результатами надзорно-контрольной деятельности инспекторов, информации полученной при проведении совещаний и семинаров, при оказании консультационной помощи. Так, многие работодатели считают, что специальная оценка условий труда дает только выявление недостатков на рабочих местах которые требуют дополнительных финансовых вложений, и проведение каких-либо мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации по результатам СОУТ может сводиться к составлению плана мероприятий по их улучшению.

Количество страхователей, обращающихся за разрешением на финансирование предупредительных мер в Фонд социального страхования, не значительно по сравнению с количеством зарегистрированных страхователей. Хотя значительную часть финансовых затрат могли быть компенсированы при представлении своевременно полного пакета документов.

За 1 полугодии 2018 год привлечено к административной ответственности в виде штрафа за нарушение порядка проведения (не проведение) СОУТ (часть 2 статьи 5.27.1. КоАП РФ) 23 должностных и юридических лиц.

Порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, утвержденный приказом Минтруда России от 07.02.2017 № 80н были внесены изменения, а именно декларация оформляется в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса по результатам осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Государственной инспекцией труда были выявлены случаи подачи деклараций, которые были внесена в Реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны в соответствии с заключениями экспертов в отношении рабочих мест которые указаны в части 6 статьи 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Действие указанных деклараций инспекцией были прекращены, так же одна декларация прекращена в связи с произошедшим несчастным случаем на производстве.

В первом полугодии 2018 года в Государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе от хозяйствующих субъектов поступило 108 деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в отношении 1732 рабочих мест.

В Федеральной Государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда по Архангельской области за 1 полугодие 2018 года занесено 747 отчетов, количество рабочих мест составило 29988.

В целях исполнения приказа Роструда от 07.02.2018 № 76 «О проведении внеплановых проверок соблюдения гарантий прав работников при проведении специальной оценки условий труда» Государственной инспекцией труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе было организовано и проведено 5 проверок.

В 1 полугодии 2018 году в адрес Государственной инспекции труда поступило 3 заключения из Министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области о проведении госэкспертизы условий труда в целях оценки качества проведения спецоценки условий труда. В настоящее время решается вопрос о применении мер инспекторского реагирования.

**Распределение поднадзорных субъектов**

**по категориям риска (классам опасности),**

**в отношении которых внедрен риск-ориентированный подход**

Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2017 года № 197 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (далее - Постановление № 197) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, внесен в Перечень видов государственного контроля (надзора), которые осуществляются с применением риск-ориентированного подхода.

Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска приведены в приложении к Положению о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - Приложение).

Значение показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда складывается из показателя тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями обязательных требований и коэффициента устойчивости добросовестного поведения юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, связанного с исполнением обязательных требований.

Все работодатели отнесены Рострудом к категориям риска. При определении категории риска учитывался вид экономической деятельности, численность работников, травматизм за три предшествующих года и наличие задолженности по заработной плате за предыдущий год.

С учетом указанных показателей все работодатели распределены на 5 групп риска. Деятельность 6507 работодателей отнесена к категории высокого риска, 3 564 к категории значительного риска, 22578 к среднему риску, 2 019 245 к умеренному риску, к низкому риску отнесена деятельность 5 млн. 722 тыс. работодателей.

Периодичность проведения плановых проверок с 2018 года будет отличаться в зависимости от категории риска:

- 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;

- низкий риск - проведение плановых проверок не осуществляется.

Рострудом разработан Перечень типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений.

Перечень составлен в формате таблицы и включает в себя наименование нарушения трудового законодательства - всего 76 позиций, статью Трудового кодекса РФ, содержащую требование, а также категорию нарушения в зависимости от негативных последствий для работника, в баллах от 1 до 10, при этом высокий риск оценивается от 7 до 10 баллов, средний - от 4 до 6 и низкий - от 1 до 3 баллов.

Например, к высокому риску причинения вреда работнику, оцениваемому в 10 баллов, отнесено в числе прочего: уклонение от оформления трудового договора; нарушение процедуры привлечения к работе в выходные дни, в нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, к работе в ночное время, допущенное в отношение водителей автомобиля, членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ; невыплата работодателем работнику установленной трудовым договором заработной платы; выплата заработной платы ниже минимального размера оплаты труда; допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда; допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей при наличии медицинских противопоказаний.

Информация о предприятиях высокого и значительного риска размещена на официальном сайте Роструда.

**Меры административной ответственности**

Юридическим итогом деятельности надзорного органа по применению права является правоприменительный акт. Он фиксирует принятое решение, придает ему официальное значение и властный характер.

Правоприменительный акт — это правовой документ, содержащий индивидуальное властное предписание, вынесенное должностным лицом по результатам проведённой плановой или внеплановой проверки, рассмотрения обращения работника.

В I полугодии 2018 года должностными лицами Государственной инспекции труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе было вынесено 714 постановлений о назначении административного штрафа за несоблюдение трудового законодательства на общую сумму 16964,04 тыс. рублей.

Из общего количества вынесенных должностными лицами госинспекции труда постановлений о назначении административного наказания в виде штрафа вынесено:

- на должностных лиц 310;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица- 54;

- на юридических лиц- 350.

Общее количество административных наказаний, вынесенных должностными лицами госинспекций труда в виде предупреждений, всего 176, что составляет 24,6 % от количества вынесенных постановлений в виде административного штрафа.

На протяжении длительного времени в соответствии со статьями 25.1-25.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях 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 судами 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 возможность 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 не соответствующего требованиям охраны труда 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 физических лиц, не являющихся работниками, 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 физических лиц, не являющихся работниками, 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**

За I полугодие 2018 года Государственной инспекцией труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе должностными лицами было вынесено 714 постановлений о назначении административных наказаний.

Проводя анализ судебной практики 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.

Наиболее часто решениями судов оставляются без изменений постановления по нарушениям ст. 5.27.1 КоАП РФ, а также снижается размер административного штрафа и отменяются по ст. 5.27 КоАП РФ. При вынесении большинства решений судом делается вывод о том, что указанные в постановлении нарушения по ст. 5.27 КоАП РФ являются индивидуальным трудовым спором.

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.

Основными нарушениями допускаемыми должностными лицами государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации являются: не уведомление лица в отношении которого ведётся дело об административном правонарушении о составлении протокола об административном правонарушении; рассмотрение дела об административном правонарушении при отсутствии сведений об уведомлении лица, в отношении которого ведётся дело об административном правонарушении; отсутствие в протоколе об административном правонарушении и постановлении о назначении административного наказания всех сведений, указанных в статьях 28.2 и 29.10 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ).

Практика свидетельствует о растущем количестве судебных решений изменяющих постановления о назначении административных наказаний в части вида и размера наказания.

Также судами выносятся решения об изменении постановлений о назначении административных наказаний в части вида и размера наказания.

Постановления о назначении административных наказаний изменялись судами с учетом фактических обстоятельств дела, при этом вместо административного наказания в виде штрафа назначалось наказание в виде предупреждения, снижался размер штрафа.

В Инспекции имеется, и положительная судебная практика согласно которой судами выносятся решения об оставлении актов инспекторского реагирования без изменений и об отказе в удовлетворении исковых требований, что свидетельствует о положительной тенденции уменьшения количества отмененных актов инспекторского реагирования.

Виновные лица, привлеченные к административной ответственности за нарушения трудового законодательства, которым назначено наказание в виде предупреждения обращаются в судебные органы для обжалования таких постановлений о назначении административного наказания.